

ЛИДЕРСКИЕ СПОСОБНОСТИ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ ДЛЯ АНИМАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ланковская Елена Константиновна

аспирант Гуманитарно-педагогической академии, филиал в г. Ялте ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», РФ, г. Симферополь

Аннотация. В статье обоснована важность развития лидерских способностей у педагогов-психологов как профессионально важных качеств для анимационной деятельности. Феномен лидерства применительно к профессии аниматора представлен с позиции разных научных подходов.

Ключевые слова: лидерство; научные подходы; лидерские качества; лидерские роли; аниматор; анимационная деятельность.

Сегодня все более становится очевидным, что традиционное позиционирование педагога как простого источника знаний на современном этапе развития образования исчерпало себя, и педагога начали рассматривать в качестве менеджера, который должен выстраивать эффективное взаимодействие с ребенком, чтобы управлять его развитием. В связи с чем, современный педагог должен быть профессиональным лидером в педагогической деятельности. Однако, несмотря на то, что данная точка зрения нашла общее признание, в образовательном процессе высшей школы профессиональная подготовка педагогов еще не предполагает целенаправленного формирования их лидерской позиции. В то время как, лидерские качества педагога позволяют оказывать значительное влияние на процессы формирования групповых норм и ценностей, взаимодействия в малых группах, активизации деятельности ее участников и т. д., что особенно востребовано в анимационной деятельности.

Если опираться на определение «лидерства», как осуществление миссии лидера и способности влиять на отдельных людей и группы, чтобы побуждать их работать, направлять активность на достижение цели [5]. То применительно к анимационной деятельности, в качестве лидера, мы будем понимать человека, способного повести за собой детей, пробудить интерес и вовлечь их в анимационную программу [6].

В отечественной науке феномен лидерства начал исследоваться почти одновременно с началом изучения его за рубежом. В 1920–1930-е годы лидерство исследовали в основном психологи и, что примечательно, большей частью на материале как организованных, так и стихийных детских групп. Большинство авторов, среди которых Е.А. Аркин, Б.В. Беляев, П.П. Блонский, С.С. Моложавый, М.П. Феофанов, Д.Б. Эльконин и др. [4, с. 32], писавших в тот период о коллективе, касались проблемы «вожачества». В 1960-е годы появились работы посвященные проблеме соотношения лидерства и руководства, где предпринимались попытки противопоставить эти понятия.

Лидерство как социальное явление продолжает все больше привлекать внимание исследователей, которые систематизируя эмпирические данные, привели к построению большого числа теоретических моделей, сформированных в рамках трех подходов: с позиции личностных качеств, поведенческого и ситуационного подходов [5, с. 43].

Подход с позиций личностных качеств является наиболее ранним подходом в изучении лидерства и известен как теория лидерских качеств. Исследования поведенческих теорий не подтвердили корреляцию между эффективностью лидера и его основными поведенческими чертами, что побудило ученых к разработке новой теории лидерства – ситуационной. Ситуационный подход выделяет три фактора: лояльность в отношениях, определенность в постановке задач и четкость распределения должностных полномочий. Таким образом, для того, чтобы быть эффективными лидерами в рамках ситуационного подхода, аниматоры должны уметь определять роли, правила, этапы анимационной программы и управлять коммуникационными процессами. При этом быть ответственными, дружелюбно настроенными и вызывая симпатию создавать атмосферу взаимного доверия [7]. Следовательно, эффективное лидерство должно основываться на оптимальном сочетании двух направлений: на работу и на человека.

Если следовать теории лидерских качеств, то специалисты рекомендуют опираться на вновь популярную в последнее время модель «Большой Пятерки» (пятифакторной модели личностных черт), как к одному из наиболее перспективных современных подходов в изучении личности. Вместе с тем, факторы модели личностных черт, являются более точными предикторами лидерства именно в детских коллективах. В качестве детерминантов выдвижения в позицию лидера в модели рассматриваются факторы, которые высоко коррелируют с лидерством – экстраверсия (наиболее высокая корреляция), нейротизм, сознательность и доброжелательность. Следует сказать, что фактор доброжелательности с лидерством имеет высокую корреляцию только в относительно неструктурированных ситуациях, где сильнее проявляются диспозиционные факторы, что характерно для специфики анимационной деятельности. Можно добавить, что поскольку детские группы возникают в анимационной деятельности стихийно, ее специфика в целом сильнее обусловлена влиянием имплицитной теории лидерства основанной на склонности людей усматривать связь между определенными человеческими типами и личностными чертами (Е. Холландер и Д. Джулиан) [5, с. 73].

Примечательно, что применительно к анимационной деятельности представленные факторы модели «Большой Пятерки» являются профессионально важными качествами педагогов-психологов. Так, экстраверсия, будет проявляться в энергичности, активности, и общительности. Особенно важные для аниматора черты – эмоциональная стабильность, уверенность в себе, уравновешенность и стрессоустойчивость, будут присущи аниматорам в случае низкого уровня нейротизма. Высокий уровень выраженности сознательности будет выражаться в дисциплинированности, ответственности, надежности, настойчивости и добросовестности [3]. В работе с детским контингентом особенно востребован такой фактор как доброжелательность, представленный склонностью к сотрудничеству, доверчивостью, дружелюбием и добротой.

В результате многолетнего изучения лидерства малых групп были определены лидерские роли, так Л.И. Уманский [5, с. 44] выделял лидера-организатора, лидера-инициатора, лидера-генератора эмоционального настроения, лидера-эрудита, лидера эмоционального притяжения и лидера-мастера. Исходя из содержания анимационных программ, особого внимания заслуживают ситуационно-функциональные роли описанные психологами [5, с. 52] на материале спортивных игр: лидер игрового звена, лидер досуга, лидер-диспетчер, ситуативный лидер.

Л.И. Уманский в своих трудах также представил общие и специфические качества лидера. Рассмотрим подробнее специфические качества, которые являются ключевыми и для аниматоров:

- организаторская проницательность как тонкая психическая избирательность, которая выражается в поиске для каждого человека его места в зависимости от индивидуальных особенностей;
- способность к активному психологическому воздействию как разнообразие средств воздействия в зависимости от индивидуальных качеств и от сложившейся ситуации;
- склонность к организаторской работе, выражающейся в потребности брать на себя

ответственность.

Попытаемся представить модель лидерских качеств адаптированную к профессиональной деятельности аниматоров, опирающейся на обобщенной структуре лидерских качеств организационного лидера, разработанной О.В. Евтиховым [4, с. 51]:

1. Индивидуально-личностные качества:

- саморегуляция – способность владения своим телом и эмоциями;
- адекватный уровень самооценки в сочетании с уверенностью в себе;
- уровень организационной культуры и самодисциплины.

Исходя из того, что аниматор работает с детской аудиторией в сфере культурно-досуговой деятельности, то следует особое внимание уделять имиджу, поведению, мировоззрению, которые должны согласовываться с нормами общечеловеческой морали – справедливостью, честностью и ответственностью [1].

2. Организационно-управленческие качества.

- «ситуативная проницательность» как чувствительность к ситуации и гибкость поведения аниматора в процессе проведения анимационной программы;
- умение притягивать к себе детей и создавать команды. Это качество является одним из фундаментальных для аниматора, так от него зависит способность мотивировать и воодушевлять их на участие в анимационной программе, умение распределять функции между участниками, координировать коммуникационный процесс, а также умение благодарить и поощрять [2].

3. Социально-психологические качества.

- эмпатия и коммуникативная компетентность как способность понимать аудиторию и воздействовать на нее. Для чего необходимы навыки эффективного взаимодействия с группой, организаторские способности, механизмы самопрезентации и эмоционального воздействия с помощью харизмы, обеспечивающей притягательность людей [7].

Следует заметить, что с одной стороны, ученые предостерегают о том, что перечислять качества, трактуемые различными исследователями как лидерские, можно много и что чем длиннее становится их перечень, тем меньше в нем становится практической пользы. С другой стороны, не вызывает сомнения, что лидер все же является носителем определенных качеств, позволяющих ему сформировать лидерскую позицию.

Итак, определяя лидерские качества необходимо помнить о предостережениях ученых, и в тоже время, выделяя наиболее востребованные обязательно учитывать определенные условия – ситуационные переменные: социальные и демографические особенности группы, специфику решаемых задач и особенности профессионального взаимодействия. Таким образом, верное определение лидерских качеств и целенаправленное их формирование, будет развивать лидерскую позицию педагогов-психологов, являющуюся одним из условий совершенствования профессиональной анимационной деятельности.

Список литературы:

1. Богинская Ю.В. Развитие социальной активности студентов с ограниченными возможностями // Гуманитарные науки (г. Ялта). 2014. № 1 (27). С. 62-69.
2. Богинская Ю.В., Ланковская Е.К. Подготовка специалистов к анимационной деятельности в санаторно-курортных учреждениях в отечественной практике // Интернет-журнал «Мир

науки» 2017, Том 5, номер 4 <http://mir-nauki.com/PDF/15PDMN417.pdf>.

3. Глузман Ю.В. Система повышения квалификации преподавателей в сфере инклюзивного образования в Крымском федеральном университете имени В.И. Вернадского / В сборнике: Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей VII Межд. научно-практической конференции: в 4 ч. 2017. С. 88-91.

4. Евтихов О.В. Тренинг лидерства: Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.

5. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. - М.: Статут, 2007. – 542 с.

6. Ланковская Е.К. Профессионально важные качества специалиста анима-ционной деятельности в туризме // Таврический научный обозреватель. 2016. № 6 (11). С. 30-34. — URL: <http://tavr.science/stat/2016/06/Lankovskaya.pdf>.

7. Ланковская Е.К. Роль социальной креативности в профессиональной анимационной деятельности / В сборнике: Научно-методологические и социальные аспекты психологии и педагогики сборник статей Межд. научно-практической конференции. Уфа, 2018. С. 143-147.