

# Как влиять на класс через его лидеров.

## Три рекомендации

Если вы хотите влиять на класс, работайте с лидером, учитесь выстраивать с ним взаимодействие. Лидер класса – не просто популярный подросток, а тот, кто может повести ровесников за собой. Чтобы использовать его потенциал на пользу классу, нужно уметь:

- распознавать лидера, не путать его с другими активными и коммуникативно компетентными подростками;
- определять ведущие мотивы поведения лидера;
- выстраивать с ним конструктивные отношения;
- выбирать способы, которые будут мотивировать лидера изменять свое поведение в желаемую для вас сторону.

## Определите лидера в классе

### Диагностический инструментарий

Настоящий лидер отличается от других заметных учеников в классе тем, что он не просто может быть центром всеобщего внимания, но и не имеет нарушений в общении – он умеет взаимодействовать с ровесниками и взрослыми. Это поможет вам отличить настоящего лидера от «выскочек» и учеников с демонстративным типом личности.

Лидер – устойчивая высшая позиция человека в группе. Он ведет других за собой. Главный признак, по которому можно распознать лидера, – ему подражают остальные ученики. Группа всегда копирует вожака.

Посмотрите, кто в классе задает моду – начиная от внешности, поведения и заканчивая досугом. Определить ведущие мотивы поведения лидера поможет тест.

Обратите внимание на признаки, по которым можно отличить лидера. Это должны быть не единичные, а повторяющиеся случаи. Например, внешние особенности лидера копируют другие ученики. Они повторяют его прическу, выбирают похожую одежду, рюкзак, используют сходные речевые обороты. Увлечения лидера становятся интересны другим ученикам. Он увлекся спортом – в эту же секцию идут другие ученики. Он интересуется викингами – его интерес подхватили. Он футбольный фанат – и другие стали ходить на матчи.

Поведение лидера на уроках – отправная точка для поведения большинства учеников класса. Если он позволяет себе шутить и не слушать учителя, это принимают остальные. Если он сосредоточен, дисциплинарных проблем в классе меньше, а нарушителей одергивают ровесники.

Полномочия лидера, хоть их никто не оговаривал, шире, чем полномочия остальных учащихся. Лидер озвучивает причины недовольства свои и класса. Он предлагает новое. В спорной ситуации ждут его реакции, и его решение принимает, как правило, весь класс.

Он способен взять ответственность за себя и за группу людей. С ним стремятся общаться, на него обращают внимание, его обсуждают.

## **Постройте конструктивные отношения с лидером**

### **В классе агрессивный лидер. Что рекомендовать педагогу**

Главная ошибка классного руководителя в работе с лидером – противопоставлять свою власть его власти. Прямая конфронтация или попытки подавить подростка-лидера могут осложнить отношения с классом. Установите с ним стабильные конструктивные отношения. Придерживайтесь правил:

1. Принимайте лидера всерьез. Считайтесь с его мнением. Не опекайте чрезмерно и не давите на него.

### **Как скорректировать поведение агрессивного лидера класса, чтобы не допустить буллинга**

2. Установите партнерские отношения. Партнерство – это всегда взаимодополнение, а не конкуренция. Помните, у вас с лидером общая цель – поддерживать такую атмосферу в классе, которая будет помогать продуктивному образовательному процессу.

3. Не игнорируйте, не запрещайте что-то лидеру, если это не вредит образовательному процессу. Замечайте и поддерживайте его интересы и полезные инициативы.

4. Выслушивайте до конца, даже если вы не согласны с лидером или считаете, что он поступил неправильно. Не делайте поспешных выводов. Будьте тем, кто его слышит, – и он научится слышать вас и считаться с вашим мнением.

5. Поддерживайте устойчивые постоянные отношения. Старайтесь ежедневно хотя бы две минуты разговаривать с лидером.

6. Не ругайте его при остальных учениках, не высказывайтесь о нем насмешливо, тем более унижительно. Высказывайте свое недовольство в личной беседе. Иначе в других ситуациях лидер закроется и перестанет с вами сотрудничать, чтобы не получить негативную оценку.

7. Определите устойчивые правила, требования, нормы общения. Соблюдайте их и сами. Если вы кричите, то вместо правила «не кричать» предложите – «принести извинения за тон». Если отвлекаетесь сами, замените «не отвлекаться» на «успеть все сделать».

## **Используйте разные способы влияния на лидера**

Есть шесть способов, которые помогут вам влиять на лидера:

- 1) традиционный педагогический;
- 2) бихевиористический;

- 3) НЛП-подход;
- 4) доверительный;
- 5) информационный;
- 6) пресечение.

### Традиционный педагогический

Вовлекайте лидера в позитивную активность: в диалог о материале урока, внеклассную работу, групповые задания с другими учениками. Этот способ хорош тем, что сам факт участия лидера в деятельности привлекает к ней тех, кто хочет больше с ним общаться. А сама деятельность делает в глазах подростков более привлекательной, престижной. Благодаря этому способу вы увеличите активность класса, просто передавая часть полномочий и организационных функций лидеру.

Применяйте этот способ в двух случаях:

- 1) когда у вас с лидером хорошие отношения, он сам стремится к общению с вами;



### Совет

На начальных этапах сотрудничества тактично поясните лидеру его позицию. Дайте ему осознать ответственность перед классом

- 2) когда лидер – подросток с мало наполненной разнообразными событиями жизнью (малообеспеченная семья, мало поездок, впечатления однотипны, родители не могут уделить ему много внимания).

Чтобы использовать этот способ, вы можете прямо пригласить лидера к участию в желаемом деле: «Дима, попрошу тебя начать дискуссию. Скажи, что ты думаешь о...»; «Катя, ты можешь взять на себя выбор сценария?».

Назначьте лидера ответственным за дело, порученное группе или классу: «К пятнице наш класс должен принести плакат на конкурс к Дню права. Назначаю ответственным Мишу. Миша, ватман и краски я могу дать, остальное на тебе и тех, кто будет тебе помогать». Разбейте класс на группы и в группу учащихся без серьезных проблем, но с невысокой активностью включите лидера: «Работаем по группам, состав групп называю я».

### Бихевиористический

Бихевиористические методы дают результат, если вы используете их регулярно. Этот способ хорош тем, что влияет не просто на разовые поступки лидера или инциденты в классе, а формирует в лидере положительные качества. Если вы последовательно поощряете, например, дружелюбие лидера и негативно подкрепляете агрессию, то не только он, но и класс усвоит, что дружелюбное поведение приносит положительные

результаты. Лидеру подражают, значит, его личностные качества будут воспринимать как престижные.

В работе с лидером фокусируйтесь не на его действиях, а на его качествах, потому что даже негативное внимание к действиям лидера вызовет волну подражания. Особенно эффективно использовать этот подход в работе с учениками средней школы (личность в стадии активного формирования, направляя подростка на желаемые качества, вы можете задавать направление развития его личности) и в случае, если лидер склонен к хулиганству.



## Справка

Бихевиоризм – направление в психологии, сфокусированное на подкреплении желаемого (хорошего) поведения и игнорировании или наказании нежелаемого

Чтобы использовать этот способ, сначала подумайте, какие качества личности есть в лидере в вашем классе. Обращайте внимание на разные стороны личности: активность, инициативность, умение высказывать свое мнение, спортивные навыки, дружелюбие, целеустремленность, коммуникабельность, стабильные интересы к чему-то.

Выберите два-три качества, которые считаете особенно ценными. Последовательно реагируйте на их проявление, подкрепляя их. Также последовательно реагируйте и подкрепляйте отрицательные качества. Используйте таблицу 1.

Таблица 1. Способы подкрепления качеств личности лидера класса

## Способы подкрепления качеств личности лидера класса

Способ	Как использовать
<b>Положительные качества</b>	
Внимание	Сосредоточьтесь на лидере в те моменты, когда он проявляет желаемое качество (например, дружелюбен), невербально выразите поддержку и уважение (улыбнитесь, кивните, развернитесь в его сторону)
Прямая похвала	Выразите одобрение, ни с кем не сравнивая лидера: «Ты так хорошо умеешь договариваться», «Это очень взрослое решение», «Я горжусь тобой», «Ты такой молодец!»
Льготы, привилегии	Подумайте, что можете дать лидеру взамен за желаемое поведение. Как правило, для подростков ценны признание их взрослости и право на свободу. Позвольте лидеру выбрать объем домашнего задания, если он был активен и продуктивен на уроке. Дайте возможность действовать свободно, получить от чего-то удовольствие (обычно источники удовольствия понятны через интересы подростка)
Поощрение	Наградите грамотой, благодарственным письмом, присудите призовое место. Выскажите теплые слова в адрес родителей
<b>Отрицательные качества</b>	

<b>Способ</b>	<b>Как использовать</b>
Игнорирование	Не обращайтесь внимания на подростка, когда он проявляет негативное качество (если это не угрожает безопасности). Так вы погасите дурашливость, угрозы, ворчание
Невербальное выражение недовольства	Нахмурьтесь, строго посмотрите, покачайте головой
Вербальное выражение недовольства	От «нельзя», «нет», «на меня это не действует» до развернутых содержательных высказываний о том, почему вы считаете нечто неправильным
Прекращение чего-то приятного, желанного сразу же вслед за проявлением негативного качества	Нагрубил – смените дискуссию на монотонную работу

## **НЛП-подход**

<b>Прием</b>	<b>Как использовать</b>
Метод «Три да»	Чтобы добиться согласия лидера на что-то, сначала задайте ему два легких вопроса, на которые он точно ответит «да». Затем задавайте свой вопрос или формулируйте предложение – с высокой вероятностью он ответит согласием
Утверждение позитивной действительности	Вы называете положительное качество лидера как аргумент в пользу ожидаемых вами от него действий: «ты же смелый, сможешь собрать команду на соревнования?», «ты же умная, ты согласишься с тем, что я говорю»
Ловушка вклада	Организуйте дело так, чтобы лидер был вынужден вложить в него силы, время, творчество. Потраченные усилия заставят его оставаться вашим союзником. Например, попросите его отсканировать материалы для дополнительных занятий и разрезать их на карточки. Тогда с высокой вероятностью он посетит занятие и призовет других к тому же
Опора на три репрезентативные системы	Люди воспринимают информацию с помощью зрения, слуха, осязания. Формулируя цель, которую вы хотите достигнуть в работе с лидером и (или) классом, используйте в речи слова, обращенные к визуальной («смотрите», «увидите», «заметно»), аудиальной («скажите», «я говорю, что...», «слышу») и кинестетической («почувствуете», «такое ощущение», «попробуйте») репрезентативной системе. Так вы вызовете больший отклик у лидера и остальных учеников, и информация будет для них живой

## **Доверительный (искренний)**

Если у вас доверительные отношения с лидером, вы получаете союзника всем вашим начинаниям. Кроме того, его хорошее отношение к вам способствует вашим благополучным отношениям с остальными учениками. Но не переходите границы – не рассказывайте о личной жизни, не сплетничайте, не флиртуйте.

Создайте с лидером искренний диалог, покажите, что считаете его значимым человеком. Доверительность можно достигнуть через прямое обращение за помощью, открытые карты: «Коля, мне нужна твоя помощь в одном деле, рассказываю только тебе» (и дальше о деле, имеющем значение для всего класса), «Маша, буду говорить тебе как есть...». Задавайте вопросы о том, что ему важно и интересно, расспросите о его хобби, выразите интерес к его личности, скажите, что очень редко можно встретить человека с такими качествами. Поручите лидеру что-то, что обычно педагоги не поручают сделать ученику (купить что-то в магазине, помочь найти что-то в интернете).

## **Информационный способ**

Этот способ воздействия имеет отсроченное действие. Его суть в том, чтобы дать лидеру какую-то информацию «не для всех», способную изменить что-то в желаемую сторону. Например, дайте лидеру «случайно» услышать или скажите только ему, что надвигается серьезная проверка, которая затронет всех учеников (независимый тест знаний, тестирование на наличие алкоголя в крови). Лидер может рассказать или не рассказать это классу, но изменения в его поведении зададут вектор изменениям остальных.

## **Пресечение**

Этот способ на крайний случай – если лидер асоциален, грубо недисциплинирован, провоцирует буллинг. Суть способа состоит в разрушении системы «лидер – последователи» с помощью административных мер. Вы должны воздействовать на учеников так, чтобы негативные действия лидера и его ближайших последователей немедленно административно карались.



## **Совет**

Не позволяйте лидеру при всех саботировать решения, которые приняли вы

Помните: наказание не должно восприниматься как несправедливое. Оно должно быть соразмерным и не унижительным. Например, в ответ на недисциплинированное поведение на уроке можно в течение недели проводить дополнительные занятия или увеличить и оценивать домашнее задание. В качестве мер пресечения специалисты рекомендуют также сокращение количества общения между лидером и группой (его можно загрузить заданиями, отсадить либо поступить так по отношению к его последователям).

Автор: Кирилл Алексеев