

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. Астафьева (КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет начальных классов

Выпускающая кафедра педагогике и психологии и начального образования

Дранишникова Юлия Сергеевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Особенности проявления лидерства в младшем школьном возрасте

Направление подготовки/специальность 44.03.05 педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность (профиль) образовательной программы
начальное образование и русский язык

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой кандидат психологических наук,
доцент Мосина Н.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

15.06.2018 Алексеев
(дата, подпись)

Руководитель
кандидат педагогических наук, доцент кафедры педагогики и
психологии начального образования Плеханова Е.М.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

15.06.18. Плеханова
(дата, подпись)

Дата защиты 26.06.2018

Обучающийся Дранишникова Ю.С.
(фамилия, инициалы)

15.06.18. Дранишникова
(дата, подпись)

Оценка _____
(прописью)

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Развитие лидерства детей младшего школьного возраста как психолого-педагогическая проблема.	
1.1. Теоретические основы изучения темы лидерства в научной литературе.....	6
1.2. Особенности формирования лидерских качеств у младших школьников.....	24
1.3. Анализ путей формирования лидерства в младшем школьном возрасте.....	32
Выводы по Главе 1.....	38
Глава 2. Опытно-экспериментальная работа по изучению особенностей лидерства в младшем школьном возрасте.	
2.1. Анализ диагностических методик по изучению особенностей лидерства у младших школьников.....	40
2.2. Анализ результатов констатирующего эксперимента.....	45
2.3. Методические рекомендации по организации формирования лидерства у младших школьников.....	52
Выводы по Главе 2.....	58
Заключение.....	60
Список используемых источников.....	62
Приложения.....	67

ВВЕДЕНИЕ

В современном мире проблема лидерства приобретает особую актуальность. В условиях конкуренции человек с развитыми лидерскими качествами может намного быстрее добиться успеха. Поэтому очень важно, чтобы выпускники школ не были пассивными, беспомощными и равнодушными. Именно в школе нужно заложить основы саморазвития, самосовершенствования. Проблема раннего выявления, воспитания и развития будущих лидеров в настоящее время активно исследуется в педагогике и психологии различных стран мира. Подготовка будущих лидеров все более воспринимается как государственная, стратегическая задача. С ее решением связываются надежды на прогресс общества.

Феномен лидерства на протяжении веков не остается без внимания многих ученых. Проблемой лидерства занимались зарубежные психологи (Р.Кетелл, К.Левин, Ф.Фидлер, Ю.Хемфилл и др.), так и отечественные (Б.Д.Парыгин, Я.Л.Коломенский, Л.И.Уманский, Р.Л.Кричевский и др.) В настоящее время существует множество различных теорий объясняющих этот феномен, разработаны типологии лидерства.

Развитие лидерских качеств необходимо начинать развивать уже в младшем школьном возрасте. Так как в этот период изменяется система отношений, которые становятся более структурированными. В группе младших школьников уже наблюдаются различные статусные позиции. Дети, занимающие позицию лидера, имеют возможность наиболее полно раскрыть свои способности, приобрести разнообразный социальный опыт, навыки организаторской деятельности. В результате у них лучше развита способность к активной социальной жизни, что в дальнейшем способствует их самоактуализации.

В связи с этим, современная педагогическая практика должна опираться на личностно-ориентированное образование, с позиций которого ребенок рассматривается как субъект педагогического процесса, где

наибольшее внимание уделяется созданию оптимальных условий для интеллектуального, социального и эмоционального развития растущей личности. Изучение механизмов проявления активности ребенка и процесса развития лидерского потенциала детей имеет важное значение для поиска эффективных путей и средств, способствующих развитию лидерских качеств личности. Высокий уровень социального, психологического, интеллектуального развития поможет ребенку занять лидирующие позиции не только в настоящем, но и будущем окружении, а также способствует наиболее полной реализации способностей в различных видах деятельности.

Цель исследования: выявление особенностей лидерства в младшем школьном возрасте.

Объект: лидерство в младшем школьном возрасте.

Предмет: особенности проявления лидерства в младшем школьном возрасте.

Гипотеза исследования: лидерство в младшем школьном возрасте представляет собой самооценку, лидерские качества, мотивацию достижения цели и зависит от специально организованной деятельности, обеспечивающей его проявление.

Задачи исследования:

1. Проанализировать научную литературу по проблеме лидерства в младшем школьном возрасте.
2. Теоретически обосновать пути развития лидерства в младшем школьном возрасте.
3. Подобрать диагностический инструментарий для выявления особенностей проявления лидерства в младшем школьном возрасте.
4. Провести констатирующий эксперимент и проанализировать его результаты.
5. Разработать методические рекомендации с обоснованием условий для проявления лидерства в младшем школьном возрасте.

6. Сделать обобщение и выводы.

В научном исследовании применялись следующие методы: теоретические: анализ научно-теоретической и учебно-методической литературы по проблеме исследования; эмпирические: опросник, тесты.

База исследования: МБОУ «Устино-Копьёвская СОШ», класс 3 в составе 19 человек.

Структура работы: исследование состоит из введения, 2 глав, заключения, списка использованных источников и приложения.

ГЛАВА 1. РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

1.1. Теоретические основы изучения темы лидерства в научной литературе

Тема лидерства привлекала внимание ученых на протяжении многих веков. В тайну этого явления пытались проникнуть Конфуций, Аристотель, Платон, Макиавелли, Монтескье, М. Вебер, З. Фрейд и многие другие. Платон и Аристотель задумывались не только о том, как и почему человек берет в свои руки власть, но и о целях, которые он ставит перед собой, используя эту власть. Для этих философов не было сомнения в том, что хороший лидер должен стремиться к справедливости и честно служить государству. Аристотель особенно подчеркивал, что участие в политике для лидера - высшая форма проявления человеческого достоинства. Примечательно, что античные мыслители, прежде всего, говорили не о «технологии», а о «нормативных аспектах» в исполнении лидерских ролей: о том, что должно знать тому, кто стремится получить власть.

В отличие от такого нормативистско-моралистского подхода к лидерству Н. Макиавелли акцентировал внимание на вопросе прагматического удержания власти лидером, особенно во времена перемен и нестабильности. Он был убежден, что хитрость и жестокость - инструменты вполне дозволенные, если речь идет об удержании власти и применение их отодвигает вопросы справедливости и долженствования. Эти идеи сделали имя Макиавелли нарицательным для лидеров манипулятивного толка.

Начиная с середины 19 в., философы, социологи и социальные психологи в большей степени, чем Макиавелли сконцентрировали свое внимание на том, как лидеры возникают в группах и взаимодействуют с ними.

Так, одним из наиболее влиятельных психологических механизмов, на которых основано воздействие лидера на своих последователей, была признана воля. Ницше одним из первых объявил волю к власти движущей силой истории. Он видел в воле к власти творческий инстинкт, который проявляется, прежде всего, у лидеров, которые не только ненасытно стремятся к проявлению власти и ее применению, но и преодолевают инерцию толпы, обладая сверхчеловеческими качествами.

Этот подход был близок к трактовкам лидерства в европейской социальной психологии и социологии середины - конца 19 в. Такие психологи, как Г. Лебон, Г. Тард, С. Сигеле, В. Вундт, каждый по-своему, но в целом сходным образом трактовали природу политического лидерства - как иррационального феномена, объединяющего лидеров и последователей. Г. Лебон, как и Ф. Ницше, видел в воле лидера то ядро, вокруг которого «кристаллизуются и объединяются мнения [36].

Исследователи середины - второй половины XX в. внесли много нового в трактовку лидерства. Сегодня ни один исследователь лидерства не может обойти труды таких известных политических психологов, как Г. Лассвелла, который начал разработку этой проблемы еще в 30-е годы, А. и Дж. Джорджа, создавших биографию В. Вильсона (1956 г.). Исследования К. Шумахером личности К. Аденауэра (1965 г.), работы Б. Глэд о личности американского политика Ч.Э. Хьюза, труды Дж.М. Бернса, Р. Такера, К. Монро, Ф. Гринстайна, М. Херманна и многих других современных специалистов по лидерству отличаются многообразием методологии, в которой, тем не менее, преобладают различные варианты психоанализа и психобиографии. Таким образом, понятие «лидер» можно толковать с точки зрения психологии, политики, философии, однако нет единого подхода к изучению лидерства. Нет общепризнанного представления о его природе и функциях [51].

Обратимся к понятию лидер в словарной литературе.

Так, в толковом словаре русского языка понятие «лидер» раскрывается с нескольких позиций: 1. глава, руководитель политической партии, общественно-политической организации или вообще какой-н. группы людей; человек, пользующийся авторитетом и влиянием в каком-н. коллективе; 2. спортсмен или спортивная команда, идущие первыми в состязании [34].

В философском словаре лидер – это наиболее авторитетный член организации или социальной группы. Его личностное влияние позволяет ему играть основную роль в различных политических, моральных, социальных коммерческих ситуациях. Авторитет лидера имеет неформальный характер [51].

Психологический словарь рассматривает лидера как: 1) Члена группы, за которым она признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях;

2) Индивида, который способен играть центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе. Лидер может быть руководителем группы, а может им и не быть. [27]

В педагогическом словаре лидер - это член группы с наивысшим статусом, за которым признается право принимать решения в значимых для нее ситуациях. Лидер бывает *формальным* (официально назначенным, узаконенным юридически) и *неформальным* (реально признаваемым коллективом). В процессе формирования детского коллектива чрезвычайно важно добиваться такого положения, чтобы реальный лидер принял систему ценностей, предлагаемую воспитателем [38].

Таким образом, в словарной литературе определение лидерства рассматривается как:

Авторитарный руководитель или член организации.

Статусный член группы, принимающий значимые решения.

Организатор и регулятор деятельности.

Обращаясь к научным исследованиям, находим более развернутые понятия лидерства.

Так, Занковский А.Н. пишет, что лидер - член малой группы, который в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи выдвигается на первый план, принимая на себя функции организатора групповой деятельности. При этом он демонстрирует более высокий, чем другие, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми [16].

Ученые Ерастова А. В., Черкасова О. В. в учебном пособии «Лидерство», отмечают, что есть обыденное понимание понятия «лидер»:

- а) человек, более успешный по сравнению с другими в какой-либо деятельности;
- б) спортивная команда, набравшая большее количество побед или баллов;
- в) корабль, возглавляющий группу судов и т.п [18].

Т.е. лидер в обиходе, это ведущий субъект, отличающийся успешной деятельностью.

Важно, что изучение понятия лидер неразрывно связано с изучением лидерства как формируемого или присущего кому-либо качества личности.

Проблема лидерства интересовала историков и философов со времени античности, однако предметом научных исследований эта тема стала только в XX веке. Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно. Можно выделить следующие основные подходы к его трактовке [16].

1. Ж.Блондель пишет, что лидерство - это *разновидность власти*, спецификой которой является направленность сверху вниз, а также то, что ее

носителем выступает не большинство, а один человек или группа лиц. Лидерство - это власть, осуществляемая одним или несколькими индивидами [16].

2. И. Г. Лукманова рассматривает лидерство как *управленческий статус*, социальная позиция, связанная с принятием решений, это руководящая должность. Такая интерпретация лидерства вытекает из структурно - функционального подхода, предполагающего рассмотрение общества как сложной, иерархически организованной системы социальных позиций и ролей. Занятие в этой системе позиций, связанных с выполнением управленческих функций (ролей), и дает человеку статус лидера. Иными словами, как отмечает Л. Даунтон, лидерство - это положение в обществе, которое характеризуется способностью занимающего его лица направлять и организовывать коллективное поведение некоторых или всех его членов [7].

3. В. Кац, Л. Эдингер и др. пишут, что лидерство - это влияние на других людей, однако не любое, а такое, которое отвечает следующим условиям:

1) влияние должно быть постоянным. К лидерам нельзя причислять людей, оказывающих, хотя и большое, но разовое, кратковременное воздействие на членов группы;

2) руководящее воздействие лидера должно осуществляться на всю группу (организацию). Известно, что внутри любого крупного объединения существует несколько или даже множество центров локального влияния. Причем постоянному влиянию со стороны членов группы подвергается и сам лидер. Особенностью лидера является широта его влияния;

3) лидер должен иметь явный приоритет во влиянии. Отношения лидера и ведомых отличают асимметричность, неравенство во взаимодействии, однозначная направленность воздействия от лидера к членам группы;

4) влияние лидера, особенно организационного, должно опираться не на прямое применение силы, а на авторитет или хотя бы признание правомерности руководства [16].

Н. И. Ильин, И. Г. Лукманова, А. Н. Немчин определяют лидерство как *способность* оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей.

Следовательно, лидерство предполагает, что во главе процесса управления находится управляющий, обладающий способностью влиять на других для достижения общей цели группы [15].

Лидерство – это *отношения* доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе, пишет М. Битянова [7].

Подводя итог выше обозначенным определениям, мы выявляем, что лидерство представляет собой определенный социальный феномен, проявляющийся в системном характере управления одних и подчинения других членов группы, направленный на достижение определенного результата, объединенного общими групповыми целями [19].

Лидерство – это особый *вид человеческой деятельности*, отличающийся от административной бумажной работы и планирования.

Лидерство не является чем-то привнесенным извне, оно возникает между людьми, а не создается для них.

Важно, что понятие лидерства включает в себя людей, оно невозможно без членов группы, ведомых. Отдельный человек, добившийся выдающихся результатов (будь то ученый, музыкант, спортсмен или резчик по дереву), может быть лидером в своей области. Но он не будет лидером, пока не появится группа (ведомые). Ведомые являются важной составляющей процесса лидерства, и лидеры иногда сами становятся ведомыми. Настоящие лидеры знают, куда надо следовать, подавая пример другим [4].

Таким образом, лидерство – это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающих общие цели [16].

Происхождение понятия «лидерство» до конца не изученное понятие. В связи, с чем в современной науке существует множество теоретических подходов в понимании происхождения лидерства. Наиболее распространенным является рассмотрение феномена «лидерства» с точки зрения черт характера самого лидера.

«Теория черт», или иначе «харизматическая теория» концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера. Лидером, согласно данной теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. Авторы данной теории К. Бэрд, Р. Стогдилл, Л. Первин, О. Джон, Ф. Гальтон, М. Вебер, Э. Кац, Э. Богардус и другие составляли списки черт личности, которые они называли «лидерскими». Авторы обозначили набор тех личностных черт, которые целесообразно выявлять у лидеров [24]. Согласно рассмотренной выше теории лидерами рождаются, а значит, другие люди стать лидерами не могут. Теория черт потерпела неудачу, поскольку она не отражает феномен лидерства как такового, к тому же «перечень, потенциально важных лидерских качеств может стать практически бесконечным. В связи, с чем возникает новое предположение, объясняющее происхождение лидерства.

Согласно «Ситуационной теории», лидерство возникает в связи с определенной ситуацией. Лидер «просто лучше других может актуализировать, в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой не отрицается и у других лиц). Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными [5]. Таким образом, согласно «ситуативной

теории», лидером может стать не только определенный субъект, но практически любой член общества в зависимости от ситуации.

К числу сторонников данной теории относят Ф.Фидлера, Дж. Шнейдера, Л.Херси, К.Бланшара, Врума-Йетона, Р.Стогдилла и других. В данной теории отражена совокупность взглядов на феномен лидера, как человека, обладающего определенными чертами характера и как возможность проявить эти черты в определенной ситуации. Таким образом, Е.Хартли, один из сторонников данной теории, выдвинул на основе двух теорий предположение, что лидерами становятся при наличии определенной ситуации, требующей конкретных черт личности. Поэтому, черты лидера нельзя всецело считать врожденными и потому некоторые из них можно приобрести посредством обучения и опыта [19].

Впервые возникают предположения, что лидера можно воспитать.

Но наиболее полный и разработанный вариант представления о лидерстве рассмотрен в так называемой «*системной теории лидерства*», согласно которой лидерство рассматривается как процесс в организации межличностных отношений в группе, а лидер - как субъект управления этим процессом. К числу сторонников данной теории относят Р. Бейлса, Ф. Слеттера и других. Кроме того, в системе данной теории делается акцент на том, что лидерство есть *функция группы*. Здесь одновременно могут существовать лидеры как минимум двух типов: *инструментальный* («деловой»), нацеленный на задачу и обеспечивающий группе успех, достижение; *эмоциональный* («экспрессивный»), нацеленный на интеграцию межличностных отношений и обеспечивающий группе «равенство», благоприятную атмосферу.

Согласно данной теории, по Ф. Фидлеру, лидер - это индивид в группе, перед которым поставлена задача руководить или координировать деятельность, или тот, кто в отсутствии назначенного лидера имеет основную ответственность за выполнение его работы [5].

Также Д. Мак-Грегор разработал две теории организующего лидерства. Первая, так называемая теория X, основана на предположении, что индивиды обычно пассивны, противостоят нуждам организации и, следовательно, их необходимо направлять и «мотивировать». Вторая, теория Y, основана на предположении, что люди уже обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их организовывать и направлять [36].

В настоящее время ни одна из теорий не получила достаточной поддержки со стороны западных авторов. При изучении феномена лидерства, как такового, следует учитывать влияние различных факторов, а не односторонне выдвигать тот или иной наиболее влиятельный из них. Большинство же отечественных исследователей лидерства подходят к данной проблеме в контексте совместной групповой деятельности, т. е. во главу угла ставятся не просто «ситуации», но конкретные задачи групповой деятельности, в которых определенные члены группы могут продемонстрировать свою способность организовать группу для решения этих задач. Отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличие у него определенного уровня влияния [4].

Процесс проявления лидерства проходит в определенной среде, под воздействием которой складывается и качество личности, развиваются знания людей, а также умения и навыки действия в соответствии с принятыми ролями и функциями.

Эти характеристики формируются в ходе влияния ближайшего окружения данного конкретного человека, с развитием его собственной Концепции и накоплением опыта взаимодействия с другими членами коллектива. Особенно эффективно формирование лидерских качеств происходит, во-первых, в детском и юношеском возрасте, а во вторых, в детских, так называемых воспитательных коллективах, в которых

школьников целенаправленно обучают приемам организации и жизни, воспитание ситуативных лидеров, а также обеспечение высокой рабочей эффективности коллектива в целом [7].

Психологами отмечено, что лидерами становятся благодаря *своим личным качествам*, независимо от должности в служебной иерархии. Суть проблемы состоит в том, что в качестве лидера человек должен быть, прежде всего, воспринят членами своей группы [9].

Рассмотрим характерные черты лидера, описанные учеными.

Так, лидер должен обладать особыми индивидуальными качествами, которые делают его способным управлять. Он должен владеть искусством убеждения, быть благородным, честным, уравновешенным, справедливым, но все эти свойства являются не только субъективными, но и абстрактными. Нельзя обозначить лидерство какой-то одной формулой. Это искусство, мастерство, умение, талант. Некоторые люди обладают, им от природы. Другие обучаются этому. А третьи так никогда и не постигают [9].

Для того чтобы стать хорошим лидером, недостаточно иметь талант от природы. Его необходимо развивать, при этом обращая внимание, на характерные черты присущие большинству лидеров.

Многие ученые пытались выделить основные качества лидера. В начале XX века американский социолог Э. Богардус перечислил качества, которыми должен обладать лидер.

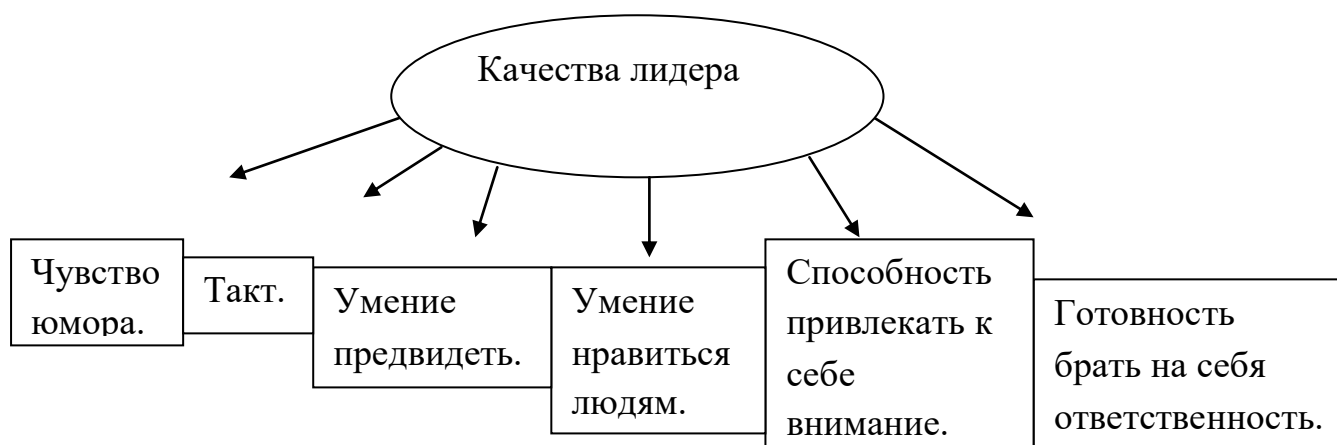


Рис.1. Качества лидера по Э. Богардусу.

Р. Стогдилл, Р. Манн выделяют такие качества, характеризующие лидера, как ум, интеллектуальные способности, умение повести за собой других, уверенность в себе, активность и энергичность, знание дела, которым занимается группа. При этом одни качества необходимы руководителю коллектива, другие - капитану футбольной команды, третьи - лидеру страны [11].

В 1990 году ученые С. Киркпатрик и Э. Локк вернулись к теории «великих людей», появившейся в начале XX века, и дали свою характеристику успешных лидеров. Они назвали ведущие черты характера и дали их описание:

Черты характера	Описание
Напористость	Честолюбие, амбициозность, энергичность, инициативность, настойчивость.
Честность и порядочность	Достоинный доверия, надежный, открытый.
Мотивация лидерства	Готов влиять на других, чтобы достичь общих целей.
Уверенность в себе	Рассчитывает только на свои возможности и способности.
Любознательность	Интеллект, умеет интегрировать и интерпретировать большой объем информации.
Творческие способности	Оригинальность.
Знание дела	Знание производства, технических аспектов.
Гибкость	Способность адаптироваться к ситуации.

Р. Стогдилл указал в числе главных такие личностные качества лидера:

- физические качества: активный, энергичный, здоровый, сильный.
- личностные качества: приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху.

- интеллектуальные качества: ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало.

- способности: контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность.

Ученый обнаружил, что лидеры, как правило, отличались интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, активностью и социальным участием.

Как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, настоящий лидер должен быть:

- *волевым*, способным преодолевать препятствия на пути к цели;
- *настойчивым*, уметь разумно рисковать;
- *терпеливым*, готовым долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу;
- *инициативным*;
- *независимым*;
- *психически устойчивым*, не давать увлечь себя нереальными предложениями;
- *хорошо приспосабливаться* к новым условиям и требованиям;
- *самокритичным*, трезво оценивать не только свои успехи, но и неудачи;
- *требовательным к себе и другим*, уметь спросить отчет за порученную работу;
- *критичным*, способным видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;
- *надежным*, держать слово, на него можно положиться;
- *выносливым*, может работать даже в условиях перегрузок;

- *восприимчивым к новому*, склонным решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
- *стрессоустойчивым*, не терять самообладания и работоспособности в экстремальной ситуации;
- *оптимистичным*, относиться к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;
- *решительным*, способным самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя;
- *способным менять стиль поведения* в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить [9].

Фрэнк Карделл не ставил перед собой задачу определить качества, необходимые для формирования лидерства. В своей работе он предлагает восемнадцать так называемых «разъединителей». Это черты характера и привычки, которые «разъединяют» нас от лидерства:

- низкая самооценка и отсутствие уважения к себе;
- чрезмерная склонность к обману, отговоркам, оправданиям;
- внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте;
- нежелание простить и отпустить;
- недостаточное использование своего воображения;
- пренебрежение по отношению к своему творческому потенциалу;
- потребность быть всегда правым;
- слабые коммуникативные способности: неумение слушать говорить;
- неспособность примириться со своими страхами;
- отсутствие ясных целей;
- недостаток обязательности;
- боязнь риска;
- неспособность принять ответственность за свою жизнь;
- потеря надежды;

- недостаток мужества;
- неумение фантазировать и мечтать;
- отсутствие любви к себе;
- тщеславие [49].

Психологи, рассматривающие проблему лидерства, отмечают, что умение быть лидером в большей степени будет определять, достигнет ли человек успеха и будет ли он счастлив в жизни. Причем, какого-то одного верного способа руководства не существует, и талантливые лидеры тоже бывают самыми разными: «шумными» и «тихими», веселыми и суровыми, строгими и мягкими, напористыми и сдержанными. Лидеры могут быть любого возраста, любой расы, любого пола, могут принадлежать ко всем группам населения [9]. Таким образом, делают акцент, что нет определенного эталона лидера, подчеркивая динамичность процесса лидерства и разнохарактерность лидера, как члена общества.

Существуют различные классификации феномена лидерства: по типам ролей, по стилям руководства, особенностями их деятельности,

Уманский Л. И. выделяет шесть типов (ролей) лидера:

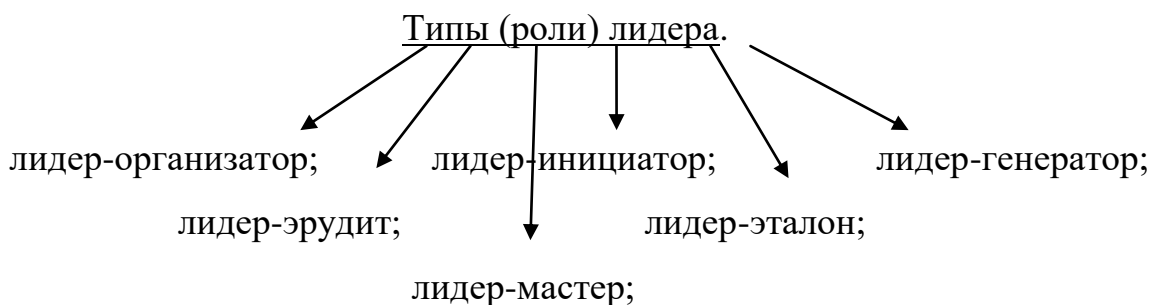


Рис. 2 Типы лидера по Л.И.Уманскому.

Обращаясь к анализу данных *ролей*, видим следующее:

- лидер-организатор выполняет функцию групповой интеграции;
- лидер-инициатор главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи;

- лидер-генератор эмоционального настроения доминирует в формировании настроения группы;
- лидер-эрудит отличается обширностью знаний;
- лидер-эталон является центром эмоционального притяжения, соответствует роли "звезды", служит образцом, идеалом;
- лидер-мастер, умелец специалист в каком-то виде деятельности[2].

Другой исследователь, Дж. Мак-Грегор Бернс разделяет лидеров на две категории: преобразователи и дельцы. Лидеры-преобразователи, имеющие определенный взгляд на общество, начинают что-то предпринимать во имя реализации своих воззрений. Лидеры-дельцы, напротив, действуют по принципу «здесь и сейчас», фокусируя свое внимание на деталях, без формирования глубокого взгляда на то, каким должно быть общество в конечном итоге [37].

В социально-психологической литературе существуют так же классификация типов лидерства по *стилям* руководства (К. Левин, Р. Уайт, Р.Липпит). Здесь допускается существование трех основных типов лидеров:

- 1) авторитарный;
- 2) демократический;
- 3) нейтральный (анархический);

Для лидеров *авторитарного* типа характерно жесткое, единоличное принятие решений, касающихся группы, слабый интерес к работнику как к личности. Лидер *демократического* типа стремится к выработке конкретных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному человеческому аспекту отношений. Для *нейтрального* типа лидера характерна полная отстраненность от дел коллектива [25].

В книге «Основы социально-психологических теорий» предложена концептуальная типология лидерства Б. Д. Парыгина, предполагающая

дифференциацию лидеров в соответствии с *особенностями их деятельности* по трем различным основаниям.

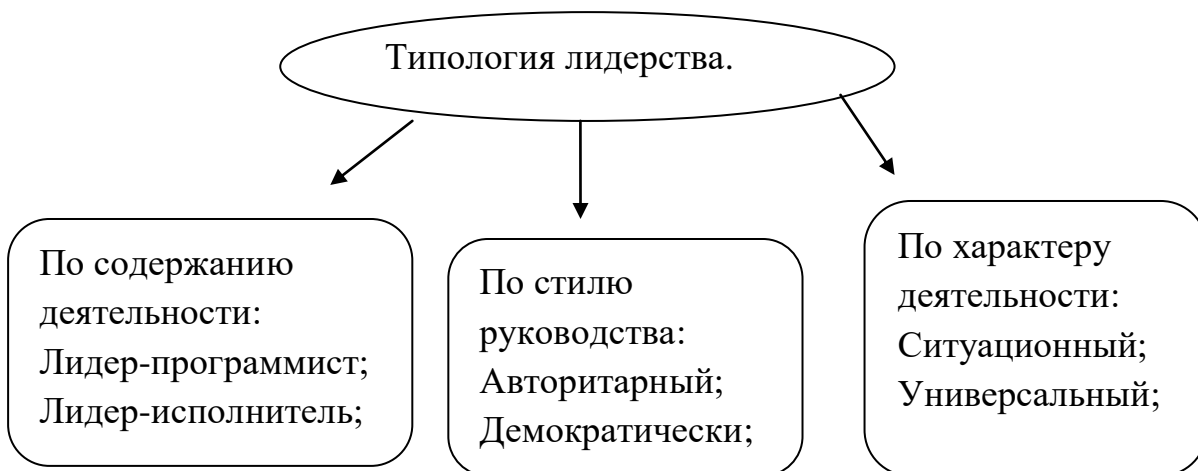


Рис.3 Типология лидерства по А.В.Парыгину.

1. По содержанию деятельности: лидер-программист – «творец» ситуации, не только создающий, но и в большинстве случаев разрешающий ее, и лидер-исполнитель, то есть приспособленец, чутко улавливающий групповые настроения и приходящий на смену лидеру-программисту лишь после того, как ситуация создана.

2. По стилю руководства: авторитарный лидер, ориентирующийся на себя, и демократический, ориентирующийся на группу.

3. По характеру деятельности: лидер ситуационный, т.е. умеющий создавать и разрешать только определенные, сходные ситуации, или же универсальный, справляющийся с обязанностями организатора в различных ситуациях, не похожих друг на друга [32].

Э.В. Вергилес наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства считает выделение трех типов:

1) Деловое лидерство. Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет и т.п.

2) Эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер (сердце группы) вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

3) Асоциальное лидерство. По своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Ситуационный лидер может повести за собой всю группу лишь в определенной ситуации [36].

В организациях различают «формальное» и «неформальное» лидерство. Первое связано с установление правил назначения руководителя и подразумевает функциональные отношения. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Эти типы лидерства либо дополняют друг друга и сочетаются в лице авторитарного руководителя, либо вступают в конфликт и тогда эффективность организации падает [32].

Проведенный анализ классификаций стиля лидерства позволяет сделать вывод, что не существует единой типологии лидерства. Ученые предлагают различные типологии в зависимости от стиля руководства, от их восприятия группой и от направленности влияния на реализацию целей.

Интересен психоаналитический подход к пониманию и классификации видов лидерства.

3. Фрейд понимал лидерство как двуединый психологический процесс: с одной стороны, групповой, с другой - индивидуальный. В основе этих процессов лежит способность лидеров притягивать к себе людей, бессознательно вызывать чувство восхищения, обожания, любви.

Поклонение людей одной и той же личности может сделать эту личность лидером. Психологи выделяют десять типов лидерства.

1. *Соверен или патриархальный повелитель.* Лидер в образе строгого, но 35 любимого отца, он способен подавить или вытеснить отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе. Его выдвигают на основе любви и почитают.

2. *Вожак.* В нем люди видят выражение своих желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность вожака - носитель этих стандартов. Ему стараются подражать в группе.

3. *Тиран.* Он становится лидером, потому что внушает окружающим чувство повиновения и страха, его считают самым сильным. Он доминирующая личность, его обычно боятся и подчиняются ему.

4. *Организатор.* Он выступает как сила для поддержания "Я - концепции" и удовлетворения потребности каждого, снимает чувство вины и тревоги. Такой лидер объединяет людей, его уважают.

5. *Соблазнитель.* Человек становится лидером, играя на слабостях других. Он выступает в роли "магической силы", давая выход во вне подавленным эмоциям других людей, предотвращает конфликты, снимает напряжение. Его обожают и часто не замечают всех его недостатков.

6. *Герой.* Жертвует собой ради других и увлекает за собой людей.

7. *Дурной пример.* Выступает как источник заразительности для бесконфликтной личности, эмоционально заражает других.

8. *Кумир.* Влечет, притягивает, положительно заряжает окружение, его любят, боготворят и идеализируют.

9. *Изгой*

10. *Козел отпущения.*

Э.В. Вергилес пишет, что два последних типа лидеров, по существу, антилидеры, они являются объектом агрессивных тенденций, благодаря которым развиваются групповые эмоции. Лидерство различается по силе

влияния на членов группы (организации). Одного лидера люди слушают беспрекословно, советам же или указаниям другого следуют лишь до тех пор, пока они не вступают в противоречие с их собственными интересами и установками.

По мнению многих ученых, лидерами рождаются, однако в еще большей степени ими становятся с помощью обучения, упорной индивидуальной работы, практического опыта и приобретаемых в нем навыков. Опираясь на все это, в принципе практически каждый компетентный руководитель может стать деловым, а во многом и эмоциональным (правда, это требуется далеко не всегда) лидером [11].

Второй путь становления ребенка лидера назван деятельностно-практическим. В этом случае школьник непосредственно сам включается в выполнение роли лидера, приобретая практический опыт освоения этой роли. Иногда такой путь называют путем проб и ошибок.

Третий путь условно назван интегрированным. Он сочетает в себе специальную теоретическую подготовку и практическую деятельность. Существует еще один путь, который можно определить как путь копирования образца, когда на основе подражания образцу происходит становление ребенка лидера.

Становление ребенка лидера включает в себя:

- выработку установки ребенка на лидирующую позицию;
- обучение моделированию деятельности;
- реализацию актуальных и потенциальных способностей и потребностей [53].

1.2 Особенности формирования лидерских качеств у младших школьников

Лидерские качества в онтогенезе человека закладываются, и развиваются, по мнению, ученых в младшем школьном возрасте. Обычно

уже в шестилетнем возрасте выявляются те дети, которые могут придумать и организовать игру, руководить распределением ролей, подсказывать другим детям действия, нужные в игре. Это и есть лидеры. Они, как правило, выполняют главную роль, хотя и могут уступить другому ребенку ту роль, которую сами хотели взять.

Лидером в игре может стать ребенок, который пользуется небольшой популярностью, умеет договориться со сверстниками. Лидерство в этом возрасте не гарантирует этой способности в дальнейшей жизни. Однако в лидерстве, обнаруженном в шестилетнем ребенке, есть предпосылки к тому, чтобы эта способность развивалась и в средней школе [28].

Поступление в школу подводит итог дошкольному детству и становится стартовой площадкой младшего школьного возраста. Младший школьный возраст — весьма ответственный период школьного детства, от полноценного проживания которого зависит уровень интеллекта личности, желание и умение учиться, уверенность в своих силах. Изменение социальной ситуации развития состоит в выходе ребенка за рамки семьи, в расширении круга значимых лиц. Младший школьник активно включен в разные виды деятельности — игровую, трудовую, занятия спортом и искусством. Однако ведущее значение в младшем школьном возрасте приобретает учение.

Период 6 – 10 лет является сензитивным периодом для формирования познавательного отношения к миру, навыков учебной деятельности, организованности и саморегуляции.

«Лидерство начинается тогда, когда начинаемся мы». Эта цитата Ф. Кардэлла, известного американского психолога, подтверждает, положение о том, что понятия «лидерство» и «коллектив» тесно взаимосвязаны друг с другом [10].

В младшем школьном возрасте все большее значение для развития ребенка приобретает его общение со сверстниками. В общении ребенка со

сверстниками не только более охотно осуществляется познавательная предметная деятельность, но и формируются важнейшие навыки межличностного общения и нравственного поведения. Стремление к сверстникам, жажда общения с ними делают группу сверстников для школьников чрезвычайно ценной и привлекательной. Участием в группе они очень дорожат, поэтому такими действенными становятся санкции со стороны группы, применяемые к тем, кто нарушил ее законы. Меры воздействия при этом применяются очень сильные, иногда даже жестокие: насмешки, издевательства, побои, изгнание из «коллектива» (П. П. Блонский) [39].

Таким образом, мы видим, что придя в школу, ребенок проявляет интерес к различным видам деятельности и склонен к развитию лидерских качеств, которые начали проявляться еще в дошкольном возрасте. Он стремится к общению и вхождению в коллектив. Все это очень важно для развития лидерства в младшем школьном возрасте. Так как одной из способностей лидерства в данном возрасте является умение войти в коллектив, умение общаться в коллективе и повести его за собой.

С. А. Залужный приводит следующие мотивы выбора лидера в младшем школьном возрасте:

1. Более половины выборов мотивированы дружбой, совместной игрой, привлекательностью ученика: «дружим», «играем», «нравится», «хороший мальчик», «красивая девочка» и т.д. Мотивировки отражают преобладание эмоционального отношения к товарищу.

2. Примерно 1/3 мотивировок носит деловой характер. Они связаны с хорошей учебной работой сверстника, со стремлением получить и оказать помощь в учебе.

3. Встречаются, мотивировки, касающиеся качеств личности выбираемого одноклассника, наличия у него конкретных навыков и умений.

4. Совсем редко, но все же есть такие мотивировки, как проживание по соседству, знакомство родителей, учеников, выбирающих друг друга [20].

Если сопоставить характеристики, которые были составлены на детей-лидеров, можно выделить, у них некоторые черты. Прежде всего, особенностью их личности являются хорошие способности. Не все они отличники. Среди них есть просто хорошие ученики, есть и троечники; более того, у большинства отмечается не всегда добросовестное отношение к учению: лень, небрежность, отсутствие прилежания и т. д. Хорошие способности являются необходимым, но недостаточным фактором для того, чтобы ученик занял благоприятное место в системе личных взаимоотношений. Также чертами, присущими детям-лидерам, являются общительность, верность в дружбе, готовность оказать помощь товарищу. Отмечается самостоятельность, инициативность, богатство фантазии [20].

А.П. Аникеева считает, что позиция лидера связана с *успешностью выполнения задач*, стоящих перед группой. Если в классе никто фактически не является вожаком, т. е. никто не занимает позицию лидера (а, допустим, только считается им), то такой класс, как правило, является «серым». Именно лидеры определяют нормы и ценности данного коллектива. Лидер в силу авторитетности своей позиции обладает большими возможностями для внушения. Подражание детей школьникам-лидерам происходит из самого факта доверия им. От того, кто является лидером, в большой степени зависит психологический климат в коллективе. В любой группе выделяется свой лидер. По мнению Н.П. Аникеевой существует два типа лидеров. Первый – выделяемый взрослыми и поощряемый ими – то, что в психологии принято называть «формальным лидером». Второй тип – лидер-антагонист, возникающий в классе именно по принципу «бунтарского духа», тот, которого принято называть неформальным [6].

Психолог А.А. Зубова условно выделила несколько групп школьников, занимающих разные «ниши» иерархии класса.

Лидеры:

Центр внимания. Ребенок, с раннего детства привыкший находиться в центре внимания, получать похвалы практически за всё, что бы он ни сделал – так называемый «кумир семьи». Такие дети крайне редко попадают в лидеры, поскольку то, за что дети уважают друг друга, довольно сильно отличаются от того, за что детей выделяют взрослые.

Лидер поневоле. Учитель назначает кого-то, скажем, старостой класса.

Правая рука. Это тип лидера, внешне близкий к только что описанному. Однако в отличие от него «правая рука» учителя — обычно ребенок, у которого действительно есть определенные организаторские способности. Такой ребенок может действительно неплохо организовать коллектив для достижения различных целей, так как наделен сильной волей и разнообразными средствами. Однако не бесполезно бывает присмотреться к тому, что является главным мотивом для такого ребенка.

Обладатель собственного мнения. Эта роль далеко не всегда лидерская. Почти в каждом коллективе есть мальчик или девочка, а иногда и несколько ребят, которые независимо от того, уместно это или нет, выражают (нередко весьма активно, даже агрессивно) собственное мнение, в том числе и идущее вразрез с мнением класса или учителя.

Поборник справедливости. Эта роль очень близка к предыдущей, но она отличается, тем, что чаще принимает уродливые формы. Например, такие «поборники справедливости» могут быть завзятыми ябедами, у которых доносительство является своеобразной формой борьбы за справедливость. Иногда, хотя и не часто, таким детям удается выйти в лидеры, они внимательно следят за тем, чтобы никто не пренебрегал своими обязанностями.

Террорист. Эту роль может быть названа лидерской только условно. Как правило, ее носитель не пользуется ни авторитетом, ни уважением сверстников. Однако он может заставить себя бояться, и в этом смысле

можно говорить о его определенной власти над одноклассниками. В младших классах «террористами» чаще всего становятся мальчики, которые не отличаются высоким интеллектом, коммуникабельностью, повышающие свою самооценку, физическими насилиями над другими.

Частный лидер. Это наиболее распространенная лидерская роль в детских и подростковых группах. «Частичными лидерами» обычно являются дети, чья компетентность признается в определенной области или небольшой группкой ребят. Например, лучший математик класса (если во время контрольных он помогает другим), лучший рассказчик и т. п. В каждой группке в зависимости от интересов и свойств характера ее членов выделяется свой лидер, а иногда и несколько. Обычно это наиболее активные дети с хорошей самооценкой, достаточно успешно справляющиеся с превратностями жизни, не претендующие на власть. Но они не легко отступают от своих убеждений.

Несбывшийся лидер. В среднем круге существует несколько типичных ролей, исполнители которых не имеют устойчивых позиций в коллективе.

Фаворит или пример для класса. Это любимчик учителя, мальчик, а чаще девочка, обладающие такими качествами, как послушание, аккуратность и обаяние. В отличие от «правой руки» «фаворит» необязательно используется учителем как постоянный помощник. Такой ребенок, как правило, получает послабление там, где для других действует строгое правило; учительница его чаще хвалит, ее особые чувства к этому ребенку проявляются нередко неосознанно, обычно на нем чаще останавливается одобряющий взгляд, ему она чаще улыбается. В младших классах «фаворит» является притягательной фигурой для других детей, которым кажется, что близость к нему приблизит их к учителю.

Шестерка. Чаще всего «шестерка» состоит при «террористе» (он - «слабый мальчик»). Реже «шестерка» пристраивается при «фаворите» - обычно малоспособная девочка при девочке - «фаворите» («а я зато с Машей

дружбу, а она отличница»). Эти дети в глубине души обычно низкого мнения о своих силах и способностях, перед лицом взрослых чувствуют себя беззащитными и интуитивно ищут сильного покровителя. Роль «шестерки» необходимо отличать от дружбы ребенка со сверстником, обладающим лидерскими чертами.

Пижон. Эта роль обычно принимается мальчиком в силу особенности его воспитания, резко отличающегося от своих сверстников. Не умея взаимодействовать с другими ребятами, он вынужден вырабатывать защитную позицию. Ребенок часто вынужден, играть такую роль, так как не обладает навыками сотрудничества и общения, у него завышенная самооценка.

Силач. Это мальчик, наделенный большой физической силой, как правило, ее культивирующий. Но в отличие «террориста» пользуется своим физическим превосходством только в крайних случаях, не лезет первым, не задирается, скорее обороняется, чем нападает. Но если сила в классе начинает цениться меньше, а остроумие больше, то мальчик начинает переживать из-за этого, в результате ребенок становится агрессивным.

Гад. Это ребенок, отчаявшийся стать «фаворитом», или «центром внимания», или «частичным лидером прямым путем, не имеющий данных для роли «террориста» и в то же время слишком самолюбивый для «шестерки». Только такой ребенок может принять эту неблагоприятную роль. Такие дети делают гадости исподтишка, тайно (в отличие, допустим, от «поборника справедливости») часто в одиночку наслаждаются произведенным эффектом, могут даже выразить соболезнование. Свою агрессивность и мстительность они обычно тщательно скрывают.

Принцесса. Это женский вариант «пижона» — часто хорошенькая девочка либо чрезмерно, не по заслугам захваленная родителями я, возможно, прошедшая через роль «фаворитки» в начальных классах, а затем резко утратившая свои позиции [42].

Таким образом, можно выделить некоторые особенности присущие лидерам в младшем школьном возрасте. В школьном коллективе существуют различные мотивы выбора лидера и одной из часто встречающихся является мотивировки отражающие преобладание эмоционально отношения к товарищу. Лидерам в данном возрасте присущи различные черты и не обязательно успехи в учебе. В классе обязательно должен быть ученик, занимающий лидерскую позицию, иначе класс будет «серым». В любой группе есть свой лидер, он может быть формальным и неформальным, это будет зависеть от различных факторов.

Е.И. Тихомирова характеризует ребенка-лидера со стороны подвижности лидерской позиции и выделяет ребенка со стабильной лидерской позицией и ребенка с переменной лидерской позицией. Как же распознать таких детей? Стабильная лидерская позиция ребенка не испытывает особых влияний среды. Основной признак такой позиции - внешняя наблюдаемая активность, инициативность, способность школьника принимать решения оперативно и самостоятельно. Переменная (нестабильная) лидерская позиция имеет зависимость от ситуации. Такой ребенок чаще, раскрывается при внешнем одобрении (похвале, поощрении), ему нужна поддержка окружения, он менее чем предыдущий тип, способен противодействовать обстоятельствам. Организация внешней среды со стороны взрослых в данном случае приобретает особое значение. Лидер с нестабильной позицией нередко критически оценивает свои возможности, что в некоторых ситуациях проявляется в его заниженной самооценке. Если ребенок лидер со стабильной позицией может назвать себя «хозяином обстоятельств», то ребенок лидер с нестабильной позицией более зависим от этих обстоятельств, иногда являясь их «жертвой» [49].

Т.о., рассмотренные типы лидеров отличает личная инициатива в принятии решения встать во главе других. Это дети, способные без посторонней помощи брать на себя инициативу.

У младших школьников нечасто встречается личная инициатива детей и самостоятельное принятие ими решения действовать. Причин этого несколько. Во-первых, учащиеся начальной школы сильно ориентированы на мнение педагога. Во-вторых, опережающая инициатива педагогов, боязнь отрицательной оценки со стороны окружающих, неумение реализовать задуманное гасят личную инициативу. Проблема подавления взрослыми инициативы школьника, постоянного её корректирования, непринятия стоит особенно остро не только в начальной школе, но и в старшем звене. Решение этой проблемы определяется двумя взаимозависимыми процессами: повышение профессионализма учителя и развитие лидерских способностей самих школьников [49].

1.3. Анализ путей формирования лидерства в младшем школьном возрасте

Проблема воспитания лидера сейчас наиболее актуальна, без воспитания позиции лидера невозможно существование детского коллектива. Процесс подготовки лидера представляет собой сложное развивающееся явление.

О.В. Гордеева считает, что при реализации воспитательной работы в классе, направленной на развитие у обучающихся лидерских качеств, следует, прежде всего, уделить внимание активной деятельности детей. Не любая деятельность развивает лидерские качества, а лишь та, которая ставит ребенка в определенное отношение к коллективу. Именно многообразная деятельность, направленная на приобретение лидерского опыта способствует развитию лидерских качеств. Если же деятельность школьника односторонняя, к примеру, сведена преимущественно к решению интеллектуальных задач, то и возможности развития лидерских качеств будут, ограничены [12].

Таким образом, поскольку именно деятельность выдвигает лидера, то через специально организованную деятельность можно обеспечить благоприятные возможности для успеха тех детей, которые обладают потенциалом влияния на своих друзей, сверстников.

Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы рассмотрели, виды деятельности, через которые можно развить лидерские качества у школьников. Это различные игры, детское самоуправление и коллективно-творческая деятельность (см. Приложение 2).

Ясно, что существует достаточно много способов развития лидерских качеств у младших школьников. Однако для того чтобы ребенок проявил лидерство нужна целеустремленность и мотивация к деятельности самого учителя. Потому как именно учитель и создает атмосферу, включает детей в деятельность, где можно и нужно проявить лидерские качества.

Анализ практики воспитания лидера в современных условиях показывает, что в ряде случаев в процессе формирования и развития личности лидера за пределами сферы влияния семьи и её культуры участвует школа.

Когда дети приходят в школу, они переполнены талантами, они полны природным стремлением учиться. Они доверчивы и в огромной мере зависят, от учителей, способных их не просто обучить и воспитать, но вложить в них лидерские качества и развить лидерские способности. Особенно, если в семьях школьников этот процесс уже начался. Школа призвана развивать этот процесс дальше, творчески подходя к каждому ребенку, высвечивая, его индивидуальные лидерские качества. Тем более важно, чтобы этот процесс подхватил в школе учитель, сам обладающий качествами лидера.

Школа учитывает то, что дети от природы являются созидателями и тяготеют к знаниям. При правильном руководстве эти качества в ребенке обогащаются и всячески поддерживаются. При неверном руководстве эти качества могут быть им утрачены. Это обстоятельство накладывает на

учителей огромную ответственность, требует от них высочайшего профессионализма, обостренного внимания к проявлению у детей лидерских устремлений и качеств, их поощрения и бережного развития.

Исследуя взаимосвязь лидерства и направленности личности, Г.Ш. Тажутдинова доказывает, что процесс становления будущих лидеров начинается в семье и продолжается в школе. И семья, и школа научают ребенка поверить в себя, в свои способности и таланты, без этой веры лидер состояться не может. Школа наиболее приспособлена к тому, чтобы научить лидера любить и ценить жизнь свою и жизни других. Однако для этого с ребенком должны работать учителя [42].

Поскольку не всегда личность с выраженными лидерскими чертами способна реализовать свой потенциал, например, заявить о себе в группе, взять на себя ответственность, повлиять на принятия решения, каждому ребенку необходимы определенные знания, умения, компетенции, с помощью которых он сможет не только самоутвердиться, занять удовлетворяющее его положение в классном коллективе, но и активно реализовать лидерские способности в учебной и внеучебной деятельности [30].

Исследования становления школьника лидера Тихомировой Е.И. показывают, что существуют разные пути реализации этого процесса. Один из них условно назван просветительским. Это путь, когда происходит целенаправленное информационное обучение школьников способам освоения роли лидера, раскрывается сущность понятия «лидер». В этом случае ребенок получает информацию, приобретая знания о способах выполнения роли лидера. Для этого рекомендовано использовать тренинги, часы интересного общения на темы «Лидеры. Кто они?», «Знакомьтесь - это Я», «Взглянем на себя со стороны», «Я - лидер» и т.д., практикумы по изучению детской индивидуальности, способности ребенка самореализоваться в роли лидера. Ведь успешно вести за собой можно, если

знаешь содержание работы, правила её организации и способы оценки, свои индивидуальные особенности [49].

Функции педагогической деятельности учителя начальных классов отражают как общее назначение учителя, так и тот особый социальный заказ, который обусловлен спецификой начальной школы и современными требованиями к ней.

Если в прошлом роль первого учителя детей нередко понимала узко как обучение школьников азам предметных знаний и простейшим учебным навыкам и умениям, то сегодня его функции расширились и стали сопоставимы с функциями учителя средней школы.

В педагогике Я.А. Коменского большое место уделяется роли учителя. Учитель, писал он, должен быть честным, деятельным, настойчивым, живым образцом добродетелей, которые он должен прививать ученикам, быть человеком образованным и трудолюбивым. Он должен безгранично любить свое дело, относиться к ученикам по-отечески, будить интерес учащихся к знаниям [13]. Коменский отмечает, что одной из задач учительства является задача нравственного воспитания подрастающего поколения, как одного из главнейших в человеческой жизни [20]. Я.А. Коменский требует, чтобы учитель внимательно относился к учащимся, был приветливым и ласковым, не отталкивал от себя детей своим суровым обращением; а привлекал их отеческим расположением, минералами и словами. Учить детей нужно легко и радостно. Я.Коменский считал, что идеальный учитель должен быть: скромным, трудолюбивым, доброжелательным [21].

Адольф Дистервег считал что, хороший учитель должен в совершенстве владеть своим предметом и любить свою профессию и детей. Учащиеся все время должны чувствовать, что они двигаются вперед. Хороший учитель, указывает Дистервег, твердо и неуклонно проводит свои воспитательные принципы, никогда не отступает от них. Учитель постоянно работает над собой. Он говорит о воспитательном значении сильной воли

учителя, который должен иметь твердый характер. Строгий и требовательный учитель должен быть в то же время и справедливым, только тогда он может завоевать авторитет со стороны своих учеников. Он должен быть гражданином, иметь прогрессивные убеждения и гражданское мужество. Он призывал учителей тщательно изучать своеобразие детского внимания, памяти, мышления.

Ведущим компонентом воспитания, по мнению А. С. Макаренко, выступает педагогическая цель. Педагог должен всегда иметь цель в каждом своём действии, хорошо представлять результат своей работы и создавать все условия для достижения этого результата, разрабатывать новые воспитательные цели и методов их достижения, соответствующих современным требованиям общества.

В.А. Сухомлинский считал, что учитель должен открыть сферы, где ребенок сможет достичь своей вершины, сформировать свое человеческое достоинство, свою душу [46].

Василий Александрович предъявлял очень высокие требования к личности педагога как руководителя и организатора учебно-воспитательного процесса: «Мы должны быть для подростков примером богатства духовной жизни; лишь при этом условии мы имеем моральное право воспитывать». Высокие личностные качества воспитателя, его знания и жизненный опыт должны стать для детей непререкаемым авторитетом [47].

Ясно, что учитель – это человек преданный своему делу и своим ученикам. Педагоги должны раскрывать лучшие качества, заложенные в душе ребенка, поощрять его, чтобы ребенок получал радость от приобретенных знаний, создавать ситуации успеха, учить быть хорошим человеком и гражданином своей страны [28].

Учитель должен быть не только педагогом, но и воспитателем;

- он должен суметь организовать деятельность своих подопечных;
- педагог активно взаимодействует с детьми и их родителями;

- готовность к постоянному саморазвитию;
- помогает учащимся взаимодействовать с окружающей средой

[43].

Все это будет способствовать проявлению лидерства и формированию лидерских качеств у младших школьников. Не случайно в ФГОС НОО указано, что личностные метапредметные умения сегодня являются важнейшими в развитии младших школьников.

Все это убедительно доказывает роль учителя в жизни младших школьников.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ I

Теоретический анализ психолого-педагогической литературы позволяет сделать обобщающие выводы:

1. Феномен лидерства настолько сложен, что дать одно определение понятию «лидерству», которое охарактеризовало бы всю суть этого явления, крайне сложно. Мы будем придерживаться, определения Н. И. Ильина, И. Г. Лукмановой, А. Н. Немчина они определяют лидерство как *способность* оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей.

2. Лидер должен обладать особыми индивидуальными качествами, которые делают его способным управлять. Среди лидерских качеств выделяют физиологические, психологические, интеллектуальные, личностно-деловые качества.

3. Существуют различные теории лидерства, в которых раскрыты различные стороны лидерства. Авторы «Теории черт» К. Бэрд, Р. Стогдилл, М. Вебер и др. утверждали, что лидерами рождаются, а значит, другие люди стать лидерами не могут. Ф. Фидлер, Л. Херси, К. Бланшар выдвинули *ситуативную теорию* и утверждали, что лидером может стать любой член общества в зависимости от ситуации. Наиболее полной и разработанный вариант представлен в *системной теории лидерства*, к числу сторонников данной теории относят Р. Бейлса, Ф. Слеттера. Они утверждали, что лидер – это индивид в группе, перед которым поставлена задача руководить или координировать деятельность. Именно этой теории мы в большей степени придерживаемся в своем исследовании.

4. В теоретических исследованиях психологов представлены различные классификации лидерства, Д.Б. Парыгин различает лидерство: по содержанию деятельности, по стилям руководства и по характеру деятельности. Л.И. Уманский классифицирует лидерство: по типам ролей, по стилям руководства и особенностями их деятельности.

Теоретическое обоснование лидерству в школьном возрасте и поиском путей его развития занимались такие авторы как Е.И.Тихомирова Н.П.Аникеева, и др. В трудах исследователей были выделены пути становления школьника-лидера, дана характеристика ребенка лидера со стороны подвижности лидерской позиции (стабильная и переменная); выделены типы лидеров: формальный (выделяемый взрослыми) и неформальный (возникает по принципу «бунтарского духа»).

5. Существует достаточное разнообразие видов деятельности, методов, приемов и технологий, которые способствуют развитию лидерских качеств у школьников. К ним относятся различные виды игр, детское самоуправление и коллективное творческое дело и др. При этом исследователи подчеркивают, что именно организация деятельности способствует проявлению лидерства, создавая успех для детей, имеющих способность влиять на других. Исследователи подчеркивают, что каждому ребенку необходимо помощь старшего наставника или учителя для проявления лидерских способностей и качеств, позволяющих самоутвердиться, самовыразиться в детском коллективе.

6. Именно деятельности учителя, его личностная активность и профессиональная заинтересованность могут стать средством по стимулированию проявления лидерства в младшем школьном возрасте.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ИЗУЧЕНИЮ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИДЕРСТВА В МЛАДШЕМ ШКОЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ

2.1. Анализ диагностических методик по изучению особенностей лидерства у младших школьников

На основе изучения научной литературы по вопросу лидерства нами были выявлены следующие критерии.

- Самооценка (Фрэнк Карделл, Е.И.Тихомиров).
- Лидерские качества (Э.Богардус, Р.Стогдилл).
- Мотивация достижения цели (С.Киркпатрик, Э.Локк).

Первый критерий, *самооценка* - это оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. От самооценки зависят взаимоотношения человека с окружающими, его критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. Тем самым самооценка влияет на эффективность деятельности человека и дальнейшее развитие его личности и составляет одно из важных качеств лидера.

Следующий критерий, *лидерские качества* – это совокупность знаний, умений, навыков и способностей из разных сфер, позволяющие человеку собирать других людей вокруг себя, вести их за собой, создавать свою команду и эффективно управлять ей. Нельзя однозначно назвать какое-то определенное качество, которое сразу делает человека лидером.

Следующий критерий *мотивация достижения цели* - представляет собой

Лидер проявляет лидерские качества только добровольно, он делает только то, что сам желает. Мотивированный лидер действует с полной самоотдачей. Лидер мотивирует, воодушевляет, стимулирует развитие у своих последователей проявление самостоятельности, инициативы,

изобретательности, ответственного и заинтересованного отношения к порученному делу. Талант лидера определяется, его способностью эффективно воздействовать на мотивацию людей, вызывая у них искренний энтузиазм в отношении поставленных перед ними задач.

Таблица № 1

Критерии и уровни проявления лидерство в младшем школьном возрасте

Критерии	Уровни		
	Высокий	Средний	Низкий
Самооценка	Адекватная (45-74 баллов.) Активны, бодрь, находчивы, общительны. С интересом и самостоятельно ищут ошибки в своих работах. Выбирают задачи, соответствующие своим возможностям.	Завышенная (75-100 баллов.) Переоценивают свои возможности, результаты деятельности и личные качества. Критичны к другим. Уверенны в своей самостоятельности.	Заниженная (меньше 44 баллов.) Отсутствует уважение к себе, повышенная самокритичность, ожидают неудачи в своих начинаниях. Ранимы, застенчивы, робки. Боятся быть непонятыми и непринятыми.
Лидерские способности	30-34 баллов. (более 34 баллов, то данный человек как лидер склонен к диктату). Волевой, настойчив, терпелив, инициативен, психически	20-29баллов. Затрудняется преодолевать препятствия на пути к цели. Плохо приспосабливается к новым условиям и требованиям. Не	Менее 19 баллов. Не способен адаптироваться к новым условиям, зависим от мнения других, не может преодолеть препятствия на пути

	<p>устойчив, хорошо приспосабливается к новым условиям, самокритичен, требователен к себе и другим, критичен, надежен, вынослив, восприимчив к новому, стрессоустойчив, оптимистичен, решителен, способен менять поведения в зависимости от условий.</p>	<p>всегда трезво оценивает свои успехи и неудачи, не всегда на него можно положиться.</p>	<p>к цели, не может долго выполнять однообразную и неинтересную работу. Безынициативный, не способен адекватно оценивать свои успехи и неудачи, не надежный. В экстремальных ситуациях теряет самообладание и не способен принимать решение и брать на себя ответственность.</p>
<p>Мотивация достижения цели</p>	<p>свыше 21 балла. Лидер мотивирует, воодушевляет, стимулирует развитие у своих последователей проявление самостоятельности, инициативы, изобретательности, ответственного и заинтересованного отношения к</p>	<p>11-20 баллов. Недостаточно самостоятелен и инициативен, слабо представляет конечный результат деятельности.</p>	<p>1-10 баллов. Сниженная заинтересованность деятельностью, утрата амбиций, отсутствие веры в свои силы. Низко развитый творческий потенциал. Нет конкретного представления конечного результата.</p>

	<p>порученному делу. Стремится достичь чего-то большего, добросовестный. Совершенствует свои способности. Прилагает усилия к достижению одной цели, несмотря на другие, сохранение одной линии длительное время и стремление к цели, несмотря на возникающие препятствия. Хорошо представляет конечный результат деятельности.</p>		
--	--	--	--

В ходе эксперимента были проведены следующие методики для выявления уровня лидерских качеств у младших школьников.

1. Тест на самооценку «Диагностика самооценки личности» Т.В.Дембо, С.Я.Рубинштейн.

2. Тест на выявление лидерских качеств «Диагностика лидерских способностей» Е.Жарикова, Е.Крушельницкого.

3. Тест на выявление мотивационной направленности личности на достижения успеха «Мотивация к успеху» Т.Элерса.

*1. Тест на самооценку «Диагностика самооценки личности»
Т.В.Дембо, С.Я.Рубинштейн.*

Методика Дембо - Рубинштейн дает возможность определить, какая самооценка у младшего школьника. Данная методика основана на непосредственном оценивании школьниками ряда личных качеств, таких как здоровье, способности, характер, авторитет у сверстников, умение многое делать своими руками, внешность, уверенность в себе.

Обучающимся предлагается на вертикальных линиях отметить определенными знаками уровень развития у них этих качеств и уровень притязаний, т.е. уровень развития этих же качеств, который бы удовлетворял их. Детям были розданы бланки, на которых уже были начерчены линии, каждая из которых уже была подписана. Учащиеся отмечали соответствующими значками:

При каком уровне развития этих качеств, сторон они были бы удовлетворены собой или почувствовали гордость за себя (х). Как они оценивают развитие у себя этого качества, стороны в данный момент (-).

Исследование проводилось в спокойной обстановке. Время на выполнение давалось 10- 15 минут. При обработке учитывались показатели уровня самооценки.

2. Тест на выявление лидерских качеств «Диагностика лидерских способностей» Е.Жарикова, Е.Крушельницкого.

Методика, предназначена для оценки способностей человека быть лидером. Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств.

Данный тест-опросник состоит из 50 высказываний, на которые требуется дать ответ "да" или "нет". Среднего значения в ответах не предусмотрено. Сумма баллов за ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый

получает один балл, в ином случае - 0 баллов. Затем проводится оценка лидерства.

3. Тест на выявление мотивационной направленности личности на достижения успеха «Мотивация к успеху» Т.Элерса.

Опросник предназначен для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет». Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

2.2. Анализ результатов констатирующего эксперимента

С целью выявления особенностей проявления лидерских качеств в младшем школьном возрасте нами было проведено исследование в 3 классе на базе МБОУ Устино-Копьевской СОШ. В тестировании участвовали 19 обучающихся. Дети занимаются по программе: школа России.

Прежде всего был проведен тест на самооценку *«Диагностика самооценки личности» Т.В. Дембо, С.Я.Рубинштейн*, т.к. именно она является ядром проявления лидерства в начальной школе и не только.

Результаты исследования учеников 3 класса по диагностике Т.В. Дембо, С.Я. Рубинштейн представлены в рис. 4.



рис. 4 Диагностика самооценки личности

По итогам данной, методики можно сделать выводы, что низкий уровень самооценки (заниженный) проявляется у 2 детей, что составляет 10% от числа всех испытуемых. Средний уровень самооценки (завышенный) у 7 испытуемых, что составляет 37%. Высокий уровень самооценки (адекватная) проявляется у 10 младших школьников – 53%.

Так, дети с заниженной самооценкой 2 ученика (10%) в повседневной школьной жизни имеют низкий уровень успеваемости в школе, их редко спрашивают на уроке. Они не участвуют во внеклассной деятельности. В связи с этим взаимоотношения с одноклассниками складываются плохо.

Психологи отмечают, что характерной особенностью детей с *заниженной* самооценкой является их склонность «уходить в себя», выискивать в себе слабости, сосредоточивать на них свое внимание. Отсутствует уважение к себе, повышенная самокритичность. Ожидают неудачи в своих начинаниях. Очень ранимы, застенчивы, тревожны и робки. Чаще всего боятся быть непонятыми и непринятыми. Не проявляют инициативу в разговоре, т.к. боятся быть непонятыми и раскритикованными, часто не отстаивают своё мнение, не выступают заводилой, не придумывают что - либо такое, что интересно другим

При этом и у детей с заниженной самооценкой могут быть лидерские способности, но они чаще всего не будут проявляться, так как способность

ученика быть лидером заключается в умении организовать сверстников на совместную деятельность, в умении вести за собой [47].

Ученики с завышенной самооценкой 7 человек (37%) отмечают, что их способности, возможности, характер, авторитет, внешность и уверенность в себе находится на среднем и наивысшем уровнях.

Важно, что дети с *завышенной* самооценкой переоценивают свои возможности, результаты деятельности и личностные качества. Они выбирают задачи, которые им явно не по силам. После неуспеха продолжают настаивать на своем или тут же переключаются на самую легкую задачу, движимые мотивом престижности. Критичны к другим. Уверены, что самостоятельно добьются успеха в учебе. Напористы, самоуверенны, не учитывают мнение окружающих, считают свою точку зрения самой правильной [47].

Ученики с адекватной самооценкой 10 человек (53%) активны, бодры, находчивы, общительны, обладают чувством юмора. Они обычно с интересом и самостоятельно ищут ошибки в своих работах, выбирают задачи, соответствующие своим возможностям. После успеха в решении задачи выбирают такую же или более трудную. После неудачи проверяют себя или берут задачу менее трудную. Предпочитают проявлять инициативу в общем разговоре, аргументируют своё мнение, в разговоре или дискуссии им часто удаётся убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с ними не согласен.

Результаты исследования младших школьников по методике Е.Жарикова, Е.Крушельницкого «*Диагностика лидерских способностей*» представлены в рис. 5.

Диагностика лидерских способностей

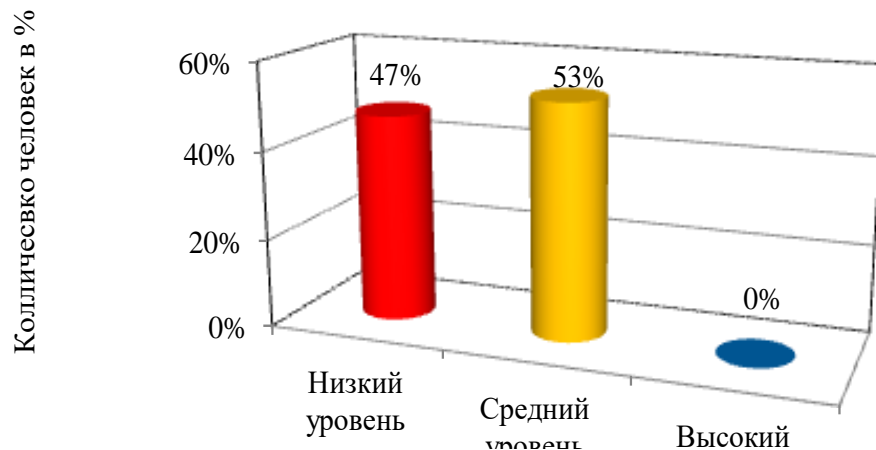


Рис.5. Диагностика лидерских способностей

Как показано на гистограмме у 9 детей низкий уровень лидерских способностей, что составляет 47%. Средний уровень лидерских способностей у 10 испытуемых – 53%. Высокий уровень лидерских способностей - 0%

В результате опроса было выявлено, что у 9 испытуемых (47%) слабая выраженность лидерских качеств. Они набрали менее 19 баллов. Рассмотрев работы данных обучающихся можно сделать следующие выводы о том, что дети редко бывают в центре внимания, считают себя мечтателями. Теряются, если кто-то не согласен с ними. Предпочитают работать с покорными людьми. Стараются избегать острых дискуссий, в ситуации принятия решения полагаются на других людей. Не оказывают влияния на товарищей. Плохо справляются с неудачами. Не отстаивают свою точку зрения. Предпочитают работать под руководством хорошего человека, чем без руководителя. Оказываются под влиянием других, часто встречаются людей с более сильной волей, чем их. Их мнение неважно для одноклассников, они не являются привлекательными для сверстников. Эти дети часто чрезмерно расторможены, безответственны, либо робки и застенчивы, неуверенны в себе, тревожны.

Они явно не являются лидерами в группе. Для того чтобы развить лидерские способности ученикам нужно работать над такими качествами

как: инициативность, требовательность к себе и другим, критичность, настойчивость, надежность, выносливость, восприимчивость к новому, оптимистичность, решительность.

У 10 испытуемых (53%) выявлена средняя выраженность лидерских качеств. Они набрали от 20 до 29 баллов. Проанализировав работы данных учеников можно сделать выводы, что обучающиеся:

Часто бывают в центре внимания и контролируют ситуацию. Редко обращаются за помощью. Считают, что настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит и лично участвовать в нем. Могут переубеждать других. Истинным лидером считают самого компетентного человека. Стремятся не поддаваться влиянию других людей. Столкнувшись с трудностями, стараются преодолеть их. Неудача в проявлении инициативы может заставить больше не делать этого. Не отстаивают свою точку зрения. Возникает чувство тревоги, если возложена ответственность за важное дело.

У детей со средними показателями лидерских качеств не хватает каких-то качеств характера, чтобы стать полноценными лидерами, т.е. они, можно сказать, являются ситуативными лидерами, либо являются привлекательными для одноклассников, но не рассматриваются как лидеры, их мнение может не учитываться.

У них хорошие задатки лидера. Они в равной степени могут выполнять поручения и просьбы учителя, быть лидерами в групповой работе. Для того чтобы стать явными лидерами, нужно поработать над собой в развитии решительности и настойчивости, целеустремленности, организованности, оптимизма, умении производить необходимое впечатление на окружающих и убеждать собеседника в своей правоте.

Учеников с высоким уровнем лидерских способностей не выявлено.

Тест на выявление мотивационной направленности личности на достижения успеха «Мотивация к успеху» Т.Элерса.

Результаты исследования учеников 3 класса по методике Т.Элерса «Мотивация к успеху» представлены рис.6.

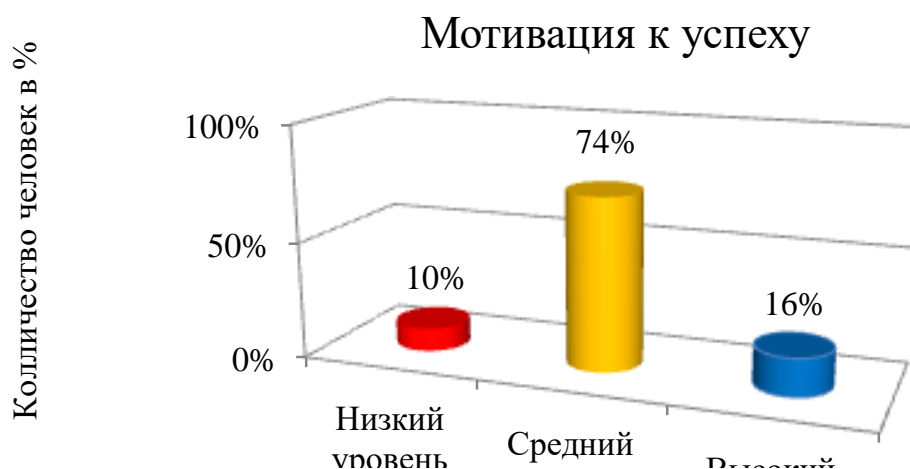


Рис.6. Мотивация к успеху

На гистограмме мы видим, что низкий уровень мотивации к успеху проявляется у 2 детей, что составляет 10% от числа всех испытуемых. Средний уровень мотивации у 14 испытуемых, что составляет 74%. Высокий уровень мотивации к успеху проявляется у 3 младших школьников – 16%.

У 2 учеников (10%) (Марат К. и Даниил О.) *низкий* уровень мотивации к успеху. Они набрали от 1 до 10 баллов. Рассмотрев работы младших школьников, можно выявить сходство, такие как:

- При выполнении, чего-либо не отдаются этому полностью;
- В некоторые дни их успехи ниже среднего;
- По отношению к себе менее строги, чем к другим;
- В процессе работы нуждаются в паузах для отдыха;
- Не радуются началу работы;
- Считают, что делают работу хуже других;
- Редко выполняют ответственную работу;
- Обычно мало внимания обращают на свои достижения;
- В совместной деятельности их работа дает минимальные результаты, чем работа других;

Важно отметить, что на уровень мотивации не влияет успеваемость школьников. Так как Даниил О. учится на «4» и «5», а Марат К. учится на «3».

У детей набравших 11 – 20 баллов *средний* уровень мотивации достижения цели. В классе 14 учеников (74%) показавшие *средний* уровень мотивации. Ознакомившись с результатами теста данных учеников можно проследить аналогичные черты:

С легкостью справляются с препятствиями, стремятся к достижению успеха. Заметно, если работают без вдохновения, рассчитывают только на себя. С удовольствием берутся за дело. Предпочитают общаться с людьми, которые могут упорно работать. Ответственны в принятии решения. Раздражаются когда замечают, что не могут на 100% выполнить задание. В процессе работы нуждаются в паузах. Считают, что другие лучше справляются с работой. Мало внимания обращают на свои достижения. Много за что берутся, не доводят до конца, не доказывают свою точку зрения.

Дети положительно относятся к школе, понимает учебный материал. Усваивают основное в программе, самостоятельно решают типовые задачи. Внимательны при выполнении заданий, поручений, указаний, но требуют контроля. Сосредоточены по интересу, готовятся к урокам, поручения выполняют, дружат со многими детьми в классе.

Важно отметить, что 3 ученика (16%) с высоким уровнем мотивации к успеху (Даниил Т., Денис А., Дмитрий Р.) относятся к школе отрицательно или безразлично, посещают школу неохотно, на уроках часто занимаются посторонними делами, отвлекаются, нарушают дисциплину, а как следствие фрагментарно усваивают учебный материал. При этом могут: в проблемных ситуациях принимать решения первыми, осуждать себя, если откажутся от трудного задания, с легкостью справляться с препятствиями, отстаивать свою точку зрения.

2.3. Методические рекомендации по организации формирования лидерства у младших школьников

На основе анализа психолого-педагогической литературы мы пришли к выводу, что, для того чтобы развивать лидерские способности различными путями нужна целеустремленность и мотивация к деятельности самого учителя.

Современный учитель начальной школы должен быть одновременно преподавателем, воспитателем, организатором деятельности детей, активным участником общения с учениками, их родителями и коллегами, исследователем педагогического процесса, консультантом, просветителем и общественником. Он постоянно повышает уровень своего профессионализма и педагогического мастерства, ведет творческий поиск нового. Функции профессиональной деятельности учителя младших школьников даже шире, чем у учителя-предметника, так как он всегда работает классным руководителем и преподает большее число разнопрофильных учебных дисциплин.

Исходя из этого, мы решили проанализировать, какие программы повышения квалификации предлагаются различными ВУЗами. Для анализа мы использовали программы повышения квалификации ИДОиПК КГПУ им. В. П. Астафьева и Красноярский институт повышения квалификации.

Так, на сайте ИДОиПК представлен перечень направлений, в который входят в раздел педагогики:

- Активные и интерактивные методы в деятельности мастера производственного обучения в организации СПО;
- ИКТ как средство реализации деятельностного подхода и формирования метапредметных результатов школьников в условиях реализации ФГОС;

- Программы, направленные на инклюзивное образование детей с ОВЗ в условиях ФГОС;
 - Различное использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в образовании;
 - Кейс-методы в воспитании дезадаптированных подростков;
 - Методики преподавания русского языка как иностранного; традиции и инновации;
 - Методическое сопровождение введения ФГОС основного общего образования в образовательной организации;
 - Начальное языковое образование младших школьников-инофонов;
 - Обучение астрономии в образовательных организациях;
 - Организация проектно-исследовательской деятельности обучающихся в условиях реализации ФГОС;
 - Основы религиозных культур и светской этики;
 - Оценка личностных и метапредметных результатов реализации основной образовательной программы ООО и СОО;
 - Педагогические и методические условия организации деятельности педагога и специализированных естественнонаучных классах;
 - Психологическая помощь подростку, находящемуся в трудной жизненной ситуации. Разработка программ профилактики и коррекции девиантного поведения и аддиктивного;
 - Программы по реализации требований ФГОС на различных уроках;
 - Специфические методы воспитания детей и подростков группы риска;
- В раздел психология входят такие программы как:

- Арт-терапия и практическая психология;

Также представлены направления дефектология и социальная работа. Безусловно, интересный перечень программ рассчитан на самые острые проблемы, с которым сталкивается современный учитель.

После анализа предлагаемых программы, мы пришли к выводу, что большинство программ связаны между собой и направлены на инклюзивное образование, воспитание школьников с девиантным поведением и использование информационно-коммуникационных технологий, а также программы по составлению конспектов урока отдельных предметов (русский язык, обществознание и т.п.) по требованиям ФГОС. Тогда как программ повышения квалификации, которые связаны с воспитательной деятельностью учителя, не представлено.

На сайте Красноярского института повышения квалификации, представлены следующие программы:

- Реализация стандартов нового поколения в начальной школе (по накопительной системе), для руководителей;
- Организация внутришкольного контроля (текущий контроль успеваемости учащихся и промежуточная аттестация);
- Разработка индивидуальных образовательных программ сопровождения интеллектуально одаренных обучающихся;
- Модель введения профессионального стандарта педагога (воспитателя) на уровне образовательной организации: городская школа или малокомплектная школа;
- Современный урок русского языка в контексте ФГОС ОО;
- Деятельность социального педагога в образовательной организации в рамках реализации ФГОС и «Стратегии развития воспитания»;
- Предметы образовательной области "Обществознание": содержание и методика преподавания в контексте ФГОС нового поколения;
- Использование интерактивных технологий обучения на уроках и во внеурочной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС (с использованием возможностей интерактивной доски Smart и документ-камеры).

На основе анализа можно также сделать вывод о том, что программ повышения квалификации в сфере воспитательной деятельности учителя практически нет.

Выявив такую тенденцию, мы решили составить опросник для учителей, который позволит выяснить, какая воспитательная работа проводится в школе и проводится ли она вообще.

Мы разработали и провели опросник в Устино-Копьёвской СОШ на учителях, которые преподают в 3 классе и имеют классное руководство. Это учитель музыки, физической культуры и учитель третьего класса.

Проанализировав анкеты важно отметить, что все опрошенные учителя (100%) перечислили различные виды технологий, которые могут относиться как к воспитательной деятельности, так и к образовательной деятельности (проектная деятельность, игровые технологии, беседы, круглые столы и групповые технологии воспитания). Это говорит о том, что может быть нехватка, каких-то теоретических знаний о том, какие можно использовать технологии в воспитательной деятельности. Большая часть учителей (70%) предпочитает участвовать в общешкольных мероприятиях, при этом игнорируя внутри классные мероприятия и индивидуальный план воспитательной деятельности в классе. Учителя в некоторой степени уходят от роли организаторов воспитательной деятельности, в собственном классе перекладывая свою ответственность на завуча по воспитательной работе или на педагога организатора. Также мы заметили, что предпочтения отдаются массовым развлекательным формам работы (баллы, веселые старты и т.п.).

При этом на такой значимый для нас вопрос часто ли Вы проводите в своем классе социально-значимые дела (патриотической направленности, экологической направленности, миротворческой направленности, социальной направленности, трудовые дела и т.п.) 70% учителей отвечают никогда и редко. Также в список редко попали научные дела, дела направленные на заботу о собственном здоровье. При этом учителя как

частые мероприятия выделяют охрану памятников культуры, создание собственных художественных произведений, которые с одной стороны являются частью учебной деятельности (создание стихотворений, песен, сказок), а с другой стороны являются частью общешкольных мероприятий (охрана памятников культуры).

Проанализировав опросник, мы пришли к выводу, что не хватает методической грамотности в вопросах организации воспитательной работы в классе. В путях совершенствования воспитательной работы в школе учителя видят необходимость в повышении своей методической грамотности в плане организации воспитательной деятельности.

Важно отметить, что на вопрос, от каких условий зависит качество воспитательной работы, большая часть учителей ответила квалификация педагогов, наличие моделей воспитательной системы. И все педагоги отметили, что отсутствует модель воспитательной системы.

Все опрошенные учителя отмечают, что никогда не использовали организацию коллективного планирования, коллективной подготовки мероприятий с участием самих школьников. Редко занимаются организацией и реализацией вместе с детьми социальных проектов, организацией дискуссий по различным проблемам. Также редко используют организацию игр или упражнений, моделирующих решение детьми поведенческих или нравственных проблем. Организацию индивидуальных или групповых занятий, связанных с проблемами самоопределения и самореализации школьников. Это позволяет сделать вывод, что воспитательная работа внутри класса находится на низком уровне.

Невозможно при таком подходе к организации воспитательной работы в классе воспитать лидера и говорить о лидерстве. По этому главным выходом в сложившейся ситуации мы видим именно повышение уровня компетентности учителей начальных классов и классных руководителей в

вопросах организации воспитательной деятельности внутри детского коллектива.

В связи с этим у нас возникла идея разработать содержание программ курсов повышения квалификации для учителей (см. Приложение 3). В данной программе рассмотрены три модуля: теоретический, практический и рефлексивный.

В теоретическом модуле предлагается рассмотреть такие темы как организация воспитательного процесса, мониторинг и тематическое планирование воспитательной деятельности, и теоретический аспект формирования лидерства. В практическом модуле рассмотрены технологии организации КТД и социального проектирования в начальных классах, технологии формирования детского коллектива и лидерских качеств в младшем школьном возрасте. В рефлексивном модуле предлагается разработать собственную программу по воспитательной деятельности в классе и организовать дискуссионную площадку по вопросам воспитательной деятельности в классе.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ II

1. На основе анализа психолого-педагогической литературы нами были выделены следующие критерии:

Самооценка.

Лидерские качества.

Мотивация достижения цели.

2. Согласно выделенным критериям подобраны диагностические методики. Тест на самооценку личности Т.В. Дембо, С.Я. Рубинштейн, тест на выявление лидерских способностей Е. Жарикова, Е. Крушельницкого и тест мотивация к успеху Т. Элерса.

3. В ходе проведенного констатирующего эксперимента нами было выявлено, что низкий уровень самооценки проявляется у 10% детей. Средний уровень самооценки у 37% испытуемых. Высокий уровень самооценки у 53% младших школьников. Ясно, что большая часть детей имеют адекватную самооценку. Лидерские способности могут быть у младшего школьника с заниженной самооценкой, но они чаще всего не будут проявляться, так как способность ученика быть лидером заключается в умении организовать сверстников на совместную деятельность, в умении вести за собой. Высокий уровень самооценки подчеркивает, что у школьников имеется достаточный потенциал для проявления лидерства.

4. Низкий уровень мотивации к успеху проявляется у 10% детей. Средний уровень мотивации у 74% испытуемых. Высокий уровень у 16% младших школьников. Большая часть детей имеет средний уровень мотивации к успеху, что не характерно для данного возраста, т.к. именно в этом возрасте дети стремятся к познанию нового и еще не изученного, и, как правило, мотивированны на успех.

5. Что касается лидерских способностей, то низкий уровень лидерских способностей проявляется у 47% детей, средний уровень лидерских способностей 53% учеников. Обучающиеся с высоким уровнем лидерских

способностей не выявлены, несмотря на то, что у детей преобладает адекватная самооценка и мотивация находится на среднем уровне.

6. Анализ констатирующего среза лишь подчеркнул значимость вопроса о стимулировании проявления лидерства у младших школьников. Однако именно создание определенной деятельности с детьми в детском коллективе, особой атмосферы, могут способствовать решению данной проблемы. Именно поэтому связи важно, чтобы сам учитель стремился к организации подобной деятельности с детьми.

7. В связи с этим, была разработана примерная программа курсов повышения квалификации для учителей, в которой предлагается рассмотреть следующие темы: организация и мониторинг воспитательного процесса в современной школе, особенности тематического планирования воспитательной деятельности в начальной школе, теоретический аспект формирования лидерства как основа формирования детского коллектива; технологии организации КТД и социального проектирования в начальной школе. В конце курсов участники должны разработать собственную программу по воспитательной деятельности в классе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования показал, что лидерство – сложный социально-психологический феномен, имеющий в своей основе отношения доминирования и подчинения в системе межличностных отношений в группе, способствующие достижению групповых целей.

Лидер для успешной реализации лидерского потенциала должен обладать определенными личностными качествами. На формирование и проявление феномена лидерства влияет множество факторов, главными из которых являются: благоприятные семейные отношения, стили воспитания и коллектив.

Разноплановость освещения вопроса лидерства объясняется тем, что оно может рассматриваться с разных точек зрения: как процесс организации группы, как результат общения и т.д. Однако с каких бы сторон ни рассматривалось в науке понятие лидерства и лидера малой группы, общим в их характеристиках является влияние лидера. Лидером принимается и считается тот, чьи установки и ориентации становятся исходными эталонами для всех или большинства членов группы в оценке ими значимых аспектов жизнедеятельности группы. За лидером признается право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы;

Младший школьный возраст является наиболее благоприятным периодом для стимулирования проявления лидерства и соответственно, воспитания лидерских качеств у ребенка. Среди оптимальных путей этого процесса важным является включение детей в целесообразную активность, организованную педагогами или старшими наставниками [16].

Проведя анализ диагностических методик мы выявили, что лидерские качества у детей находятся на низком уровне не смотря на то, что у них преобладает адекватная самооценка и мотивация находится на среднем

уровне. Мы рассмотрели разные виды деятельности, через которые можно развивать лидерские качества у школьников. К данным технологиям относятся игры на выявление лидера, игры для создания команды, комплексные игры, детское самоуправление и КТД. Ясно, что существует много способов развития лидерских качеств. Однако для того чтобы ребенок проявил лидерство нужна целеустремленность и мотивация к деятельности самого учителя.

Все вышесказанное позволило сделать примерную программу курсов повышения квалификации включающую воспитательные технологии, технологии развития лидерства и др., которые дадут возможность учителю организовать целесообразную деятельность, способствующую проявлению лидерства в младшем школьном возрасте.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Г. С. Возрастная психология / Г. С. Абрамова. – М.: Юрайт, 2014. – 811 с.
2. Авдеев, П. С. Роли и функции лидера / П. С. Авдеев. // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – №10. – С. 34-41.
3. Аверин, В. А. Психология детей и подростков / В. А. Аверин. – СПб.: Михайлова В. А., 2008. – 379 с.
4. Алифанов, С. А. Основные направления анализа лидерства / С. А. Алифанов. // Вопросы психологии. – 1991. – №3. – С. 90-96.
5. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2006. – 363 с.
6. Аникеева, Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – М.: Просвещение, 1998. – 224 с.
7. Битянова, М. Р. Наблюдая ситуацию / М. Р. Битянова. // Школьный психолог. – 2000. – №32. – С. 25-29.
8. Блонский, П. П. Психология младшего школьника / П. П. Блонский. – М.: МОДЭК, 2006. – 632 с.
9. Большаков, В. Ю. Критерии, методы и методики лидерской одаренности в младше школьно возрасте / В. Ю. Большаков. // Прикладная психология. – 2001. – №1. – С. 47-53.
10. Борисова, В. Д. Педагогические условия развития лидерских качеств детей младше школьного возраста / В. Д. Борисова, М. И. Андросова. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – №26. – С. 6-9.
11. Вергилес, Э. В. Теория лидерства / Э. В. Вергилес. – М.: Московский государственный университет экономики, статистики и информатики, 2001. – 41 с.
12. Гордеева, О. В. Развитие языка эмоций у детей / О. В. Гордеева. // Вопросы психологии. – 1995. – №2. – С. 137-139.

13. Джибладзе, Г. Н. Психология Коменского / Г. Н. Джибладзе. – М.: Педагогика, 1999. – 168 с.
14. Евтихов, О. В. Эффективное лидерство: учеб. Пособие/ О.В. Евтихова. Красноярск: Сиб. гос. Аэрокосмич. Ун-т., 2012. – 132 с.
15. Емельянов, Ю. Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии / Ю. Н. Емельянов. – М.: Росмен, 1991. – 338 с.
16. Ерастова, А. В. Лидерство: учебное пособие / А. В. Ерастова, О. В. Черкасова. – Саранск: Мордов. гос. ун-т., 2015. – 74 с.
17. Ефимкина, Р. П. Детская психология / Р. П. Ефимкина. – Новосибирск: Научно-учебный центр психологии НГУ, 1995. – 47 с.
18. Занковский, А. Н. Организационная психология / А. Н. Занковский. – М.: Флинта, 2002. – 648 с.
19. Карделл, Ф. Д. Из тени в свет: о самореализации в жизни, об успехе, удаче, лидерстве / Ф. Д. Карделл. – СПб.: Речь, 2004. – 269 с.
20. Коломинский, Я. Л. Психология детского коллектива / Я. Л. Коломинский. – Минск: Народная Асвета, 1998. – 327 с.
21. Коменский, Я. А. Избранные педагогические произведения / Я. А. Коменский. – М.: Педагогика, 1999. – 656 с.
22. Конрова, И. И. Педагогическая энциклопедия / И. И. Конрова. – М.: ИНФРА, 1998. – 192 с.
23. Кретов, Б. И. Типология лидерства / Б. И. Кретов. // Социально-гуманистические знания. – 2000. – №3. – С. 73-78.
24. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства / Р. Л. Кричевский. – М.: СТАТУТ, 2007. – 541 с.
25. Кричевский, Р. Л. Психология малой группы / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 318 с.
26. Крутецкий, В. А. Психология / В. А. Крутецкий. – М.: Просвещение, 2000. – 336 с.

27. Кузякин, А. П. Что такое лидер и лидерство / А. П. Кузякин. // Образование. – 2000. – №4. – С. 89-99.
28. Кулагина, И. Ю. Возрастная психология / И. Ю. Кулагина. –М.: Университет Российской академии образования, 2006. – 175 с.
29. Маврина, И. В. Развитие взаимодействия младших школьников со сверстниками в условиях образовательного пространства / И. В. Маврина. // Психологическая наука и образование. – 2005. – №2. – С. 94-100.
30. Макарова, О. А. Феномен лидерства в коллективе младших школьников / О. А. Макарова. // Молодой ученый. – 2015. – №7. – С. 680-683.
31. Махаева, Г.М. Школа как фактор педагогического воздействия на процесс воспитания лидерских качеств подростков/ Г.М. Махаева.// Известия ДГПУ. – 2014. - №2. – С. 42-47.
32. Парыгин, А. В. Основы социально-психологических теорий / А. В. Парыгин. – М.: Мысль, 1998. – 351 с.
33. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ МарТ, 205. – 448 с.
34. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М.: ООО «А ТЕМП», 2006. – 944 с.
35. Патрикеева, Э. Г. Влияние феномена лидерства на формирование межличностных отношений в классном коллективе младших школьников / Э. Г. Патрикеева. // Молодой ученый. – 2015. – №7. – С. 694-697.
36. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М.: Академия, 2002. – 225 с.
37. Петровский, А. В. Основы теоретической психологии / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М.: ИНФРА, 2000. – 391 с.

38. Петровский, А. В. Психологический словарь / А. В. Петровский. – М.: Политиздат, 1999. – 623 с.
39. Реан, А. А. Психология личности в трудах отечественных психологов / А. А. Реан. – СПб.: Питер, 2000. – 352 с.
40. Реан, А. А. Психология человека от рождения до смерти / А. А. Реан. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2000. – 292 с.
41. Рогов, Е. И. Личность учителя: теория и практика / Е. И. Рогов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2000. – 512 с.
42. Роли в детских коллективах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://allazubova.ru/article/role_in_children_groups/, свободный. – Загл. с экрана.
43. Сманов, Б. У. Высокий уровень профессионализма учителя как основа успешной модернизации образования / Б. У. Сманов. // Менеджмент в образовании. – 2010. – №2. – С. 39-46.
44. Смирнов, С. А. Педагогика. Педагогические теории, системы, технологии / С. А. Смирнов. – М.: Гардарика, 2008. – 154 с.
45. Солдатов, Д. В. Динамика мотивов у детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста / Д. В. Солдатов. // Психолог в детском саду. – 2001. – №5. – С. 3-6.
46. Сухомлинский, В. А. О воспитании / В. А. Сухомлинский. – М.: Политиздат, 1998. – 270 с.
47. Сухомлинский, В. А. Учитель-методист-наставник / В. А. Сухомлинский. – М.: Просвещение, 1998. – 289 с.
48. Тажутдинова, Г. Ш. Взаимосвязь лидера и направленности младшего школьника / Г. Ш. Тажутдинова. // Молодой ученый. – 2013. – №5. – С. 225-231.
49. Тихомирова, Е. И. Самореализация школьников в коллективе / Е. И. Тихомирова. – М.: Академия, 2005. – 144 с.

50. Фомина, Л. Ю. Что влияет на формирование самооценки младших школьников / Л. Ю. Фомина. // Начальная школа. – 2003. – №10. – С. 99-102.
51. Фролов, И. Т. Философский словарь / И. Т. Фролов. – М.: Политиздат, 1998. – 560с.
52. Харламов, И. П. Педагогика / И. П. Харламов. – М.: Гардарики, 2003. – 520с.
53. Шуляк, Н. В. Формы и методы воспитания лидерских качеств у младших школьников // Международный каталог для учителей, преподавателей и студентов // URL: <http://xn----dtbhtbbrhebfpirq0k.xn--p1ai/other/articles/file/3239-formy-i-metody-vozpitaniya-liderskikh-kachestv-u-mladshikh-shkolnikov> (дата обращения: 19.05.2017).
54. Якобсон, П. М. Эмоциональная жизнь школьника / П. М. Якобсон. – М.: Педагогика, 1998. – 210с.

Результаты методики «Мотивация к успеху» Т. Элерса

№	Уровень	Низкий	Средний	Высокий
	Имя			
1	Миша Р.		17	
2	Виктория Т.		17	
3	Катерина П.		14	
4	Полина Б.		16	
5	Виктор М.		18	
6	Денис А.			23
7	Дмитрий Р.			21
8	Даниил О.	10		
9	Светлана А.		18	
10	Егор К.		14	
11	Надежда А.		14	
12	Василиса Н.		14	
13	Алексей А.		15	
14	Мурат К.	9		
15	Диана К.	11		
16	Дарья К.		16	
17	Алена Т.		19	
18	Сергей К.		15	
19	Даниил Т.			27

Результаты методики «Диагностика лидерских способностей» Е.
Жарикова, Е. Крушельницкого

№	Уровень Имя	Низкий	Средний	Высокий
1	Миша Р.		23	
2	Виктория Т.		22	
3	Катерина П.	15		
4	Полина Б.	18		
5	Виктор М.	14		
6	Денис А.	18		
7	Дмитрий Р.	19		
8	Даниил О.		22	
9	Светлана А.	19		
10	Егор К.	18		
11	Надежда А.		22	
12	Василиса Н.	18		
13	Алексей А.		22	
14	Мурат К.		25	
15	Диана К.		24	
16	Дарья К.		20	
17	Алена Т.	16		
18	Сергей К.	19		
19	Даниил Т.		27	

Результаты методики «Диагностика самооценки личности» Т.В. Дембо,
С.Я. Рубинштейн

№	Уровень Имя	Низкий (заниженная)	Средний (завышенная)	Высокий (адекватная)
1	Миша Р.			50
2	Виктория Т.			56
3	Катерина П.	42		
4	Полина Б.		77	
5	Виктор М.			74
6	Денис А.		77	
7	Дмитрий Р.		76	
8	Даниил О.		80	
9	Светлана А.			50
10	Егор К.			60
11	Надежда А.		81	
12	Василиса Н.			45
13	Алексей А.			73
14	Мурат К.	39		
15	Диана К.		77	
16	Дарья К.			50
17	Алена Т.		83	
18	Сергей К.			59
19	Даниил Т.			63

Технологии развития лидерских качеств у младших школьников

Название	Цель	Суть
Игры на выявление лидера.	Возможность, каждому ребенку проявить индивидуальность, творчество, получить внимание группы.	Подчеркивают значимость и равные возможности каждого ребенка в коллективе.
Игры для создания команды.	Формирования умения работать в команде, синхронно с другими людьми.	Повышают сплоченность в группе, формируют зону общих интересов, умение слушать лидера.
Комплексные игры (выбор президента, парламента).	Обучение основам самопрезентации и самореализации.	Выявление лидерства и формирование социального института лидеров отрядов. Развитие навыка самостоятельного принятия решения и ответственности. Формирование социально продуктивных форм деятельности. Умение организовать самостоятельную деятельность.
Детское самоуправление.	Создание условий для развития инициативы и лидерских способностей учащихся и реализация их посредством участия	Обеспечивает активное участие в решении важных вопросов жизнедеятельности каждого члена коллектива. Раскрывает перед учеником

	в организации жизнедеятельности коллектива.	взаимоотношения между людьми. Выделение тех видов взаимодействия, которые ведут к успеху, к самоутверждению.
Коллективно-творческая деятельность.	Способствует формированию у обучающихся положительных взаимоотношений со сверстниками, развитию навыков сотрудничества, организаторских навыков, что позволяет наращивать лидерский потенциал детей.	КТД рассматривается как продуктивное общение, в котором осуществляются следующие функции: Информационная - обмен чувственной и познавательной информацией. Контактная - готовность к приему и передаче информации. Координационная - согласование действий и организация взаимодействия. Перцептивная - восприятие и понимание друг друга. Развивающая - изменение личностных качеств участников деятельности. Правильно организованные процессы кооперации обучающихся в классе учат детей общению, сотрудничеству, развитию лидерских способностей.

Приложение № 3

Содержание примерной программы курсов повышения квалификации по организации воспитательной деятельности для учителей начальных классов

Этапы	Тема	Содержание	Часы	
			Теорети- ческие	Самост оятель ная работа
			8	2
Теоретический модуль.	1. Организация воспитательного процесса в современной школе.	<p>Обзор нормативных документов в сфере воспитательной деятельности.</p> <p>Ознакомление с требованиями ФГОС НОО по воспитательной деятельности.</p> <p>Анализ концепций духовно-нравственного воспитания, гражданско-патриотического воспитания.</p> <p>Воспитание положительного отношения к труду и творческой деятельности.</p> <p>Воспитание семейных ценностей. Экологическое</p>	2	

		<p>воспитание. Здоровье, берегающее воспитание.</p> <p>Правовое воспитание и культура безопасности.</p> <p>Формирование коммуникативной культуры.</p> <p>Анализ концепции воспитательной деятельности.</p> <p>Вопросы взаимодействия и сотрудничества учителей и родителей в вопросах организации воспитательной деятельности.</p>		
	2. Мониторинг воспитательной деятельности в современной школе.	Изучение различных видов мониторинговой документации для исследования особенностей детского коллектива, воспитанности и социализированности личности.	2	
	3. Особенности тематического планирования воспитательной деятельности в начальной	<p>Рассмотрение индивидуальных и возрастных особенностей детей.</p> <p>Учет временных особенностей.</p>	2	

	школе.			
	4. Теоретический аспект формирования лидерства как основа формирования детского коллектива.	Особенности проявления лидерских качеств в младшем школьном возрасте. Связь понятий «лидерство» и «коллектив». Рассмотрение различных видов деятельности, через которые можно развивать лидерские качества у младших школьников.	2	
Практический модуль.	1. Технологии организации КТД в начальной школе.	Рассмотрение видов КТД по И.П.Иванову (трудовые, познавательные, художественные, спортивные, патриотические). Рассмотрение стадий (этапов) КТД. Выбрать один из видов КТД, который будет интересен детям определенного возраста, и разработать подробный план с описанием каждой стадии КТД.	20	8
			4	2
	2 Технологии организации социального	Изучение отличительных особенностей в технологии организации социального	4	2

	<p>проектирования в начальных классах.</p>	<p>проектирования. Изучение особенностей по организации социального проектирования в начальных классах. Рассмотрение методов и методик, предполагающих коллективную работу над проектом. Создание социального проекта.</p>		
	<p>3. Технологии формирования детского коллектива.</p>	<p>Ознакомление с трудами А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинского, С.Т. Шацкого и других ученых о формировании детского коллектива. Ознакомление с формами и методами формирования детского коллектива. Создание ряда мероприятий по формированию и сплочению детского коллектива.</p>	6	2
	<p>4. Технологии формирования лидерских качеств в младшем</p>	<p>Разработка ряда мероприятий по развитию лидерских качеств.</p>	6	2

	школьном возрасте.			
Рефлексивны й модуль.	1. Разработка собственной программы по воспитательной деятельности в классе.	На основе изученного материала педагогам предлагается составить воспитательную программу, на какой либо срок с учетом всех особенностей.	8	26
	2. Дискуссионная площадка по вопросам воспитательной деятельности в классе.	Значимость воспитательной деятельности в младше школьном возрасте. Организация воспитательного пространства – залог успешной личности. Развитие социального партнерства школы и семьи. Нужно ли развивать лидерские качества у младших школьников.	6	16
			2	10

1. Есть ли у Вас программа по организации воспитательной деятельности?

да

нет

2. Что из видов, тем, технологий воспитательной деятельности Вам нравится больше всего?

3. Какие технологии воспитательной деятельности обучающимся нравится больше всего?

4. Какие традиции существуют в вашем классе?

5. Какие из мероприятий, проводимых, в вашей школе Вы считаете наиболее интересными и полезными?

6. Часто ли дети вашего класса участвуют в школьных мероприятиях? Если да, то, в каких?

7. Считаете ли вы, что воспитательная работа в вашем образовательном учреждении:

1. проводится эффективно;

2. ведется формально;

3. не проводится;

4. затрудняюсь ответить.

8. Удовлетворены ли Вы организацией воспитательного процесса в школе? Поясните.

9. В какие социально-значимые дела Вы включали своих воспитанников за последние год-два работы в своей школе, как часто вы это делали?

Дела патриотической направленности (гражданско-патриотические акции,	Никогда	Редко	Часто	Регулярно
---	---------	-------	-------	-----------

поисковая работа, историко-краеведческие экспедиции, помощь ветеранам и т.п.)				
Охрана природы, оказание реальной помощи растительному и животному миру нашей планеты.				
Миротворческие дела, направленные на предотвращение войн и установление мира между людьми.				
Трудовые дела, производство				
Охрана памятников культуры (защита, восстановление памятников культуры). Создание собственных художественных произведений (сказок, рассказов, стихов, песен, музыки, произведений изобразительного искусства и т.п.)				
Научные исследования				
Забота о других людях, помощь малышам, пожилым людям, инвалидам, детским домам и т.п.				
Дела, направленные на установление доброжелательных отношений				

между людьми разных национальностей				
Дела, направленные на заботу о собственном здоровье и здоровье других людей.				
Дела, которые помогли школьникам лучше узнать самого себя, самореализоваться				

10. Используете ли Вы в своей воспитательной работе:

	Никогда	Редко	Часто	Регулярно
Организацию коллективного планирования, подготовки, проведения и анализа дел (мероприятий) самими школьниками				
Организацию и реализацию вместе с детьми социальных проектов				
Организацию дискуссий по поведенческим, нравственным или социальным проблемам				
Организацию игр или упражнений, моделирующих решение детьми поведенческих, нравственных или социальных проблем				
Организацию индивидуальных или групповых занятий, связанных с				

проблемами самопознания, самоопределения и самореализации школьников				
--	--	--	--	--

11. Как часто результаты воспитательного процесса контролируются в школе:

- еженедельно
- ежемесячно
- один раз в четверть
- к итоговому педсовету
- нет четкой периодичности
- другое _____

12. Какими нормативами Вы руководствуетесь при оценке качества воспитательной работы?

13. Какие Вы видите пути совершенствования воспитательной работы в школе?

14. Как давно Вы были на курсах повышения квалификации по воспитательной деятельности? _____

15. Отметьте условия, от которых зависит качество воспитательной работы в школе:

- микрорайон, в котором находится школа;
- общее количество учащихся в школе;
- традиций школы;
- семейные отношения;
- квалификация педагогов;
- наличие психологической службы школы;
- управленческая культура администрации;
- хорошо разработанная документация школы;
- воспитательные мероприятия;
- взаимоотношения между детьми;
- взаимоотношения между педагогами и детьми;

- взаимоотношения между педагогами;
- взаимоотношения педагогов с семьей;
- уютная обстановка в школе;
- учебные успехи детей;
- концепция воспитания школы;
- наличие модели воспитательной системы;
- компетентность отдела образования;
- другое.

16. Какие методы изучения результатов воспитательного процесса применяются в Вашей школе (отметить в нужном столбце)

Методы	Всегда	Редко	Никогда
анализ документации			
наблюдения за детьми			
беседы с детьми			
открытые дискуссии			
анкетирование			
беседы с педагогами			
анализ продуктов детского творчества			

17. Какие трудности Вы испытываете в оценке результата воспитательного процесса (проранжируйте):

- не хватает современных педагогических знаний;
- не хватает современных психологических знаний;

- недостаточно четко представляю конечный результат;
- недостаточный профессионализм кадров;
- трудно планировать работу;
- слабо владею методикой воспитания;
- нет никакой помощи;
- проблемы во взаимоотношениях с родителями учащихся;
- не хватает информации о передовом опыте;
- отсутствие методической литературы.

18. Как Вы решаете проблему выбора актива класса?
