

Государственное бюджетное образовательное учреждение
«Челябинская кадетская школа-интернат с первоначальной летной
подготовкой».

Методические рекомендации

по подбору младших командиров, как помощников воспитателей
в процессе формирования коллектива подразделения.

Воспитатель (командир взвода)
Шахтарин М.Ю.

Деловой портрет кадета – командира.

Поступив в кадетскую школу и став на командирскую стезю, учащийся проходит все ступени роста. Начав с нуля, к выпускному классу он, как правило, владеет основными навыками младшего командира ВС России.

Кадет - командир должен не только дисциплинировать подчиненных (иногда, к сожалению, это является самым основным и единственным видом его деятельности), но и воспитывать их, сплачивать коллектив. А это большая психолого-педагогическая проблема и ответственность.

Исходя из этого, с командирами необходимо проводить занятия по объему командирской компетенции. Такие занятия должны проводиться регулярно, исходя из опыта командирской деятельности кадета. Особое внимание необходимо уделять вновь назначенным командирам. Таким образом, постепенно младшие командиры становятся руководителями для своих подчиненных, своих сверстников.

Деятельность кадета-командира имеет ряд существенных особенностей:

1) деятельность младшего командира не имеет временных ограничений, т.е., происходит круглосуточно. Причем младший командир живет и учится вместе со своими подчиненными.

2) являясь сверстником своих подчиненных, он должен быть и командиром, и наставником.

3) обучая подчиненных, он учится сам, практически выполняет все элементы жизни подразделения; его личная жизнь проходит на виду у подчиненных.

4) кадет-командир, как правило, ответственен за негатив в его подразделении, и не отмечен за достигнутые успехи его подчиненных.

Задача педагога, воспитателя, руководителя постоянно учить командиров, постоянно повышать их авторитет.

Роль кадета – командира в воспитательной работе, как помощника офицера – воспитателя (преподавателя).

По своей сути кадет – командир является связывающим звеном между педагогом и рядовым кадетом. Учет этой связи позволяет значительно выше поднять уровень организации как обучения, так и воспитания. Задача педагога, воспитателя должна состоять прежде всего в том, чтобы поднять авторитет командира, дать почувствовать ему его значимость. Не допускается наказание (отчитывание) командира в присутствии его подчиненных, даже если он в чем-то виноват. Воспитание командира должно быть индивидуально или в присутствии других, равных или старших его командирах.

В тоже время рекомендуется отмечать в присутствии подчиненных, как личные положительные достижения командира, так и достижения его подчиненных.

Грамотный учет связи: **кадет – кадет-командир – воспитатель – педагог**, позволяют создать в коллективе позитивную обстановку, мобилизовать учащихся на решение более сложных созидательных задач.

Основные направления работы офицера – воспитателя по подбору кандидатов на должность кадета-командира.

Грамотный подбор кандидата на должность командира, является основой его профессионального роста. Поэтому первоначальной деятельностью офицера – воспитателя является определение лидеров детского коллектива, для того чтобы из них определить будущих командиров.

Кто главный?

Какое место занимает ребенок в коллективе? Как складываются его отношения? Это волнует и родителя и офицера-воспитателя, задача которого прежде всего определить иерархическую лестницу детского коллектива, потому что умение строить хорошие отношения с людьми закладывается с детства и имеет большое значение во взрослой жизни.

Так какая же она - иерархическая лестница детского коллектива? Высшую ступень занимают лидеры. Лидером может стать физически сильный смелый ребенок, который в силах и игру организовать, и сверстников «построить». У младших школьников лидер должен быть сообразительным и хорошо учиться, но не в коем случае он не будет отличником-«зубрилкой». Его могут любить, а могут и не любить, но подчиняться ему будут. А свои лидерские позиции этот крепыш будет отстаивать очень активно, вплоть до агрессии. Что нужно учитывать, если вы наблюдаете черты лидера у ребенка? Не обольщайтесь таким положением. Ребенку опасно привыкать исключительно к роли лидера. Во все века удержать трон было трудно. Со временем или в другом коллективе можно оказаться на «запасном пути». А это чревато нервной нагрузкой, обидой на всех и вся и проблемами в общении. Поэтому нужно мягко, но категорично одергивать ребенка от соблазна смотреть на других детей «сверху вниз». Ориентируйте его на действительно дружеские равноправные отношения, а не на стремление подчинить себе другого. Особенно это важно в старшем возрасте.

Звезды – наиболее популярные дети в группе. Они пользуются настоящей любовью сверстников. У дошкольников «звезды» хорошо поддерживают игру, не жадины. У школьников – это хороший друг, который «хлеба горбушку и ту пополам», а если надо, и в драку за друга пойдет. Они стараются со всеми поддерживать хорошие отношения.

Что нужно учитывать при этом? К популярности привыкают и стремятся ее поддерживать. Это естественно. Но плохо, если ребенок пытается «купить» дружбу: школьник отдает свои вещи, угождает приятелям, только чтобы удержать их, даже в ущерб себе. Необходимо объяснить, что нельзя допускать потребительского отношения к себе со стороны товарищей. Важно научить ребенка говорить «нет», если это нужно. Иначе он потеряет авторитет, и «звезда погаснет».

Большинство ребят в коллективе – **принятые середнячки**. Обычно это дети, которым сложно принимать решение самостоятельно. Им проще примкнуть к большинству, подчиниться лидеру. Воспитателям надо учесть, что для середнячков закон большинства – святое дело. Поэтому они могут совершать нежелательные поступки «за компанию». Важно научить такого ребенка ценить себя. Ищите повод и указывайте на лучшие качества середнячка. Подчеркивайте его незаменимость. Подталкивайте ребенка на принятие самостоятельных решений и поощряйте его за это.

Наблюдатели. Обычно их в коллективе единицы. Они не спешат заводить друзей, но ни с кем и не конфликтуют. Часто «наблюдатели» -- спокойные дети, которые предпочитают общение со взрослыми. Сверстники тоже относятся к «наблюдателям» без агрессии и легко принимают их в игру. Что нужно учесть воспитателям? «Наблюдателей» может утомлять длительное пребывание в шумной компании. Лучше позволить им

общаться со слишком активными ребятами «дозировано», постепенно увеличивая «дозу». В выходные дни постарайтесь создать для «наблюдателя» спокойные условия и предоставьте возможность побыть одному, если он того хочет. Особо волноваться за будущее такого ребенка не стоит. Для него важно и дальше сохранять доброжелательность в отношениях, хотя в центре внимания коллектива он вряд ли будет. Друзей у «наблюдателя», как правило, мало, но они все хорошие и надежные.

Белые вороны. Эти дети не похожи на других своими способностями или увлечениями. У младших школьников это могут быть отличники, полностью ушедшие в учебу, или слишком послушные дети. Они могут стать объектом для насмешек, но до травли дело обычно не доходит.

Воспитателям надо учесть, что со временем у таких детей может развиваться комплекс неполноценности. Ребенок может затаить обиду, а сослаться на то, что сверстники ему просто неинтересны. А это еще больше осложняет отношения. Не нужно ребенка насильно вталкивать в неинтересные ему отношения сверстников. Воспитатели должны позаботиться о том, чтобы сгладить слишком резкие отличия между детьми. Например, пусть лучше ребенок-чистюля придет, как остальные дети, в испачканной одежде после игры в футбол со сверстниками, чем будет чистым и одиноким.

У **отвергнутых** тяжелая участь – травля. В этой группе могут оказаться дети, с которыми неприятно быть рядом. Например, крайне неопрятные дети. В числе отвергнутых рискуют оказаться плаксы, ябеды, жадины, чересчур обидчивые, заядлые драчуны. В школе отвергнутым может быть «любимчик» учителя – ребенок, которому, по мнению других, создают более привилегированные условия. Воспитателям таких детей нужно учесть следующее: во-первых, нельзя пускать дело на самотек. Со временем у ребенка может развиваться сильный комплекс неполноценности, невроз, ребенок может стать излишне агрессивным или, наоборот, крайне боязливым. Воспитателям нужно проанализировать ситуацию, докопаться до причины, по которой ребенок отвергнут, и постараться как можно быстрее ее устранить. Но не ругайте ребенка, ему и так тяжело. Более эффективен «серьезный разговор» с ним и совместный поиск выхода из ситуации.

А в заключение, подчеркнем: не оставляйте без внимания проблему общения ребенка со сверстниками. Оказывайте ему помощь. Неуживчивость в детском коллективе – далеко не приговор на всю жизнь. Помочь ребенку никогда не поздно, тогда во взрослой жизни от этих проблем не останется и следа.

Лидерство

Кто может стать лидером?

В любой группе обычно выделяется лидер. Он не только направляет и ведет своих последователей, но и *хочет* вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и *хотят* идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы.

Почему человек становится лидером? Давайте попробуем определить, какую роль в коллективе играете вы сами. Насколько вам присущи качества лидера?

Психологические качества лидера.

Вопрос о том, почему человек становится лидером и каждый ли может им стать, является совсем не простым. В социальной психологии существует несколько теорий лидерства.

Согласно *концепции «черт»*, лидер обладает определенными свойствами, чертами, благодаря которым он выдвигается в лидеры. Что это за черты?

Лидеру присущи следующие *психологические качества*: уверенность в себе, острый и гибкий ум, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако исследования показывают, что порой лидером

становится человек, не обладающий перечисленными качествами. С другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером.

Согласно *ситуативной теории лидерства*, лидером становится тот человек, который при возникновении в группе сложной ситуации проявляет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации в данной группе. В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера.

Стили управления

Можно сказать, что лидер руководит (управляет) коллективом в силу своих организаторских способностей. Выделяют следующие стили управления.

Авторитарный стиль отличает жесткое единоличное принятие всех решений («минимум демократии»); жесткий постоянный контроль над выполнением решений с угрозой наказания («максимум контроля»); неблагоприятный психологический климат («подхалимы», «козлы отпущения», интриги). Этот стиль обуславливает повышенную психологическую напряженность в коллективе, создает неблагоприятный психологический климат, который нервирует людей, заставляет их бояться, угодничать и т. д.

Демократический стиль является наиболее эффективным, так как обеспечивает высокую вероятность правильно взвешенных решений; решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив членов коллектива. Однако эффективная реализация демократического стиля возможна при высоких интеллектуальных, организаторских, коммуникативных способностях лидера.

Либерально-анархический стиль руководства характеризуется отсутствием стимула добросовестно трудиться, слабым проявлением сотрудничества; разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгрупп, возможны скрытые и явные конфликты, идет расслоение на конфликтующие подгруппы.

Непоследовательный стиль руководства проявляется в непредсказуемом переходе лидера от одного стиля к другому, что обуславливает крайне низкие результаты взаимодействия и максимальное количество конфликтов и проблем.

Критерием эффективности руководства является степень авторитета лидера и высокий уровень способности коллектива решать стоящие перед ним задачи.

«А лидер кто?» Игры на выявление лидера в группе.

Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. В процессе формирования группы некоторые её участники начинают играть более активную роль, им отдают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, короче говоря, они приобретают доминирующее положение. Таким путём происходит разделение участников группы на ведущих и ведомых, т.е. на лидеров и последователей.

Выявленный лидер может стать основным связующим звеном в цепи взаимоотношений вожакого с группой.

«Верёвочка»

Для проведения этой игры возьмите верёвку и свяжите её концы так, чтобы было образовано кольцо. (Длина верёвки зависит от количества участвующих в игре ребят.)

Ребята встают в круг и берутся двумя руками за верёвку, которая находится внутри круга. Задание: «Сейчас всем надо закрыть глаза и, не открывая глаз, не выпуская из рук верёвку, построить треугольник». Сначала возникает пауза и полное бездействие ребят, затем кто-то из участников предлагает какой-то вариант решения: например, рассчитаться и далее строить треугольник по порядковым номерам, и затем руководит действиями.

Практика этой игры показывает, что обычно эти функции на себя берут лидеры.

Игру можно продолжать, усложняя задачу, и предложить ребятам построить квадрат, звезду, шестиугольник.

Тест «Я — лидер»

Инструкция к этому тесту будет такова: «Если ты полностью согласен с приведённым утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру «4»; если скорее согласен, чем не согласен - цифру «3»; если трудно сказать - «2»; скорее не согласен, чем согласен - «1»; полностью не согласен - «0».

Вопросы к тесту «Я - лидер»

1. *Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.*
2. *Мои действия направлены на достижения понятной мне цели.*
3. *Я знаю, как преодолевать трудности.*
4. *Люблю искать и пробовать новое.*
5. *Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.*
6. *Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.*
7. *Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.*
8. *Все знакомые относятся ко мне хорошо.*
9. *Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.*
10. *Я могу чётко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.*
11. *Я хорошо планирую своё время и работу.*
12. *Я легко увлекаюсь новым делом.*
13. *Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.*
14. *Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.*
15. *Ни один человек не является для меня загадкой.*
16. *Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.*
17. *Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.*
18. *Для меня вечно достижение цели.*
19. *Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.*
20. *Я готов рисковать, чтобы испытать новое.*
21. *Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.*
22. *У меня всегда всё получается.*
23. *Хорошо чувствую настроение своих товарищей.*
24. *Я умею поднимать настроение в труппе своих товарищей.*
25. *Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.*
26. *Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.*
27. *Не существует проблемы, которую я не могу решить.*
28. *Принимая решение, перебираю различные варианты.*
29. *Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.*
30. *Я умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.*
31. *В отношении с людьми я достигаю взаимопонимания.*
32. *Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.*
33. *Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.*
34. *Я никогда не поступал так, как другие.*
35. *Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.*
36. *Я никогда не поступал так, как другие*
37. *Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.*
38. *При организации дел я учитываю мнение товарищей.*
39. *Я нахожу выход в сложных ситуациях.*

40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Карточка для ответов теста «Я—лидер»

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

Карточка для ответов теста «Я—лидер»

А	Б	В	Г	Д	Б	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

Карточка для ответов теста «Я - лидер»

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

Карточка для ответов теста «Я—лидер»

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать количество очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные по шкале лжи за вопросы 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Эта сумма определяет развитость следующих лидерских качеств:

А - умение управлять собой;

Б - осознание цели (знаю, чего хочу);

В - умение решать проблемы;

Г— наличие творческого подхода;

Д- влияние на окружающих;

Е - знание правил организаторской работы;

Ж — Организаторские способности;

З - умение работать с группой.

Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо, и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно.

Но прежде, чем сделать заключение о том, лидер ли подросток, обратите внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, мы считаем, что он был неискренним в самооценке.

У каждого лидера есть свой «почерк», своя манера, свой способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приёмы воздействия на личность или на группу называют стилем работы.

А.Н. Лутошкин выделяет стили:

1. **РАЗЯЩИЕ СТРЕЛЫ.** Призывающий, настаивающий, жёстко требующий. Эффективен в только ещё складывающихся коллективах.
- 2.
3. **ВОЗВРАЩАЮЩИЙСЯ БУМЕРАНГ.** Советующий, консультирующий, коллегиальный, требующий. Эффективен в сложившихся коллективах.
3. **СНУЮЩИЙ ЧЕЛНОК.** Уговаривающий, просящий, компромиссный. Эффективен в зависимости от ситуации.
- 4.
5. **ПЛЫВУЩИЙ ПЛОТ.** Соглашающийся, уступчивый, не вмешивающийся. Эффективен только как вспомогательный.

Заключение.

Отбор кандидата на должность командира, его воспитание, это кропотливая постоянная работа. Она требует терпения, не допускает поспешности. По мере взросления, возмужания, у ребенка меняется мировоззрение, он по-другому начинает смотреть на обязанности командира, отмечать другие, ранее не замечаемые грани. В младших классах командирами хотят быть все, в средних ни кто, в старших те, кто видит себя руководителем, организатором.

Кадеты – командиры это большой потенциал работоспособности, инициативы, свежих идей. Задача педагогов, воспитателей – развивать, использовать эти ресурсы для улучшения организации процесса обучения и воспитания.