

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИШИМСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ ИМ. П.П. ЕРШОВА  
(ФИЛИАЛ) ТЮМЕНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Кафедра педагогики и психологии

Заведующий кафедрой  
кандидат педагогических наук  
Е.В. Слизкова

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
бакалавра

**РАЗВИТИЕ КАЧЕСТВ ЛИДЕРА У ПОДРОСТКОВ НА ТРЕНИНГОВЫХ  
ЗАНЯТИЯХ В ШКОЛЕ**

44.03.02 Психолого-педагогическое образование  
Профиль «Психология и социальная педагогика»

Выполнила работу  
студентка 5 курса  
заочной формы обучения

Сосновская Анастасия Игоревна

Руководитель  
кандидат психологических наук,  
доцент

Бочанцева Людмила Ивановна

Ишим  
2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА В ШКОЛЕ.....	11
1.1. ПОНЯТИЕ «ЛИДЕР» И «ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА» ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ .....	11
1.2. ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ И ИХ ПРОЯВЛЕНИЕ У ПОДРОСТКОВ .....	19
1.3. ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА В УСЛОВИЯХ ШКОЛЫ .....	27
ВЫВОД ПО 1 ГЛАВЕ .....	32
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА В ШКОЛЕ.....	34
2.1. ОБОСНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ.....	34
2.2. РЕАЛИЗАЦИЯ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ.....	42
2.3. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ.....	51
ВЫВОД ПО 2 ГЛАВЕ .....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	63
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-6	67

## ВВЕДЕНИЕ

В современном мире активно развиваются процессы социально-экономических и культурных изменений, их динамика влияет на повышение требований к личности, которая должна быть самостоятельной, творческой, саморазвивающейся, ответственной, и самосовершенствующейся. Обществу нужны молодые люди, способные по-новому и свежо взглянуть на решение актуальных проблем. В связи с этим особую важность приобретает проблема развития лидерских качеств у подростков, так как именно в этом возрасте закладываются и формируются основы лидерского потенциала, который впоследствии раскрывается во взрослой жизни.

Для того, чтобы развить лидерские качества подростку необходимы знания и умения, с помощью которых он сможет не только познать свою жизненную позицию, но и активно реализовывать её в рамках определенной деятельности. Процесс развития лидерских качеств у подростка и раскрытия его потенциала ведет к проявлению лидерства.

Лидерство – это не только умение управлять собственной жизнью, но и умение увлечь кого-либо за собой. Можно прожить всю жизнь, принося в жертву свои собственные желания, следуя за кем-нибудь, претворяя в жизнь чужие потребности и мечты. Подростки теряют большую часть своей способности самостоятельно определять каждый шаг своей жизни, а их «личная сила» и «лидерство» оказываются под влиянием других людей, культуры и общества.

Между специалистами, теоретиками и практиками, до сих пор продолжается спор на тему: «лидерами рождаются» или же «лидерами становятся». Да, кто-то может убедить нас в том, что некоторые, бесспорно, от рождения обладают некоторой «экстраординарной особенностью», которая делает его лидером, в то время как другие убеждены, что при условии определенного правильного сочетания образования, подготовки и имеющегося опыта можно «создать» и сформировать лидера.

Развитие лидерских качеств личности является актуальным предметом с времен античности до наших дней. Исследования в этом направлении представлены в философии, истории, политике, психологии, социологии.

Проблему «лидерства» начали исследовать еще с давних времен. Первые упоминания об этом явлении можно найти в трудах таких философов, как Конфуций, Платон, Макиавелли, Гегель, Ницше и др.

У Конфуция в работе «Лунь Юй» лидер – это благородный правитель имеет много положительных качеств: «в доброте не расточителен; принуждая к труду, не вызывает гнева; в желании не алчен; в величии не горд; вызывает почтение, не жесток». Интересная типология лидерства была выдвинута Лаоцзы, в работе «Дао Дэ Цзин». По его мнению, лучший вождь — тот, которого «народ не замечает», на втором месте — тот, которого «народ обожает», на третьем — тот, которого «народ боится» и на последнем — тот, кого «ненавидят».

В начале XIX в. к проблеме лидерства и образа лидера обращались Г. Гегель, Т. Карлейль и Р. Эмерсон. По их мнению, лидер значительно отличался от большинства людей и являлся выдающейся личностью. В соответствии с учением Г. Гегеля, лидер представляется как «доверенное лицо мирового духа». В своей работе «Герои, почитание героев и героическое в истории» (1841) Т. Карлейль утверждает, что люди не могут существовать без лидера — героя, который будет их направлять.

Р. Эмерсон также считал, что именно лидерам принадлежат все выдающиеся изобретения, благодаря им существуют все ключевые вехи в истории человечества. Г. Тард, в свою очередь, отмечает, что подражание последователей лидеру являет собой основной закон социальной жизни. В работе «Законы подражания» автор говорит о том, что единственным источником прогресса общества являются открытия, сделанные оригинальными, выдающимися личностями.

Основоположник психоанализа З. Фрейд полагал, что стремление к лидерству — это результат сублимации. Согласно Фрейду, человечество

нуждается в лидере, так же как и семейство в авторитарном отце; «в отцеподобии» — тайна лидерства.

В работах Х. Дженнингс, К. Левина, Дж. Морено, К. Фидлера изучались методы оценки лидеров и отбор личностей, ориентированных на лидерство. Таким образом, создавались психометрические и социометрические тесты и методики для выявления лидерских качеств.

В работах отечественных философов рубежа XIX—XX вв. С. Бердяева, П. Л. Лаврова, Н. В. Соколова, П. А. Сорокина, П. Н. Ткачева и др. «лидерство» рассматривалось с позиции ценностей, а «лидер» — как человек с определенным набором ценностных качеств, которые, в свою очередь, определяют ход его действий. В последние десятилетия XX в. отечественные психологи стали активно изучать вопросы лидерства, в частности различия в понимании «лидера» и «руководителя», взаимодействие «руководителя» и «подчиненного» (вертикальные отношения «доминирование — подчинение»).

Современные подходы к «лидерству», прежде всего, ориентированы на то, что лидер — это грамотный ученик, студент, организатор, который обладает навыками эффективной коммуникации и командообразования, опытом работы в различных сферах деятельности и стремлением к достижению поставленных целей.

Этой проблемой занимались такие ученые, как А.А. Бодалёв, А.Г. Кирпичник, А.В. Петровский, Л.И. Уманский, А.Н. Лутошкина, которые в своих работах рассматривают способы формирования лидерских качеств, выделяют различные подходы к решению данной проблемы, и утверждают, что лидерство является одновременно личностным и межличностным. В философии образования (Б.С. Гершунский, Э.Г. Гусинский, Г.П. Щедровицкий) определена потребность подготовки лидеров как в общественной жизни, так и в профессии; в отечественной психологии (А.И. Донцов, А.А. Леонтьев, Б.Д. Парыгин) феномен лидерства изучался в различных типологиях и возрастных периодах; акмеологические концепции

рассматривали лидерство как стремление к вершинам профессии руководителя (А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина).

Педагогические исследования, основанные на данных результатах, представляют непрерывный интерес к становлению и формированию лидерских качеств у человека.

Исследовательская группа по проблемам лидерства университета штата Айова, состоявшая из К. Левина, Р. Липпита и Р. Уайта предоставила результаты исследования, которые показывают, что из числа опрошенных молодых людей лидерские качества развиты лишь у 26%, у 10% лидерские качества не сформированы вовсе, а у 64% испытуемых качества лидера сформированы слабо, что говорит о наличии лидерского потенциала, который не раскрыт в полной мере.

Согласно статистическим данным, приведенным выше, просматривается необходимость развития лидерских качеств у подрастающего поколения.

Предположительно для выполнения этой задачи подойдет такая форма работы как тренинг. Тренинг (от английского train – тренироваться) – рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений, в нашем случае лидерских качеств. В связи с этим вытекает особая значимость и актуальность исследования развития лидерских качеств у подростков, а также разработка эффективной тренинговой программы.

Изучив психолого-педагогическую литературу нами были выявлены **противоречия** между:

а) между потребностями современного общества в эффективных лидерах и недостаточным вниманием к проблеме по развитию лидерских качеств подростков;

б) стремлением выявить из числа школьников активистов, обладающих лидерским потенциалом и желающих его развивать, и отсутствием отлаженных и действенных механизмов для реализации этой цели;

в) потребностью основной общеобразовательной школы в методических разработках по развитию лидерских качеств у детей подросткового возраста посредством тренинга и отсутствием подобных программ в общеобразовательной практике.

Выявленные противоречия позволили обозначить **проблему исследования**, которая заключается в выявлении эффективности тренинга как средства развития лидерских качеств у подростков, а также недостаточном применении тренинга на практике.

Данная проблема обусловила выбор **темы исследования**: «Развитие качеств лидера у подростков на тренинговых занятиях в школе».

**Объект исследования**: лидерские качества подростков.

**Предмет исследования**: развитие лидерских качеств подростков посредством применения тренинга.

**Цель исследования**: выявить влияние тренинга на развитие качеств лидера у подростков.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1) Изучить психолого-педагогическую литературу по проблеме исследования, конкретизировать понятие «лидерство» и «лидерские качества».

2) Раскрыть особенности развития лидерских качеств в подростковом возрасте.

3) Изучить и теоретически обосновать влияние тренинга на развитие качеств лидера у подростков, доказать его эффективность.

**Гипотеза исследования**: процесс развития лидерских качеств у подростков в условиях школы будет эффективным, если реализовать совокупность следующих условий:

– систематическое вовлечение подростков в специально организованную деятельность, направленную на приобретение лидерского опыта;

– использование в тренинговых занятиях возможности реализации различных позиций (от исполнителя до организатора);

– ориентация на формирование отдельных показателей лидерских качеств (инициативность, коммуникабельность, активность и организаторские способности).

**Теоретико-методологической основой исследования** являются труды: Т.Н. Мальковской, А.Л. Уманского, А.А. Бодалёва, М.И. Рожкова, М.С. Балунова, А.В. Петровского, в которых представлено понятие лидерства и описание лидерских качеств. В основу исследования также легли труды педагогов и психологов, таких как И.С. Кон, А.В. Мудрик, Л.И. Божович, занимающихся изучением особенностей подросткового возраста. Вопросы влияния тренингов на личность рассматривались в работах А.С. Прутченкова, В.И. Леви, Г.С. Абрамовой и др.

**Методы исследования:**

1) Теоретические методы, включающие анализ литературы по проблеме исследования, обобщение и систематизацию.

2) Эмпирические методы:

- Диагностика инициативности (автор А.М. Прихожан).
- Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский).
- Диагностика социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).
- Диагностика организаторских способностей (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

3) Методы обработки данных: количественный и качественный анализ результатов исследования, методы математической статистики критерий G).

**Организация, база и этапы исследования:** Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Гольшмановская средняя

общеобразовательная школа №4» Голышмановского городского округа. В эксперименте приняли участие 20 подростков в возрасте 16–17 лет.

Исследование проводилось в период с октября 2019 г. по июнь 2020 г. и включало три этапа:

Первый этап – постановочный (октябрь - декабрь 2019 г.). Выбор и осмысление темы исследования, анализ психолого-педагогической литературы по исследуемой проблеме, определение методологического аппарата (постановка проблемы, формулировка цели, предмета, объекта, задач исследования, постановка гипотезы).

Второй этап – собственно-исследовательский (январь-апрель 2020 г.). Осуществлялась экспериментальная работа, которая позволила выполнить проверку гипотезы и намеченных теоретических положений, рассматриваемых в выпускной квалификационной работе.

Третий этап – интерпретационно-оформительский (май-июнь 2020 г.). Осуществлены систематизация и обобщение результатов исследования, подведены итоги экспериментального исследования, оформлена выпускная квалификационная работа.

**Новизна исследования:** исследование заключается в обобщении, систематизации теоретических взглядов, существующих в отечественной и зарубежной психологии по вопросам развития лидерских качеств посредством применения тренинга у подростков. Кроме этого экспериментально установлено и доказано влияние тренинговых занятий на формирование лидерских качеств у подростков в школе.

**Теоретическая значимость:** обобщение теоретического материала по изучаемой проблеме развития лидерских качеств у подростков на тренинговых занятиях в образовательных учреждениях.

**Практическая значимость** работы определяется возможностью использования практического материала исследования в работе педагогов и психологов школы. Выявленные психологические особенности развития лидерских качеств у подростков и показатели их диагностики, могут

использоваться в работе специалистов. Разработанная программа тренинговых занятий может быть реализована в любом образовательном учреждении для развития лидерских качеств у подростков и лиц юношеского возраста.

**Апробация и внедрение.** Результаты исследования обсуждались на школьной научно-практической конференции «Возрастные особенности старшеклассников» (г. Тюмень, 2 марта 2020 г.). Опубликована статья «Социально-психологический тренинг как средство развития целеустремленности подростков» в журнале «Международный студенческий научный вестник» (№ 5, 2018, РИНЦ). Находится в печати статья по теме выпускной квалификационной работы в научно-информационном журнале «Проблемы современного образования» (г. Москва). Журнал включен в Перечень Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации, ведущих рецензируемых научных журналов и изданий.

**Структура работы:** работа состоит из введения, двух глав (теоретической и экспериментальной), заключения, библиографического списка, включающего 52 источника, а также 6 приложений. В содержании работы содержится 3 таблицы и 12 гистограмм. Общий объём выпускной квалификационной работы 108 страниц.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА В ШКОЛЕ

## 1.1. ПОНЯТИЕ «ЛИДЕР» И «ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА» ЛИЧНОСТИ В ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

Для того, чтобы представить описание лидерских качеств личности, нам необходимо понять, а кто такой «лидер»?

В словаре С.И. Ожегова понятие «лидер» трактуется так: «...это глава, руководитель политической партии, общественно-политической организации или вообще какой-нибудь группы людей; человек, пользующийся авторитетом и влиянием в каком-нибудь коллективе» [Ожегов, с. 565].

В словаре Д.Н. Ушакова «Лидер - это вождь, руководитель политической партии, общественно-профессиональной организации» [Ушаков, с.671].

В Этимологическом словаре русского языка, это слово ведет свое происхождение из английского языка. Первоначальное значение – «вести кого-то», «руководить» [Шапошников, с. 437].

Учитывая изначальное англо-саксонское значение «lead» – «путь» или «дорога», толковые словари определяют, что лидер – это человек, чья идея открывает новые горизонты для других людей, выступая в роли «сопроводителя». Это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы» [Шапошников, с. 438].

Анализ педагогической, социологической, философской и психологической литературы по проблеме показывает, что вопросами лидерских качеств занимались и занимаются многие российские, зарубежные ученые и исследователи. Однако до сих пор не существует

единого мнения относительно этого явления, его компонентов и составляющих.

Так, в теории лидерских качеств Ф. Вудса утверждалось, что лидер одарен особым талантом, который и отличает его от последователей, а сами качества, определяющие лидера, можно систематизировать [Вавилкин, Ануфриенко, с. 3].

Схожее мнение высказывал М. Вебер, который утверждал, что для эффективного лидера главным является наличие харизмы, которая и выявит основные качества, необходимые лидеру при управлении коллективом [Вавилкин, Ануфриенко, с. 4].

Иную точку зрения имел Р. Кетелл, утверждающий, что на личность лидера в первую очередь влияют наследственность и окружающая среда, другими словами, одни качества, необходимые для лидера, закладываются еще в раннем возрасте (например, любознательность), остальные – формируются в последующие годы (например, честность, такт) [Вавилкин, Ануфриенко, с. 4].

В целом же комплекс качеств, актуальных для личности лидера, варьируется в зависимости от сферы жизнедеятельности общества, а с усложнением задач, стоящих перед лидером, расширяется и спектр навыков, которыми он должен обладать.

Ученый Б. Нанус, считал, что лидер обладает семью основными способностями: искусством осуществления перемен; способностью к построению организаций; способностью понимать взаимозависимости; прозорливостью; способностью к опережающему обучению; инициативностью; высокой честностью и цельностью характера [Гринкруг, с.45].

Известный американский исследователь в области лидерства П. Друкер к основным лидерским умениям относит: умение формировать и развивать эффективные рабочие группы; умение принимать решения; умение ориентироваться на результат; умение ценить свое время [Гринкруг, с.34].

Как показал анализ, проведенный по данному вопросу, в позициях отдельных авторов просматриваются существенные различия, касающиеся как перечня основных способностей и умений лидера, так и их сущностных характеристик.

Переходя к вопросу о качествах, которыми должен обладать лидер, а также к их описанию, необходимо отметить, что до настоящего времени универсальных лидерских качеств так и не выявили, поэтому исследователи в области лидерства и лидерских качеств иногда имеют абсолютно различную точку зрения о том, какие же качества являются лидерскими, а кроме того, некоторые исследования таких качеств противоречивы.

В 1948 г. Р. Стогдилл провел анализ 124 исследований, изучающих личностные качества лидера, а также выделил ряд приоритетных. Ими оказались: интеллект, надежность, ответственность, стремление к знаниям, активность, а также социальная компетентность.

Не менее актуальна была задача психолога Р. Манна, который в результате анализа разнообразных работ по личностным качествам лидера выделил те, которые в значительной степени характеризуют лидера: умение приспосабливаться; наличие интеллекта; умение влиять на окружающих; коммуникабельность; восприимчивость и эмпатия; толерантность и отсутствие консерватизма [Белова, с. 29].

Исследователи в области лидерства и лидерских качеств – А. Лоутон и Э. Роуз предложили следующие качества и умения лидера: решительность и твердость, наличие политического чутья, дальновидность, обаяние, владение искусством межличностного общения, гибкость, стойкость [Евтихов, с. 58].

Ученые Т.Дж. Нэфф и Дж.М. Ситрин выделили такие личностные качества лидера, как: наличие интеллекта; активность; общительность; самоконтроль и дисциплинированность; равнодушие к своему делу; нормальная и адекватная оценка окружения; сдержанность;

положительные установки; желание осуществлять то, что необходимо в данный момент [Вавилкин, Ануфриенко, с.5].

В свою очередь, С. Росс и Л. Офферман считают, что лидер ассоциируется со следующими личностными качествами: воспитанность, прагматизм, низкий уровень критичности и агрессии, уверенность в себе [Вавилкин, Ануфриенко, с. 4].

В трудах С. Коссена можно найти такие качества, как: ясность в выражении мыслей; творческий подход к делу; толерантность; общительность; разносторонность; целеустремленность; уверенность в себе; порядочность и честность, прямота, конструктивность; чувство собственного достоинства, энтузиазм, дисциплинированность; уравновешенность [Вавилкин, Ануфриенко, с. 5].

Говоря о российских исследованиях лидерских качеств, хотелось бы отметить следующие наработки в данной области. Так, Н.К. Михайловский подчеркивал такие качества лидера, как решительность и способность своим примером увлечь за собой [Лагутина, с.43].

Свое мнение по вопросу лидерских качеств высказали кандидаты наук Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. В коллективной монографии авторы выделяют следующие качества лидера: активность, амбициозность, честность и прямота, желание быть лидером и вести за собой других, уверенность в своих силах [Лагутина, с.46].

Т.Н. Мальковская подчеркивает, слово «лидер» трактуется как, субъект деятельности, способный управлять собой, своими эмоциями и чувствами, человек, готовый принять на себя ответственность в принятии какого-либо решения, ответственный за поступки других людей, готовый помочь им определиться в «море» информации и найти реальные варианты решения возникающих проблем [Гараничева, с. 65].

В любой исторический период, практически в каждом виде деятельности, можно выделить в общественной жизни, лидера, как центральную, наиболее авторитетную фигуру в определенной группе лиц.

Далее рассмотрим понятие «лидерство». Следует различать понятия «лидер» (от англ. – leader – ведущий, руководитель) и «лидерство» как определенный тип отношений (от англ. to lead – вести. Отсюда дословно: лидер – ведущий, руководитель; лидерство (leadership) – руководство.

Изучением понятия «лидерство» занимались многие ученые, такие как Дж. Терри, Р. Танненбаум, И. Вэшлер, Ф. Массарик, Т.Н. Мальковская, А.Л. Уманский, А.А. Бодалёв, М.И. Рожков, М.С. Балунев, А.В. Петровский и т.д.

Изучение данного вопроса является актуальным, так как после изучения множества исследований, ученые не пришли к общему согласию по поводу того, что такое «лидерство».

Дж. Терри рассматривал «лидерство» как влияние на массы людей, которое побудило бы их к достижению общих целей [Калитко, с. 91].

П.Ф. Друкер считал «лидерство» - межличностным взаимодействием, проявляемым в определенных ситуациях с помощью коммуникативных процессов и направленных на достижение специфических целей или определенной цели [Лагутина, с. 118].

Г. Кунц и С.О. Доннел определяют, что «лидерство» - это связанное воздействие на людей, которые преследуют достижение общей цели [Белова, с.56].

Д. В. Ольшанский в своей «Теории черт лидера» исходит из того, что люди рождаются лидерами. Им присущи такие врожденные свойства и характеристики индивида, как подвижность и сила нервных процессов, экстравертность, умение сочувствовать и сопереживать, ярко выраженные интеллектуальные и эвристические способности. По утверждению сторонников данной теории, эти качества помогают ему взять на себя роль лидера, занять привилегированное положение в любой ситуации [Ольшанский, с. 132].

В жизни встречается довольно много случаев, когда люди, обладающие сильной волей, интеллектом и другими достоинствами, лидерами так и не стали. По данным Е. Дженнингс, в каждой группе

встречаются лица, которые превосходят лидера по уму, организаторским способностям, но так и не обладают статусом лидера [Радюк, с. 110].

Анализ психолого-педагогической литературы выявил, что человека определяют как лидера исключительно его личностные качества, лидерский статус при любых условиях сохраняется. Если лидер наделен качествами, отличающими его от последователей и современников, то должна существовать возможность определения или выделения этих качеств. Данный вывод породил «теорию лидерских черт», авторы которой объясняли «лидерство» как проявление определенных черт характера индивида.

Теория черт признает неповторимость и врожденность у индивида качеств лидера, по этой причине лидерство как социально-психологический феномен трактуется как совокупность выдающихся черт личности, которые обеспечивают лидеру возможность занять главенствующую позицию, эффективно действовать и удерживать власть именно благодаря наличию этих уникальных черт.

Лидерство — это сложный процесс воздействия на людей с целью достижения конкретных целей. Рассмотрим важные признаки лидерства:

- оно призвано оказывать воздействие на группу лиц для побуждения их к активной деятельности; призвано вызвать у других желание работать;

- стремится к самоорганизации внутри коллектива, упорядочиванию всех процессов, сконцентрировано на достижении общей цели, объединяющей всех членов группы; формирует последователей, которые в будущем могут стать самостоятельными лидерами;

- чутко реагирует на потребности лиц, вовлечённых в зону влияния [Петрушин, с. 114].

В зависимости от используемых механизмов влияния выделяют:

- формальное лидерство — лидерами становятся по назначению, это понятие тождественно с официальным руководством, в его руках реальная власть, которую он осуществляет в рамках, имеющихся у него

полномочий, воздействие на коллектив производится через дисциплинарные меры;

- неформальное лидерство — влияние на людей осуществляется не административными ресурсами, а благодаря личностным качествам лидера [Пучкова, с. 78].

По стилю поведения выделяют:

- авторитарное — все механизмы управления сосредотачиваются в руках одного человека, ожидающего выполнения своих распоряжений и беспрекословного подчинения, при этом стиле инициатива других членов коллектива не поощряется;

- демократическое — предполагает распределение обязанностей и ответственности между всеми членами коллектива, ключевые решения принимаются сообща, развиты коммуникативные связи внутри коллектива;

- либеральное — лидер отдает часть полномочий своим подчиненным, устранившись от принятия решений поставленных задач, возлагая их на членов коллектива.

В зависимости от особенностей личности лидера:

- харизматическое — лидер обладает личностными качествами, которые и применяет в организации работы коллектива;

- ситуационное – лидер умеет легко перестраиваться к постоянным изменениям, не боится новаторских идей, может заняться реформирование;

- атрибутивное – выстраивает детальные причинно-следственные связи, делает их анализ, обладает аналитическим складом ума, склонностью к монотонной и кропотливой работе [Серов, с. 36].

В зависимости от направленности лидерство подразделяют:

- направленное на людей, когда выше всего ставится благополучие сотрудников, их удовлетворённость работой, много внимания уделяется психологическому климату в коллективе;

- направленное на интересы организации, когда все силы и средства направлены на достижение поставленных целей [Тургунбаева, с. 125].

Далее рассмотрим взгляды ученых на понятие «лидерские качества».

М.С. Балунув определяет «лидерские качества» как психологическую характеристику личности, выполняющую функцию ориентира в определении направленности сознания и поведения, которые проявляются в общественно значимых делах и поступках личности [Егорова, с.76]

Таким образом, «лидер» – это ведущий, идущий впереди. Лидер – член группы, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций. Лидерские качества, как интегративное свойство личности, которое проявляется в умении определить цель деятельности, организовать других, в активности, инициативности, в стремлении к творчеству, к успеху, в способности к творчеству, любознательности, уверенности в себе, адекватности в отношении к самому себе, в доброжелательности, коммуникативности, определяющие характер и результаты деятельности, побуждающие к развитию и саморазвитию, активизирующие личностное развитие.

Согласно М.И. Рожкову «лидер» должен обладать такими личностными качествами, как инициативностью, коммуникабельностью, активностью и организаторскими способностями. Именно эти показатели были взяты за основу нашего исследования и будут диагностированы в ходе констатирующего и контрольного этапа эксперимента.

Рассмотрев понятие «лидер» и «лидерские качества» в психологии, считаем необходимым раскрыть особенности развития лидерских качеств и их проявления у детей подросткового возраста. Этому вопросу будет посвящен следующий параграф нашего исследования.

## 1.2. ВОЗРАСТНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ И ИХ ПРОЯВЛЕНИЕ У ПОДРОСТКОВ

В психолого-педагогической литературе обсуждается вопрос о путях развития лидерских качеств личности на разных возрастных этапах. Существует две точки зрения. Первая предполагает, что лидером нужно родиться, что обучение и воспитание не играют никакой роли. Вторая точка зрения заключается в том, что и на врожденные способности оказывают влияние условия жизни и характер воспитания.

Какими бы природными задатками ни обладал от рождения тот или иной человек, сформировать на их основе определенные способности можно лишь в деятельности. Поэтому чтобы сформировать у ребенка новую черту личности, прежде необходимо создать ситуацию, в которой ребенок впервые пережил бы соответствующие данной черте психическое состояние, а затем это состояние закрепить, сделать устойчивой чертой личности ребенка. Поэтому для развития лидерского потенциала ребенка необходимо создать условия, которые требуют проявления детской активности.

Роль успеха в развитии личности огромна. Ю.Е. Лукьянов пишет: «Успех окрыляет ребенка, способствует выработке у него инициативы, уверенности в своих силах» [Лагутина, с. 45].

Лидерские качества закладываются и первоначально воспитываются в семье и школе. Это актуализирует проблему изучения воспитательного потенциала семьи и школы в деле формирования личности ребенка-лидера, так как семья и школа являются институтами, заинтересованными в воспитании лидерских качеств у подростка и способными это осуществить, именно их действия и роль во многом определяют личностные качества будущего лидера.

Зачастую лидерские способности заметны с детства. Ребенок-лидер не будет ждать, что ему предложат игру, занятие или книгу, а начнет действовать сам. Лидер заметен во всем. Если ребенок командует, например,

только дома, а в учебном учреждении себя никак не проявляет, то, вероятнее всего, это лишь способ взаимодействия с родителями, а не личностная черта малыша.

Настоящий лидер привлекает к себе внимание окружающих не истериками. Он может заинтересовать других новой игрой, информацией, идеей. Ребенок с такими способностями любознателен, наблюдателен, находчив. Он анализирует увиденное, услышанное и прочитанное, делает выводы и применяет полученную информацию в новых условиях [Абрамова, с. 198].

Многие лидерские черты могут закладываться и развиваться в детстве. Но невозможно представить малыша, в котором они видны еще с колыбели. Так, скорость реакции и общительность могут быть заложены свойствами высшей нервной деятельности. Однако отсутствие правильного воспитания может не дать им развиваться в правильном направлении. Поэтому в развитии лидерских качеств огромную роль играют все – это родители, педагоги, ближайшее окружение и общество в целом.

В этом возрасте у детей необходимо воспитывать стремление к тому, чтобы состояться в жизни и быть успешным. Важной задачей педагогов и родителей является создание особого поля совместной с подростком деятельности, конструктивных отношений с ним, отношений, объединенных общей целью. Современные педагоги и родители должны настроиться работать сегодня в ауре субъективного мира ребенка, усвоив философскую формулу воспитания: взаимопонимание плюс взаимодействие. Результатом такой работы будет грядущий жизненный успех подростка [Анн, с. 39].

Когда мы задаемся вопросом, каким должен быть человек, который может повести за собой других, то видим, что изначально на первый план становятся психологические характеристики сильной личности, способной стать избранной массой.

Наиболее продуктивным и сложным для становления лидерских качеств представляется подростковый возраст. Изучением подросткового

возраста занимались многие педагоги и психологи, в частности И.С. Кон, А.В. Мудрик, Л.И. Божович и др. В этом возрасте более активно развиваются такие черты характера, как, готовность к принятию решений, доброжелательность, умение презентовать себя, быстрота сотрудничества. В это время необходимо дать ребенку возможность полнее реализовать себя, раскрыть свой внутренний потенциал. Большинство психологов – педагогов, подчеркивали, что именно в подростковом возрасте происходит становление черт характера и основных форм межличностного поведения.

Основные мотивации этого возрастного периода, связаны с активным стремлением к личностному самосовершенствованию, это проявляется в самовыражении, самоутверждении и самопознании.

В подростковом возрасте создаются хорошие условия для развития организаторских способностей, деловитости, предприимчивости, многих других полезных личностных качеств, связанных с взаимоотношениями людей, в том числе умение распределять между собой обязанности, договариваться о совместных делах, налаживать деловые контакты [Аркин, с. 12].

Подобные личностные качества могут формироваться практически во всех сферах деятельности, в которые вовлечен подросток, и которые могут быть основаны на групповой основе, такие как учение и труд.

Качества личности, которые присущи лидеру – это сложные социальные и биологически обусловленные компоненты личности, выбирающие в себя психические процессы, свойства образования, устойчивое состояния и предопределяющие устойчивое поведение личности в природной среде. Следовательно, лидерские качества – это существенные компоненты личности, которые являются основой для становления этой личности как субъекта социальной значимости.

Лидер – член группы с наивысшим статусом; личность способная к самостоятельности, самообладанию, самореализации, самоопределению, самосовершенствованию, саморазвитию, инициативности, обладающая

высокой продуктивной работоспособностью, силой характера, активностью, организаторской проницательностью, ответственностью, за которым признается особая роль при принятии групповых решений и организации совместной деятельности [Бодалев, с. 49].

Подростковый возраст – это возраст интенсивного формирования нравственных понятий, представлений, убеждений, нравственных принципов, которыми подростки начинают руководствоваться в своем поведении и которые формируются под влиянием окружающей действительности.

Важным моментом в формировании личности подростка является развитие самооценки; подросток проявляет интерес к себе, к качествам своей личности, потребность сравнить себя с другими, оценивать себя, разбираться в своих чувствах и переживаниях. В подростковом возрасте характерны развитие чувства товарищества, наличие потребности в дружеском общении, осознанное отношение к дружбе, содержательность и устойчивость дружеских отношений.

Наличие каких лидерских качеств личности позволяет утверждать, что подросток лидер?

К лидерским качествам можно отнести:

- заинтересованность в жизнедеятельности коллектива – подросток пропускает через себя все успехи и неудачи коллектива, проявляет живой интерес ко всему, что касается определенной группы лиц;
- готовность взять на себя ответственность;
- самоанализ – подросток пытается анализировать все ситуации, происходящие с ним, проецирует себя через коллектив: закрепляет положительный и отрицательный опыт, расценивает все это как урок и выходит на позитивное взаимодействие [Афоница, с. 202].

Влияние на внешнее проявление лидерских качеств оказывают:

1. Способность управлять собой («если я захочу, то смогу»). Способность в полной мере использовать свое время, энергию. Умение преодолевать трудности, выходить из стрессовых ситуаций.

2. Наличие четких личных целей («я знаю, чего я хочу»). Понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним.

3. Умение решать проблемы («найти выход в лабиринте мнений»). Способность определения в проблеме главного и второстепенного; проанализировать возможности решения проблемы; прогнозировать последствия принятого решения; обозначать необходимые ресурсы.

4. Творческий подход («не так, как все»). Поиск креативных решений проблем управления, генерация идей, стремление к нововведениям.

5. Умение влиять на окружающих («вести за собой»), включает в себя: самоуверенность, умение устанавливать прочные межличностные взаимоотношения, способность к убеждению и внушению, умение выслушать других.

6. Знание особенностей организаторской деятельности («организовать дело»). Способность подобрать и расставить людей; наметить план и вовлечь людей в его выполнение; стимулировать работу коллектива, корректно осуществлять контроль над его работой.

7. Наличие организаторских способностей («в их единстве»). Обладать организаторским чутьем (избирательностью, умом, тактом); эмоционально – волевым воздействием (энергичностью, требовательностью, критичностью).

8. Умение работать с группой («сплотить товарищей на дело»). Понимать важность сплочения коллектива, обладать способностью преодолевать ограничения, которые препятствуют творческой работе коллектива; умение добиваться согласия и стремление к анализу [Долгова, с. 85].

Многочисленные примеры показывают, что на практике вожаками не становятся люди, которые никогда не присматриваются и не прислушиваются к тем, кто идет за ними.

Темп современной жизни ставит перед лидером ясные и обоснованные цели. Для достижения успехов, решения должны быть сориентированы на долгосрочное благополучие группы, а для этого понадобятся проницательность и хорошая интуиция. Проницательность поможет угадать намерения и желание партнеров, дать возможность прогнозировать различные комбинации и варианты развития событий.

Каждая группа может отличаться от других своими потребностями, которые определяются, как социальными, так и психологическими аспектами ее членов. Можно выделить несколько основных мотивов, объединяющих ожидания тех, кто готов подчиниться сильной воле вожака. Многие люди не способны правильно выбрать жизненную цель, которая обеспечила бы им беззаботную жизнь, поэтому ищут человека, готового делать это за них.

Уверенность в достижимости выбранной цели: только определить главную задачу недостаточно, чтобы впоследствии успешно ее решить. Нужно обладать решимостью, чтобы не сомневаться в своем выборе, иногда это оказывается невероятно трудно.

Психологическое бремя ответственности за результат: лидер, проявляя самостоятельность в выборе решения, несет полную ответственность за неудачу или ошибку.

Лидер должен уметь прислушаться к мнению, отличному от его, но, когда предстоит принять окончательное решение, он проявляет независимость. Приняв решение на основе имеющихся в его распоряжении фактов, он придерживается его. Такого лидера нельзя принудить присоединиться к решению, с которым он не согласен. В принятии решений иногда прослеживается и разумная доля авантюризма, что делает лидера еще более привлекательным [Евтихов, с. 76].

Для лидера очень важно, чтобы его деятельность была гибкой. У него нет необходимости сосредотачиваться на какой-то единственной проблеме. Он всегда открыт для восприятия новых идей, способов мышления и процессов. Он учится решать несколько задач одновременно и всегда доводит дело до конца.

Мы выделили определенный необходимый набор качеств, которыми должен обладать лидер:

1. Инициативность.
2. Коммуникабельность.
3. Активность.
4. Организаторские способности.

Именно эти показатели мы будем диагностировать у подростков в ходе эксперимента.

Не многие качества, присущие лидеру закладываются на генетическом уровне, если человек не может мыслить стратегически, то чрезвычайно трудно объяснить ему, как это делается. Однако – лидерство – это межличностный процесс, и многим навыкам необходимым для его осуществления, можно научиться.

Формирование лидерских качеств у подростков имеет ряд этапов:

- **Диагностический этап.** Подразумевается, что человек понимает и принимает позицию лидера. В ходе развития личности у подростка накапливается определенный комплекс знаний о себе, о других, о тонкостях психологии отношений и общения.
- **Эмоциональный этап.** Проходя через этот этап, происходит воздействие на чувства подростка с целью пробуждения, таких качеств, как переживание, самоутверждение и социальная ответственность.
- **Деятельностный этап.** На данном этапе происходит включенность подростка в такие виды деятельности, которые позволят более четко проявиться лидерским качествам. При этом средствами для выявления

вышеперечисленных качеств являются деловые игры, тренинги, биржи идей, практические занятия, организаторская деятельность [Имзалиева, с. 29].

Развитие качеств лидера в подростковом возрасте – это процесс формирования таких значимых компонентов личности, как интерес к жизнедеятельности коллектива, готовность взять на себя груз ответственности, понимание своих действий и самоанализ.

Таким образом, в период подросткового возраста происходят существенные перемены. Старшие школьники определяют собственные убеждения и взгляды. Происходит формирование индивидуального стиля интеллектуальной деятельности. Подросткам присуще предъявление высоких требований как к себе самому, так и своему окружению. Общение со сверстниками для старших школьников становится необходимостью, это общение дает возможность выражать эмоции, принимать решения, проявлять себя в качестве лидера.

В подростковом возрасте формируется потребность принадлежать к определенной группе, в которой его поймут, оценят, будут брать пример с него, а сам подросток, глядя на поведение других членов группы скорректирует свое отношение и взгляды на что – либо. Группы подростков имеют отличные от других манеры поведения, индивидуальный сленг и взгляды. Именно поэтому в этот период необходимо формировать лидерские качества, благодаря которым школьник сможет принимать самостоятельные решения, выходить из тени и становиться индивидуальностью, которая сможет повести за собой определенные массы людей и быть интеллектуально развитой личностью.

Итак, рассмотрев возрастные особенности развития лидерских качеств и их проявление у подростков, мы познакомимся с понятием «тренинг», выясним, для чего он предназначен, и каков механизм его действия.

### 1.3. ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА В УСЛОВИЯХ ШКОЛЫ

Для начала обратимся к словарю и поясним, что понимается под словом «тренинг».

Тренинг (от английского train – тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений.

Под тренингом в научной литературе понимается эффективный способ, с помощью которого осуществляется фактическое воздействие на личность с целью ее развития, обучения или коррекции.

Если обратиться к истории, то мы узнаем, что уже в 50–60-е годы наблюдался растущий интерес психологов и психотерапевтов к такой форме групповой работы, как тренинг. Возникший интерес был обусловлен успехами психокоррекционной работы в группах и явными преимуществами групповой терапии в сравнении с индивидуальной.

Стоит отметить важность разработок К. Роджерса, так как в шестидесятые годы появились, основанные на его работах тренинги, развивающие социальные и жизненные навыки. На этих занятиях человек решал свои проблемы, учился критичности мышления, способам управления эмоциями и т. д.

Чуть позже, в 70-е годы в Лейпцигском университете под руководством М. Форверга был разработан метод, который он определил как социально-психологический тренинг. В качестве средств данного тренинга использовались ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Использовали эти тренинги для подготовки руководителей промышленного производства. Эти тренинги и являются прародителями коммуникативного тренинга того образца, который мы знаем сейчас [Кипнис, с. 145].

Из всего вышесказанного, можно сделать вывод, о том, что тренинг, является тем самым механизмом работы с подростками, способный формировать, развивать различные умения и навыки, а в нашем случае развивать лидерские качества.

Психологический тренинг — форма активного обучения навыкам поведения и развития личности. В тренинге участнику предлагается выполнить те или иные занятия, направленные на формирование или демонстрацию психологических качеств или навыков [Ксенофонтова, с. 90].

«Тренинг — любая учебная программа или набор процедур, разработанных для того, чтобы в результате их осуществления был получен конечный продукт в виде организма, способного на некоторую определенную реакцию (реакции) или участие в некоторой сложной, требующей умений деятельности» [Ольшанский, с. 127].

Первостепенная идея этого определения состоит в том, что тренинг — это тренировка, выработка определенных навыков и умений.

Определение тренинга дал Ю. Н. Емельянов: «Тренинг — это комплекс методов развития способностей в обучении и овладении любыми сложными видами деятельности, в частности общением» [Белов, с.94].

И. В. Вачков определил понятие тренинга: «Совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития» [Вачков, с.82].

Тренинговое занятие – это определенное психологическое влияние на личность, которое основано на активных формах групповой работы. Это форма специально созданного общения, в результате которого находятся решения вопросов развития лидерских качеств, происходит выработка навыков общения с людьми. В то же время, у школьников происходит смена внутренних установок, расширение знаний, возникновение опыта положительного отношения к себе и находящимся вокруг людям.

Задача тренинга – помочь участнику проявить себя собственными персональными средствами. Тренинг оказывает помощь в том, чтобы

научиться понимать и принимать себя. Ключевая идея тренинга содержится в том, чтобы не принуждать, не менять человека, а поспособствовать ему стать самим собой, принять и полюбить себя, побороть стереотипы в общении с окружающими. Изначально тренинг необходим для передачи знаний, которые невозможно разъяснить словами [Егорова, с. 23].

Тренинг – это, прежде всего, получение жизненного опыта через переживание, то есть на тренинге человек, пропуская через себя яркие позитивные впечатления, сам находит действенные правила общения. Превосходство тренингов в том, что их можно применять как в малых группах, состоящих из 5-10 человек, так и в больших группах до 100 человек.

Тренинг – это интересные ситуации с некими ограничениями – правилами. Задача правил, заключается в обеспечении психологического комфорта каждого участника тренинга. Задача тренера в том, чтобы разъяснить эти правила участникам в начале и контролировать их выполнение в ходе тренинга. Также необходимо согласовать введение этих правил с группой. Так, с самого начала, выстроится понимание между тренером с участниками тренинга [Макартычева, с. 45].

Во время проведения тренинга, человеку предлагают «включить голову», находить решения, вырабатывать навык положительного взгляда на жизнь и плодотворно решать трудности, формировать навыки выдержки и ответственности. Эти многогранные навыки влияют на личностный резерв человека, открывая ему богатую жизненную перспективу.

Тренинг убирает отрицательные и сдерживающие убеждения, обучает совместной работе, приносит человеку решительность, веру в себя, учит грамотно ставить цели в жизни, находить пути их достижения и на долгое время формирует состояние воодушевления и энтузиазма.

Представим принципы тренинга, по работе В.Ю. Большакова:

1) Люди подбираются по принципу добровольности. Это является важным фактором, потому что если роли удачно распределены, то игра

проходит ярко и показывает все ключевые моменты. В данном случае анализ игры делает сама группа, а тренер помогает подвести итог.

2) Принцип наращивания давления — сначала мягко, а если нет отклика, то применяется более жесткое давление на человека.

Бывает, что участник пытается занять иную, совершенно неконструктивную позицию и отстаивает ее просто для того, чтобы спорить. В этой ситуации ему нужно предоставить возможность высказать свое мнение по любому поводу и сразу перейти к подтверждению своих слов в игре.

3) Принцип активности.

Возрастание активности происходит в тот момент, когда тренер дает участнику установку на готовность включиться в совершаемые действия в любой момент.

4) Принцип исследовательской творческой позиции.

Данный принцип заключается в том, что в ходе тренинга участники группы обнаруживают, открывают идеи, осознают закономерности, уже известные в психологии, и что немаловажно свои возможные особенности и личные ресурсы.

5) Принцип осознания поведения.

В ходе проведения тренинга поведение участников переводится с импульсивного на объективный уровень, который позволяет проводить изменения в тренинге. Универсальным средством осознания поведения является обратная связь. Важная задача тренерской работы – создание условий для эффективной обратной связи в группе.

б) Принцип партнерского (субъект-субъектного) общения.

Партнерским, или субъект-субъектным общением является такое, при котором учитываются интересы других участников взаимодействия, а также их чувства, эмоции, переживания [Марихин, с. 142].

Одно из условий эффективной работы тренинга – это последовательная реализация названных принципов, которая будет отличать

эту работу от других способов психологического воздействия и обучения. Чем более позитивное ощущение останется от тренинга, тем продолжительнее эффект от него.

Цели тренинговых занятий с подростками многообразны, мы рассмотрим несколько главных, которые объединены по их направленности и содержанию:

- изучение психологических проблем подростков и установление правильных путей их решения;
- усиление психического здоровья;
- контроль межличностного общения в группе и создание наиболее гармоничного общения;
- формирование самоисследования и самосознания у подростков;
- осуществление творческого потенциала и ощущения успеха.

Тренинг помогает участникам иначе взглянуть на сформированные ранее стереотипы и решить личностные проблемы. Как правило, у большинства в ходе тренинга происходит смена внутренних установок и переосмысление. Участники пополняют психологические знания о себе, появляется определенный опыт позитивного отношения к себе, к окружающим людям и к миру в целом.

Таким образом, мы убедились, что возможности тренинга достаточно высоки. Тренинг рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений. Психологические тренинги для подростков могут принести результаты. Данная форма работы является оптимальной в то время, когда у детей подросткового возраста происходит смена внутренних установок, расширяются знания, появляется понимание отношения к себе и окружающим людям.

## ВЫВОД ПО 1 ГЛАВЕ

Прогрессивное развитие нашего общества предполагает наличие личностей, обладающих нестандартным мышлением, творческим воображением, незаурядными лидерскими качествами, демократической культурой, которые не боятся брать ответственность в решении экономических, политологических и культурологических задач. Тема развития лидерских качеств подростков в современном мире становится все более актуальной, так как от этого во многом зависит формирование личности и активной жизненной позиции.

Требования, предъявляемые обществом к подрастающему поколению, подразумевают наличие лидерских качеств, так как от этого зависит не только эффективное руководство промышленными и общественными предприятиями, но и успешное управление теми, кто будет работать на них. Это является одной из государственных задач.

Лидерские качества являются врожденными или же приобретаются в процессе становления личности человека – повод для споров среди специалистов. Несмотря на отсутствие однозначного ответа на данный вопрос психологические проблемы лидерства, в том числе формирования и развития лидерских качеств личности привлекают внимание многих ученых.

В решении задач социального становления личности большое значение имеет стимулирование лидерства. Через лидеров реализуется управленческий механизм, именно лидеры занимают ключевые позиции в органах школьного самоуправления, молодежных и общественных организациях. В связи с этим особую важность приобретает изучение лидерских качеств подростков, так как именно в этом возрасте закладываются и формируются основы лидерского потенциала, который впоследствии раскрывается во взрослой жизни.

У многих подростков есть задатки лидера, но не у каждого есть возможности и способности для того, чтобы развить и закрепить их самостоятельно.

Чтобы сформировать у ребенка новую черту личности, прежде всего, необходимо создать ситуацию, в которой ребенок впервые пережил бы соответствующие данной черте психические состояния, а затем это состояния закрепить, сделать устойчивой чертой личности ребенка.

На наш взгляд механизмом развития лидерских качеств может стать такая форма групповой работы, как тренинг. Мы определили понятие тренинга как форму специально организованного общения, психологическое воздействие которого основано на активных методах групповой работы. В ходе тренинга эффективно решаются вопросы развития личности, формируются коммуникативные навыки и создаются ситуации, в которых можно не только ощутить себя лидером, но и развить лидерские качества.

Для проверки гипотезы исследования проведем эксперимент по развитию лидерских качеств у детей подросткового возраста. Рассмотрим подробное описание опытно - экспериментальной части выпускной квалификационной работы, которое представлено в следующей главе.

## ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПО РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ ПОСРЕДСТВОМ ТРЕНИНГА В ШКОЛЕ

### 2.1 ОБОСНОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДОВ ИССЛЕДОВАНИЯ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ

Для проверки гипотезы было проведено экспериментальное исследование.

**База исследования:** Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Голышмановская средняя общеобразовательная школа №4», Голышмановского городского округа.

Основными целями деятельности школы являются: формирование личности, нацеленной на саморазвитие, способностей к самостоятельному освоению новых знаний и творческой деятельности в различных областях науки и практики, а также создание условий, гарантирующих получение обучающимися качественного образования в интересах личности, общества, государства.

**Участники:** в эксперименте приняли участие 20 подростков в возрасте 16–17 лет.

Опытно – экспериментальная работа проходила в три этапа:

1. Констатирующий этап. Цель – выявление уровня сформированности лидерских качеств у подростков.
2. Формирующий этап. Цель – разработка и апробация тренинговой программы по развитию качеств лидера у подростков.
3. Контрольный этап. Проведение повторной диагностики уровня сформированности лидерских качеств у подростков и проверка эффективности тренинговой программы.

При организации опытно-экспериментального исследования нами были поставлены следующие **задачи:**

- 1) Разработать / выделить показатели лидерских качеств.
- 2) На основе психодиагностических методик определить уровни сформированности лидерских качеств у подростков.
- 3) Составить трениговую программу по развитию лидерских качеств.

Мы выделили четыре главные качества лидера – инициативность, коммуникабельность, активность, организаторские способности. Рассмотрим каждый из них более подробно.

**Инициативность** — это одно из основных лидерских качеств личности. Способность личности к самостоятельной деятельности, умственная или физическая волевая активность, своевременно проявляемая в организации действий, направленных на достижение как собственных, так и общественных целей. Инициативный человек должен обладать в достаточной степени находчивостью и предприимчивостью, это индивидуум, свободно самовыражающийся и готовый всегда лично отвечать за последствия принимаемых им решений. Данное свойство личности, проявляется не под влиянием чьих-то указаний, напротив, это осознанное и решительное желание что-то начать или преобразовать. Инициативность, как качество характера, не возникает просто так, его надо планомерно и постепенно развивать, учиться презентовать и отстаивать свои интересы.

**Коммуникабельность** – это приобретаемое качество личности, проявляющееся в умении человека максимально качественно и адекватно применять свои способности в выстраивании продуктивного взаимодействия. Это качество, показывающее не только способность личности к общению, но также и к поиску совместимости, налаживанию связей с другими людьми. Проявляется она в высокой способности к совместной работе, причём не только в качестве участника, но также руководителя и организатора данного вида деятельности. Это является ключевым моментом в развитии лидерских качеств.

**Активность** - рассматривается как способность человека к планомерному и целенаправленному преобразованию окружающей действительности, которое проявляется в настойчивости, принципиальности, последовательности в отстаивании своих взглядов и действий, нетерпимости к недостаткам, энергичности, инициативности и других морально-волевых качествах. Активность личности реализуется в ее активной жизненной позиции, предусматривающей ответственность за свои обязанности, требовательное отношение к себе и другим, коллективизм, творческий подход к деятельности. Человеку без активной жизненной позиции лидером стать значительно сложнее.

**Организаторские способности** – играют важную роль в тех видах деятельности, которые связаны с общением, с людьми, с организацией коллективной работы. Чтобы заинтересовать и удержать внимание и контроль над группой людей, нужно обладать не только умственными, но и организаторскими способностями. В основе организаторских способностей лежат такие качества как самоконтроль, эффективная самопрезентация, умения слушать окружающих, навыки инструктажа, способность формировать коллектив. Подразумевают также возможность достижения высокого уровня мастерства в сфере управления, организации разного рода планов и мероприятий. Критерии и показатели лидерских качеств представлены в таблице 1.

Следует отметить, что все вышеперечисленные качества можно сформировать и развить у личности любого возраста, пола и социального статуса.

Таблица 1

## Критерии и показатели лидерских качеств у подростков

Критерии	Показатели лидерских качеств	Методики диагностики
Инициативность	- качество личности,	Диагностика

	<p>проявляющееся как внутреннее побуждение и способность начать новое дело, сделать первый шаг;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выдвижение идей, предложений;</li> <li>- черта личности, характеризующаяся предприимчивостью, склонностью к активным действиям;</li> <li>- активность, проявляемая в организации действий, направленных на достижение как собственных, так и общественных целей.</li> </ul>	<p>инициативности (автор А.М. Прихожан).</p>
<p>Коммуникабельность</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- навык налаживания взаимосвязей;</li> <li>- лёгкость в общении, умение расположить к себе собеседника, а также группу людей;</li> <li>- умение выполнять коммуникативные функции и делать это эффективно, так, чтобы в процессе устанавливались крепкие социальные связи и</li> </ul>	<p>Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский).</p>

	достигались определенные цели общения.	
Активность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение действовать энергично, напористо при решении практических задач;</li> <li>- оценка и принятие решений;</li> <li>-интенсивность взаимодействия человека с обществом.</li> </ul>	<p>Диагностика социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).</p>
Организаторские способности	<ul style="list-style-type: none"> <li>- умение правильно поставить задачу группе;</li> <li>- проконтролировать ее выполнение,</li> <li>- распределить обязанности и, самое главное, вовремя суметь сориентироваться в сложной экстремальной ситуации.</li> </ul>	<p>Диагностика организаторских способностей (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).</p>

На констатирующем этапе эксперимента, исходя из критериев и показателей лидерских качеств были подобраны соответствующие диагностические методики:

1. Диагностика инициативности (автор А.М. Прихожан).

Эта методика предназначена для выявления уровня настойчивости в достижении цели, способности отстаивать свою точку зрения, проявлять инициативу. В данной методике испытуемый отвечает на 48 вопросов. Из предложенных вариантов ответов на каждый вопрос необходимо соотнести свой ответ по шкале от 0 до 4. Обработка результатов заключается в подсчитывании общей суммы набранных баллов.

## 2. Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский).

Методика предназначена для определения уровня коммуникабельности человека. В данной методике испытуемый отвечает на 16 вопросов. За каждый ответ «да» начисляется 2 балла, «иногда» — 1 балл, «нет» — 0 баллов. Обработка результатов заключается в подсчитывании общей суммы набранных баллов.

## 3. Диагностика социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Методика помогает определить уровень социально-психологической активности личности. В данной методике испытуемый выражает свое согласие или несогласие на 15 утверждений по пятибалльной системе. Обработка результатов заключается в подсчитывании общей суммы набранных баллов.

## 4. Диагностика организаторских способностей (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Эта методика предназначена для того, чтобы определить организаторские способности, умение влиять на людей. Испытуемому предлагается быстро, не задумываясь ответить на 20 вопросов. Ответы должны быть только утвердительными (да) или отрицательными (нет). Обработка результатов заключается в подсчитывании общей суммы набранных баллов. Каждый утвердительный ответ на нечетные вопросы и отрицательный на четные оценивается в 1 балл.

Мы провели диагностику на выявление исходного уровня лидерских качеств у всех 20 испытуемых.

В результате диагностирования были получены следующие данные:

Диагностика инициативности – высокий уровень у 10 человек (50%). Таким подросткам характерна напористость и предприимчивость, они стараются извлекать максимум пользы из любой ситуации. Даже потерпев поражение, ищут новые возможности. Со средним уровнем инициативности – 5 подростков (25%). Они целеустремленные, умеют реализовать свои

способности в складывающихся обстоятельствах. На низком уровне по данной диагностике – 5 человек (25%). Им свойственна неудовлетворенность достигнутыми успехами, желанием добиться большего, стремлением к самосовершенствованию.

Диагностика уровня коммуникабельности – высокий уровень у 9 человек (45%). Такие люди общительны, любознательны, любят высказываться по разным вопросам. Охотно знакомятся с новыми людьми, не отказывают в просьбах. На среднем уровне коммуникабельности – 7 подростков (35%). Для данных лиц характерна любознательность, желание выслушать собеседника, они обладают достаточной терпеливостью в общении с другими, отстаивают свою позицию без лишней вспыльчивости. Без неприятных переживаний отправляются на встречу с новыми людьми. Низкий уровень по данной методике выявлен у 4 испытуемых (20%). Такие подростки замкнуты, неразговорчивы, предпочитают одиночество, имеют мало друзей. Новая деятельность и необходимость новых контактов вызывают у них переживания и волнение.

Диагностика социально-психологической активности личности – высокий уровень у 6 человек (30%). Для данных испытуемых свойственно проявлять инициативу, быстро начинать и продвигать дело вперед. Такие люди не ждут, когда начнут действовать другие. Человек с активной установкой действует в любой ситуации оперативно. Средний уровень – 10 испытуемых (50%). У людей со средним уровнем социально-психологической активности действия зависят от ситуации. Они способны совершить поступок, требующий решительности и упорства, но зачастую предпочитают этого не делать, дают себе время подумать, отойти в сторону. На низком уровне по данной диагностике – 4 человека (20%). Они не действуют первыми, ждут удобного случая для старта. Могут провести в нерешительности много времени или вообще не предпринять никаких действий. Человек с низким уровнем активности характеризуется неумением

доводить начатое дело до завершения, неспособностью к инициативным действиям.

Диагностика организаторских способностей - высокий уровень у 8 человек (40%). Таким подросткам характерно искать и пробовать новое, они готовы к выдвижению новых идей, предложений, умеют самостоятельно генерировать идеи; действуют энергично; знают, как преодолеть трудности, проявляют настойчивость при решении проблемы; умеют самостоятельно организовать мероприятие, стимулируют работу своих товарищей. Со средним уровнем – 7 подростков (35%), в делах группы такие люди учувствуют в зависимости от ситуации; частично проявляют настойчивость при решении проблемы; могут организовать мероприятие, но с помощью посторонних, стимулируют работу своих товарищей в зависимости от ситуации. На низком уровне по данной диагностике – 5 человек (25%). Такие подростки испытывают затруднения в общении; не готовы к выдвижению идей, предложений; пассивны в деятельности, не всегда знают как преодолевать трудности, не проявляют настойчивости при решении проблемы; не могут организовывать мероприятие.

Анализируя полученные данные, распределяем испытуемых так, чтобы контрольная и экспериментальная группы были эквивалентными по уровню сформированности лидерских качеств и по количеству испытуемых. Список представлен в (Приложении № 1).

Гистограммы по всем диагностическим методикам констатирующего этапа эксперимента представлены в (Приложении № 3).

Из полученных данных мы видим, что подростков с ярко выраженными лидерскими качествами немного.

Результаты констатирующего этапа эксперимента показали, что у испытуемых преобладает средний уровень сформированности лидерских качеств. Всё это, позволило сделать вывод о необходимости проведения формирующего этапа эксперимента. Подробное описание представлено в следующем параграфе.

## 2.2 РЕАЛИЗАЦИЯ ТРЕНИНГОВОЙ ПРОГРАММЫ ПО РАЗВИТИЮ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ

На формирующем этапе эксперимента нами разработана и апробирована тренинговая программа по развитию качеств лидера у подростков.

✓ Программа тренинговых занятий разработана с учетом возрастных особенностей подростков.

✓ Подобраны упражнения, оказывающие влияние на конкретные формируемые качества лидера (инициативность, коммуникабельность, активность и организаторские способности).

**Цель** программы: создание условий для развития лидерского потенциала подростка через активное включение его в тренинговые занятия.

**Задачи** программы:

- Формирование основных базовых качеств лидера.
- Развитие лидерского потенциала.
- Развитие навыков общения в группе.

**Формы** реализации программы:

- тренинговые упражнения;
- ролевые игры;
- групповые дискуссии.

**Целевая группа:** подростки 16–17 лет.

**Продолжительность** программы: 10 занятий, 2 недели по 1 часу ежедневно.

**Структура** каждого занятия выглядит следующим образом:

Начало занятия: погружение в работу – разогревающие упражнения, создание положительного эмоционального фона.

Основная часть – упражнения и игры, направленные на реализацию основной цели занятия.

Обратная связь – рефлексия каждого участника группы.

Ниже в таблице 2 представлено тематическое планирование программы тренинговых занятий, в которой отражены темы, цели занятий, упражнения, направленные на развитие лидерских качеств.

Таблица 2

### Тематическое планирование занятий

№	Формируемое качество	Тема	Цель	Упражнения
1		Вводное	Знакомство с группой, формирование мотивации к работе в тренинге.	Упражнение «Интервью»; Групповая дискуссия «Модель лидерства».
2	Инициативность	«Групповое взаимодействие»	Предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия, создание в группе атмосферы доверия.	Игра «Хрустальные люди»; Упражнение «Без командира»; Групповая дискуссия на тему «Правила группы»; Упражнение «Многоугольник в тумане».
3		«Какой Я? Я глазами других»	Работа с самовосприятием, с представлениями о себе, организация позитивной обратной связи.	Упражнение «Каким меня видят?»; Упражнение «Автопортрет»; Упражнение «Комментарии».
4		«Лидер как эффективный коммуникатор»	Освоить активный стиль общения и развивать в группе	Ролевая игра «Ведущий дискуссии»;

			отношения партнерства; поупражняться в риторике - науке убеждать.	Игра «Лидер – это».
5	Коммуникабельность	«Лидер переговоров»	Интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную деятельность; потренироваться в выработке совместной стратегии и тактики успеха.	Ролевая игра «Трудный разговор»; Упражнение «По одному».
6		«Навыки работы с партнером и группой»	Потренироваться в слаженной групповой работе, научиться распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности.	«Праздник непослушания»; «Броуновское движение»; «Дотронься до...»; Игра «Телефакс».
7	Активность	«Совместное решение задачи»	В игровой форме подчеркнуть важность каждого игрока в решении групповой задачи; закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его	«Круг и я»; «Большая семейная фотография»; Упражнение «Печатная машинка»; Ролевая игра «Мне

			эмпатические возможности.	необходима помощь!».
8	Организа- торские способности	«Обратная связь как инструмент работы с группой»	Подтолкнуть участников к необходимости самоанализа, развить их умение объективно относиться к себе и оценивать личностные качества и поведение по отношению к окружающим.	«Этюд»; «Танцевальная площадка»; Упражнение «Цветной стул».
9		«Готовность к решению проблем»	Отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в проблемной ситуации.	«Режиссер»; «Массовик затейник»; Упражнение «Паспорт проблемы».
10		Заключительное	Подведение итогов занятий.	«Выборы царя зверей»; Групповая дискуссия на тему «Мой личный результат тренинга»; Упражнение «Групповой рисунок».

Все занятия в соответствии с тематическим планом, включающие игры и упражнения программы более подробно представлены в (Приложении № 4).

Рассмотрим как проходила работа с подростками на формирующем

этапе эксперимента.

Занятия проводились с экспериментальной группой в количестве 10 человек, контрольная группа участия в тренинге не принимала.

В начале на вводном занятии подростки были скованы, зажаты. Знакомство было молчаливым, не эмоциональным. При выполнении упражнения «Интервью» дети еще плохо понимали, как им следует себя вести, присутствовало стеснение.

На втором тренинговом занятии дети чувствовали себя более раскрепощенно. Задавали вопросы о планах и темах следующих занятий. Во второй день все предложенные подросткам упражнения были подвижными. С этого момента адаптация к непривычной форме работы прошла и дети активно включились в процесс тренинга.

Рассмотрим более детально сущность занятий и действия подростков на примере игры «Лидер – это». Целью данной игры является формирование активного стиля общения и развитие отношения партнерства в группе. Задача заключалась в том, чтобы потренироваться в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств. Времени на игру отведено 30 минут. Материалы: листы ватмана, ножницы, клей, маркеры, карандаши, рекламные вырезки из журналов и газет.

В ходе игры всем игрокам предоставлялись разные канцелярские материалы, газеты, журналы. В течение заданного времени задачей испытуемых было создание коллажа с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах. Тематика «Лидер – это». В работе подросткам было необходимо попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о способностях вести за собой людей, руководить ими. Пока испытуемые выполняли задание, в комнате фоном звучала энергичная, ритмичная музыка, создающая рабочее настроение, поддерживающая творческий настрой участников.

Когда время на подготовку закончилось, участники начали уборку

рабочих мест. Затем полученные от участников коллажи были развешаны, чтобы подростки догадались и сделали для себя пометки, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.

После выполненной работы мы с участниками обсудили увиденное, провели рефлекссию. Подростки зачитывали свои мнения об авторстве работ, рассказывали, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.

Вопросы, которые были даны для обсуждения:

1. Легко ли вам было выполнять данное упражнение?
2. Какие чувства вы испытывали, выполняя данное задание?
3. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении задания?
4. Как вы считаете, кто такой лидер?

Затем, чтобы закрепить, услышанные доводы участникам были предложены разные формулировки, с ответом на вопрос, кто есть лидер. И каждый испытуемый поделился собственным мнением, какая из фраз, по его мнению, наиболее приемлемо и наиболее полно подходит под описание человека – лидера.

Формулировки, которые были даны для обсуждения:

1. Лидер – это: прежде всего – доминантная личность.
2. У него быстрая реакция на ситуацию и эффективный выбор средств влияния на проблему.
3. Подавляющий изъявление других мыслей и чувств.
4. Выделяющийся из массы.
5. Тот, за кем хочется идти.
6. Тот, который настолько заметен и харизматичен, что слушаться его или нет – вопроса просто не возникает.
7. Имеющий максимально большое влияние на окружение.
8. Человек, способный преобразовать ситуацию на пользу себе и другим.
9. Тот, чьи качества управленца, администратора, организатора

проявлены в большей, чем у других, степени.

И для примера, вторая игра из программы тренинговых занятий под названием «Выборы царя зверей».

Цель игры: Развитие умения работать в команде.

Задачи: Формирование толерантного, позитивного отношения к лидерам с различными личностными особенностями и стилями работы в группе. Время на работу 30 минут.

Материалы: карточки с ролями, листы бумаги, ручки.

Ход игры: предлагается сыграть в сказочную игру, но с реальной жизненной ситуацией. Называется она «Выборы царя зверей».

Вступление звучит так: «Как-то раз на лесной опушке, собрались все лесные зверушки. Стали они обсуждать, кто будет льва заменять? Кто же из других зверей достоин сей чести?»

Каждому из кандидатов нужно было обосновать и аргументировано доказать: чем он отличается от других зверей и какие личные качества важны более всех других качеств?

На первом этапе происходило распределение ролей. Оно было шумным, эмоциональным, каждый из подростков хотел отличиться. Вышедшие участники вытягивали карточки лидеров претендентов.

В списке кандидатов зарегистрировалось пять лесных жителей:

- 1) Лиса – хитра, дипломатична, находчива.
- 2) Заяц – скромн, застенчив, уступчив.
- 3) Медведь – силен, прямолинеен, настойчив.
- 4) Волк – храбр, спокоен, сдержан.
- 5) Муравей – трудолюбив, умен, умеет работать в команде.

Этап 2. Формирование группы поддержки.

На этом этапе каждому лидеру по очереди нужно было выбрать себе напарника из оставшихся участников.

Этап 3 носил название PR-кампания. Суть этапа заключалась в том, чтобы каждому лидеру и его группе поддержки было необходимо выполнить

следующее:

–написать на листочке положительные черты, качества своего лидера в соответствии с выпавшей ролью (если вдруг группа считает, что у их кандидата только отрицательные качества, важно убедить посмотреть на эти черты с другой стороны и найти в минусах что-то положительное);

–продумать рекламный ролик своего кандидата (по времени не более 3 – 5 минут). Ролик может быть сделан в любом формате: интервью, представляющее героя; инсценировка, представление личных качеств кандидата; рисунок, шарж, с последующей театрализацией и комментариями; стихотворение, песня.

Важное условие: каждый член группы должен принимать участие в обсуждении и создании презентации.

Этап 4. Презентация рекламных роликов в течение 3 – 5 минут на каждую команду.

Этап 5. Дебаты между кандидатами.

Главные кандидаты садились в центр круга. У каждого из них была последняя возможность перед выборами показать, что они лучшие претенденты на эту должность. И в течение 5 минут показать себя в лучшем свете перед лесными жителями на этих дебатах.

Этап 6. Выборы.

Предвыборная кампания завершилась. Наступил день выборов. Каждая команда, хотела проголосовать за своего кандидата, считая его лучшим. Но выборы были организованы несколько иначе: команды должны были обсудить и выбрать любого лидера, кроме своего, с кратким объяснением почему.

Этап 7. Подведение итогов и объявление победителей. Этот этап, как и вся игра, проходили весело, эмоционально. Подростки проявили максимум активности на всех этапах игры.

Вопросы, которые были даны для обсуждения после завершения упражнения:

1. Что помогло выиграть выборы (вопрос победителю, напарнику)?
2. Что было сложнее всего в предвыборной борьбе? Почему?
3. Помогали Вам или мешали заданные роли?

В целом, тренинговые занятия проходили шумно, весело, эмоционально, с большим количеством рассуждений по вопросам лидерства и лидерских качеств.

В данном параграфе была рассмотрена программа тренинговых занятий, ее структура, специфика, тематическое планирование, примеры игр и упражнений. Возникает необходимость в оценке эффективности проведенной тренинговой программы. Подробное описание результатов диагностики лидерских качеств подростков после формирующего этапа эксперимента описано в следующем параграфе.

## 2.3 ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРЕНИНГА В РАЗВИТИИ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У ПОДРОСТКОВ

Целью контрольного этапа экспериментального исследования была проверка эффективности тренинговой программы по развитию лидерских качеств у подростков путем повторной диагностики.

Для проведения диагностики использовались те же методики, что и на констатирующем этапе. В результате данной диагностики мы обнаружили некоторые изменения в проявлениях лидерских качеств испытуемых экспериментальной группы.

В результате диагностирования были получены следующие данные:

Диагностика инициативности – в контрольной группе результат не изменился, а в экспериментальной высокий уровень проявления инициативности зафиксирован у 8 человек (80%). Таким подросткам характерна напористость и предприимчивость, они стараются извлекать максимум пользы из любой ситуации. Со средним уровнем проявления инициативности – 1 подросток (10%). В различных ситуациях эти подростки действуют по-разному, иногда проявляя чудеса уступчивости и податливости, а иногда – настойчивость и упорство. Именно в этой мобильности и неодинаковости заключается привлекательность в общении с ними. Низкий уровень по данной диагностике также выявлен у 1 испытуемого (10%). Проявление инициативы в общественной деятельности занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Диагностика уровня коммуникабельности – в контрольной группе динамики не выявлено. А в экспериментальной группе произошли существенные изменения. Высокий уровень выявлен у 9 человек (90%). Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в

общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. На среднем уровне коммуникабельности – 1 подросток (10%). Для данных лиц характерна любознательность, желание выслушать собеседника, они обладают достаточной терпеливостью в общении с другими, отстаивают свою позицию без лишней вспыльчивости. Без неприятных переживаний отправляются на встречу с новыми людьми. Низкий уровень по данной методике не зафиксирован, что говорит о положительной динамике экспериментального исследования.

Диагностика социально-психологической активности личности – в контрольной группе произошли несущественные изменения, высокий уровень по данной диагностике увеличился на 1 человека, а средний уровень стал меньше на 1 испытуемого. Высокий уровень социально-психологической активности личности в экспериментальной группе зафиксирован у 8 человек (80%). Для данных испытуемых свойственно проявлять инициативу. Человек с активной установкой действует в любой ситуации оперативно. Средний уровень – 1 испытуемый (10%). Для лиц, у которых диагностируется средний уровень социально-психологической активности личности, характерна активная и целенаправленная деловитость, разносторонность интересов, умение сбалансировать деловую активность, напряженную работу со сменой занятий и умело организованным отдыхом, но роль лидера они берут на себя в зависимости от ситуации. На низком уровне социально-психологической активности личности – 1 человек (10%). Для них свойственно слабое проявление своих волевых качеств характера и организаторских способностей, умения вести за собой.

Диагностика организаторских способностей – у контрольной группы показатели остались на тех же уровнях организаторских способностей, что и на констатирующем этапе эксперимента. А в экспериментальной группе произошли изменения. Высокий уровень зафиксирован у 7 человек (70%). Таким подросткам характерно искать и пробовать новое, они готовы к

выдвижению новых идей, предложений, умеют самостоятельно генерировать идеи; действуют энергично; знают, как преодолеть трудности, проявляют настойчивость при решении проблемы; умеют самостоятельно организовать мероприятие, стимулируют работу своих товарищей. Со средним уровнем организаторских способностей – 2 подростка (20%), Для них характерно проявления организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. На низком уровне по данной диагностике – 1 человек (10%). Такие люди не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией.

Гистограммы по всем диагностическим методикам контрольного этапа эксперимента представлены в (Приложении № 5).

Анализируя полученные данные, можно прийти к выводу, что показатели контрольной группы, которая на формирующем этапе эксперимента участия не принимала – практически не изменились. И совершенно противоположная ситуация в экспериментальной группе, которая активно учувствовала в реализации тренинговой программы. Показатели лидерских качеств по всем четырем диагностическим методикам стали выше по сравнению с теми, которые были выявлены на констатирующем этапе.

Чтобы наглядно сравнить динамику констатирующего и контрольного этапа эксперимента, сведем полученные данные по всем диагностическим методикам в гистограммы «до и после».

Результаты динамики по методике «Диагностика инициативности» (автор А.М. Прихожан) представлены в гистограмме 9 (рисунок 9).

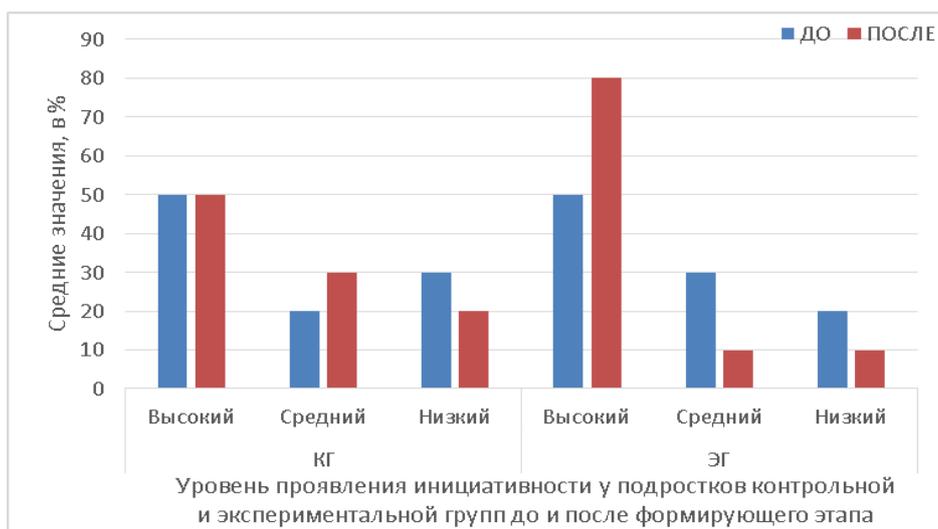


Рис. 9. Результаты диагностики уровня проявления инициативности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп до и после формирующего этапа эксперимента

По данной гистограмме наблюдаются изменения. В контрольной группе высокого уровня проявления инициативности достигли 50%, средний уровень повысился на 10%, а низкий стал меньше на 10%.

В экспериментальной группе высокий уровень повысился на 30% (было 50% – стало 80%). Испытуемых со средним уровнем инициативности стало меньше (было 30% – стало 10%). Также понизился показатель низкого уровня, вместо 20% стало 10%.

Результаты динамических изменений по методике диагностики уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский) представлены в гистограмме 10 (рисунок 10).

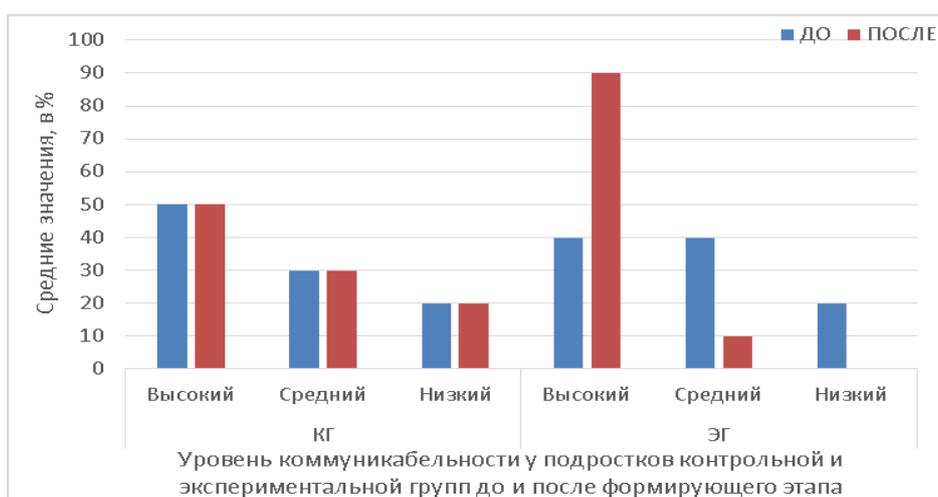


Рис. 10. Результаты диагностики уровня коммуникабельности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп до и после формирующего этапа эксперимента

В данной гистограмме видны существенные изменения. В контрольной группе показатели остались на том же уровне.

В экспериментальной группе высокий уровень коммуникабельности был диагностирован у 40% подростков, а после формирующего этапа эксперимента повысился (было 40% – стало 90%). Испытуемых со средним уровнем инициативности стало меньше (было 40% – стало 10%). Также понизился показатель низкого уровня коммуникабельности, вместо 20% стало 0%.

Изменения показателей после формирующего этапа эксперимента по методике диагностики социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) представлены в гистограмме 11 (рисунок 11).

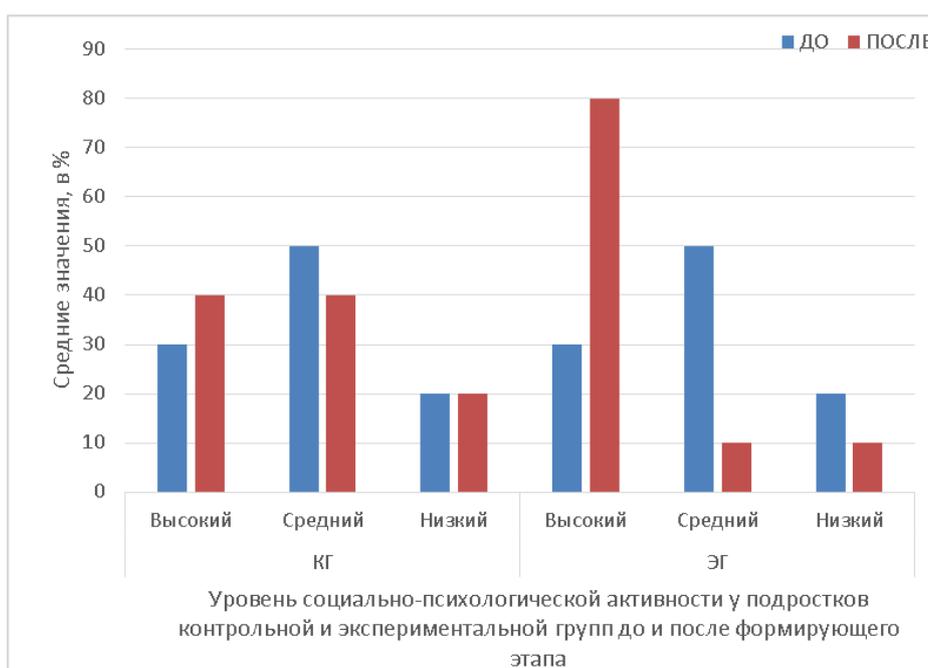


Рис. 11. Результаты диагностики уровня социально-психологической активности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп до и после формирующего этапа эксперимента

По результатам анализа данных гистограммы можно наблюдать положительную динамику. В контрольной группе показатели несущественно изменились. Высокий уровень социально-психологической активности на контрольном этапе был зафиксирован у 40% (было 30%), средний уровень

понижился на 10% (было 50% – стало 40%), низкий уровень активности личности после формирующего этапа не изменился.

В экспериментальной группе высокий уровень социально-психологической активности был выявлен у 30% испытуемых, а после формирующего этапа эксперимента повысился на 50 % (было 30% – стало 80%). Испытуемых со средним уровнем социально-психологической активности стало меньше (было 50% – стало 10%). Также незначительно понижился показатель низкого уровня активности личности, вместо 20% стало 10%.

Результаты динамики по методике диагностики организаторских способностей (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) представлены в гистограмме 12 (рисунок 12).

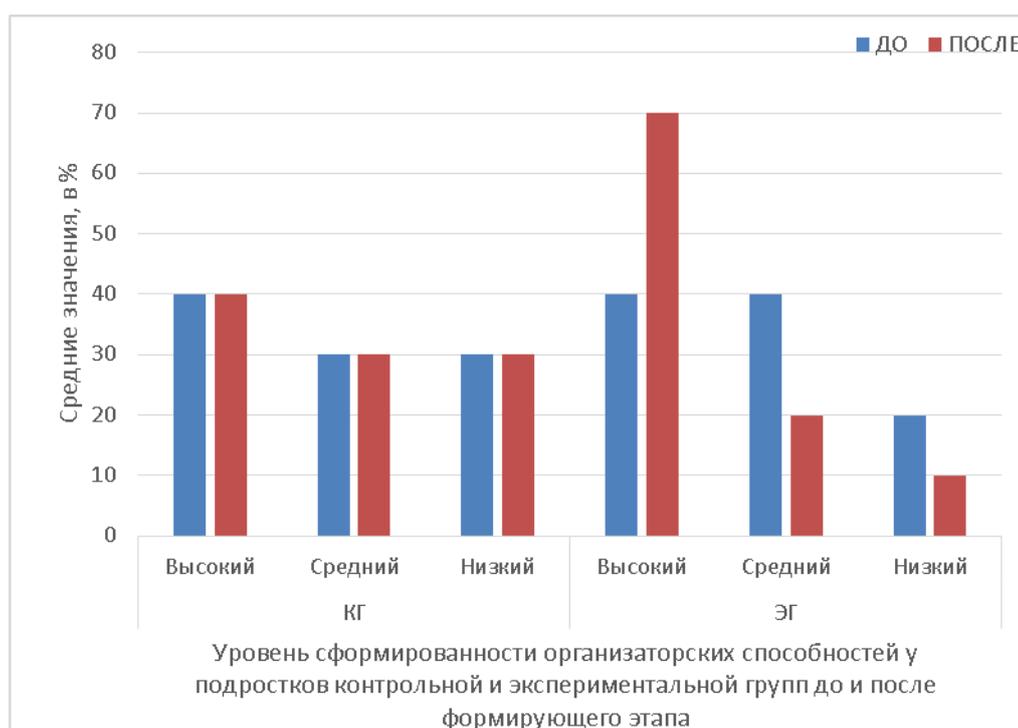


Рис. 12. Результаты диагностики уровня сформированности организаторских способностей у испытуемых контрольной и экспериментальной групп до и после формирующего этапа эксперимента

По данной гистограмме видны изменения. В контрольной группе показатели остались на том же уровне.

В экспериментальной группе произошли изменения. Высокий уровень повысился на 30% (было 40% – стало 70%). Испытуемых со средним

уровнем сформированности организаторских способностей стало меньше (было 40% – стало 20%). Также понизился показатель низкого уровня, вместо 20% стало 10%.

Для подтверждения достоверности динамических изменений воспользуемся методом математической статистики – Критерий G. Критерий позволяет установить, в какую сторону в целом произошли изменения, произошел ли сдвиг в исследуемых показателях (произошло увеличение значений, уменьшение или значения не изменились). Применяя критерий знаков G, нами получены результаты, подтверждающие достоверные сдвиги в показателях: инициативность, коммуникабельность, активность и организаторские способности. Формулы и расчеты представлены в (Приложении № 6).

Таким образом, анализируя полученные данные математических расчетов можно сделать вывод, о том что выявлена и доказана положительная динамика экспериментального исследования. В контрольной группе значения не изменились, а в экспериментальной произошло увеличение значений по всем диагностическим методикам.

## ВЫВОДЫ ПО 2 ГЛАВЕ

Из проведенного исследования мы увидели, что лидерскими качествами обладает большая часть подростков, но не у каждого они сформированы и не каждый из них использует свой потенциал. Так же, увидели у некоторых подростков отсутствие мотивации к развитию лидерских качеств, успешности, самостоятельности.

Мы подобрали тренинговые занятия, основанные на активных формах групповой работы, которые были направлены на формирование лидерских качеств детей подросткового возраста. Тренинги разработаны с учетом возрастных особенностей детей их потребностей, интересов и способностей. Тренинги проводились комплексно и непрерывно на протяжении 2 недель.

Тренинговые занятия по развитию таких лидерских качеств как инициативность, коммуникабельность, активность и организаторские способности способствовали развитию данных качеств в экспериментальной группе, в контрольной группе тренинг не проводился и результаты остались прежними.

Анализ результатов контрольного этапа показал, что после применения тренинга в экспериментальной группе подростков можно наблюдать положительную динамику.

Тренинги являются хорошим условием для развития лидерских качеств, подростков, ведь с помощью него раскрывается личность школьника, открывается его потенциал.

Тренинговые занятия доказали свою эффективность в развитии лидерских качеств у подростков. Так как показатели контрольного этапа стали выше показателей констатирующего. Цель исследования достигнута путем проведения эксперимента, выявлено влияние тренинговых занятий на развитие качеств лидера подростка. Таким образом, представленные данные позволяют сделать вывод о необходимости применения тренингов с целью развития лидерских качеств у подростков.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие лидерских качеств личности является актуальным предметом с времен античности до наших дней. Исследования в этом направлении представлены в философии, истории, политике, психологии, социологии.

Проблему «лидерства» начали исследовать еще с давних времен. Первые упоминания об этом явлении можно найти в трудах таких философов, как Конфуций, Платон, Макиавелли, Гегель, Ницше и др.

С течением времени к изучению данной проблемы возвращались такие ученые как Т.Н. Мальковская, А.Л. Уманский, А.А. Бодалёв, М.С. Балун, А.В. Петровский. В их работах представлено понятие лидерства и описание лидерских качеств. В основу исследования также легли труды педагогов и психологов, таких как М.И. Рожков, И.С. Кон, А.В. Мудрик, Л.И. Божович, занимающихся изучением особенностей подросткового возраста. Вопросы влияния тренингов на личность рассматривались в работах А.С. Прутченкова, В.И. Леви, Г.С. Абрамовой и др.

В педагогике и психологии существуют разные трактовки понятия «лидер» и «лидерские качества». Учитывая изначальное англо-саксонское значение «lead» – «путь» или «дорога», толковые словари определяют, что лидер – это человек, чья идея открывает новые горизонты для других людей, выступая в роли «сопроводителя». Это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы».

Следует различать понятия «лидер» (от англ. – leader – ведущий, руководитель) и «лидерство» как определенный тип отношений (от англ. to lead – вести. Отсюда дословно: лидер – ведущий, руководитель; лидерство (leadership) – руководство.

Лидерские качества закладываются и первоначально воспитываются в семье и школе. Зачастую лидерские способности заметны с детства. Ребенок-

лидер предпочитает действовать первым, может заинтересовать других новой игрой, информацией, идеей. Ребенок с такими способностями любознателен, наблюдателен, находчив.

Но какими бы природными задатками ни обладал от рождения тот или иной человек, лидерство – это межличностный процесс, и многим навыкам необходимым для его формирования, можно научиться. Для этого потребуется создать ситуацию, в которой ребенок впервые пережил бы соответствующее данной черте психическое состояние. Тренинг и является тем самым механизмом, который способен создать ситуацию для формирования и развития различных умений и навыков, а в нашем случае лидерских качеств.

Для проверки гипотезы было проведено экспериментальное исследование.

Базой исследования было выбрано Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Голышмановская средняя общеобразовательная школа №4», Голышмановского городского округа. В эксперименте приняли участие 20 подростков в возрасте 16–17 лет.

Анализ психолого-педагогической литературы выявил, что человека определяют как лидера исключительно по его личностным качествам. Если лидер наделен качествами, отличающими его от последователей и современников, то должна существовать возможность определения или выделения этих качеств.

Согласно М.И. Рожкову «лидер» должен обладать такими личностными качествами, как инициативность, коммуникабельность, активность и организаторскими способностями. Именно эти показатели были взяты за основу нашего исследования и диагностированы в ходе констатирующего и контрольного этапа эксперимента.

Исходя из показателей лидерских качеств были подобраны соответствующие диагностические методики:

- Диагностика инициативности (автор А.М. Прихожан).

- Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский).
- Диагностика социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).
- Диагностика организаторских способностей (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

Результаты констатирующего этапа эксперимента показали, что подростков с ярко выраженными лидерскими качествами немного. У испытуемых преобладал средний уровень сформированности лидерских качеств.

На формирующем этапе эксперимента была разработана и апробирована тренинговая программа с целью развития качеств лидера у подростков. Программа тренинговых занятий разрабатывалась с учетом возрастных особенностей. Были подобраны упражнения, оказывающие влияние на конкретные формируемые качества лидера (инициативность, коммуникабельность, активность и организаторские способности). Важным аспектом программы являлось развитие навыков общения.

Целью контрольного этапа экспериментального исследования была проверка эффективности тренинговой программы по развитию лидерских качеств у подростков, путем повторной диагностики. Для проведения диагностики использовались те же методики, что и на констатирующем этапе. По результатам контрольного этапа мы обнаружили существенные изменения в проявлениях лидерских качеств испытуемых экспериментальной группы. Показатели повысились по всем диагностическим методикам. У испытуемых контрольной группы показатели практически не изменились.

Для подтверждения достоверности динамических изменений мы воспользовались методом математической статистики – Критерий G. Применяя критерий знаков G, нами получены результаты, подтверждающие достоверные сдвиги в показателях: инициативность, коммуникабельность, активность и организаторские способности. Тренинговые занятия доказали

свою эффективность в развитии лидерских качеств у подростков.

Проведенная работа с подростками позволила подтвердить гипотезу о том, что процесс развития лидерских качеств у подростков в условиях школы будет эффективным, если реализовать совокупность следующих условий:

- систематическое вовлечение подростков в специально организованную деятельность, направленную на приобретение лидерского опыта;

- использование в тренинговых занятиях возможности реализации различных позиций (от исполнителя до организатора);

- ориентация на формирование отдельных показателей лидерских качеств (инициативность, коммуникабельность, активность и организаторские способности).

Цель достигнута, задачи исследования решены.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрамова Г.С. Возрастная психология. Москва: Раритет, 2016. 704 с.
2. Анн Л.Ф. Психологический тренинг с подростками. Санкт – Петербург: Питер, 2016. 271 с.
3. Анастаси А. Психологическое тестирование. Москва: Педагогика, 2015. 210 с.
4. Аркин А. А. Родителям о воспитании. Москва: Педагогика, 2016. 176 с.
5. Афолина Г.М. Педагогика. Ростов: Феникс, 2017. 512 с.
6. Белкин А.С. Основы возрастной педагогики. Москва: Академия, 2018. 456 с.
7. Белова Е.В. Системное мышление как основа формирования лидерских компетенций. Москва: Педагогика, 2017. 46 с.
8. Белова Н.Ю. Авторская методика диагностирования лидерской позиции. Ростов: Феникс, 2015. 214 с.
9. Бодалев А. А. Психология о личности. Москва: Просвещение, 2018. 108 с.
10. Божович Л.И. Личность и её формирование в детском возрасте. Москва: Просвещение, 2008. 165 с.
11. Вавилкин В.Н., Ануфриенко Л.В. История изучения лидерских качеств у зарубежных и отечественных авторов. Научно-аналитический журнал. 2015. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-izucheniya-liderskih-kachestv-u-zarubezhnyh-i-otechestvennyh-avtorov> (дата обращения: 04.06.2020).
12. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. Москва: Наука, 2011. 176 с.
13. Винтейн Б.О. Тренинг для ума. Пермь: Шаг в искусство, 2017. 97 с.

14. Выготский Л.С. Педагогическая психология. Москва: Педагогика, 2011. 200 с.
15. Гараничева А.И. Тренинги как основа развития лидерских компетенций. Москва: Раритет, 2018. 365 с.
16. Григорьев Д.В. Программы внеурочной деятельности. Москва: Просвещение, 2015. 80 с.
17. Гринкруг М.А. Школа лидерской подготовки в воспитательном пространстве. Москва: Просвещение, 2015. 120 с.
18. Гуревич К.М. Что такое психодиагностика. Москва: Просвещение, 2015. 98 с.
19. Долгова В.И. Психолого–педагогическая коррекция межличностных отношений подростков. Челябинск: АТОКСО, 2016. 112с.
20. Долгова В.И. Формирование позитивной я – концепции старших школьников. Москва: Просвещение, 2018. 90 с.
21. Егорова Е.В. Тренинг «ситуационное лидерство» – технология формирования лидерского стиля. Москва: Просвещение, 2015. 50 с.
22. Евтихов О. В. Тренинг лидерства. Санкт – Петербург: Речь, 2017. 108 с.
23. Ефремова Т.Ф. Современный толковый словарь русского языка. Москва: АСТ, 2016. 976 с.
24. Имзалиева Д.С. Разработка тренинга для развития лидерских качеств у старших школьников. Санкт – Петербург: Речь, 2017. 164 с.
25. Калитко А.Е. Психологический тренинг как фактор развития лидерских качеств личности. Москва: Просвещение, 2018. 90 с.
26. Кипнис М. Тренеруем умение вести за собой, быть лидером, «мотором» и вдохновителем. Москва: Просвещение, 2019. 278 с.
27. Коломинский Я.Л. Учителю о психологии детей. Москва: Просвещение, 2017. 70 с.
28. Ксенофонтова Е.Г. Лидерство как стремление, или исторические тенденции феномена лидерства. Москва: Просвещение, 2019. 30 с.

29. Кулагина И.Ю. Возрастная психология (Развитие ребенка от рождения до 17 лет). Москва: Просвещение, 2018. 336 с.
30. Лагутина С.С. Развитие лидерских качеств подростков как психолого-педагогическая проблема. Москва: Просвещение, 2017. 82 с.
31. Леонтьев А.Н. Формирование личности. Санкт-Петербург: БАН, 2014. 56 с.
32. Лутошкин А.Н. Как вести за собой: старшеклассником об основах организаторской работы. Москва: Просвещение, 2016. 207 с.
33. Макарычева Г.И. Тренинг для подростков: профилактика асоциального поведения. Санкт – Петербург: Речь, 2018. 192 с.
34. Марихин С.В. Особенности лидерства как социально-психологического явления. Москва: Просвещение, 2016. 328 с.
35. Маркелова Ю.В. Диссертация: Образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера. Оренбург, 2019. 230 с.
36. Матюхин М.В. Мотивация учения старших школьников. Москва: Просвещение, 2017. 70 с.
37. Обозов Н. Н. Социально – психологический тренинг. Санкт – Петербург: Питер, 2014. 174 с.
38. Обухова Л.Ф. Возрастная психология. Москва: Педагогическое общество России, 2016. 368 с.
39. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. Москва, Просвещение, 2017. 944 с.
40. Ольшанский Д.В. Психология масс. Санкт-Петербург: Питер, 2015. 236 с.
41. Петрушин С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе. Москва: Академический Проект, 2010. 250 с.
42. Пучкова А.А. Феномен лидерства в подростковых коллективах. Новосибирск: Ариал, 2018. 169 с.

43. Радюк О.М. Основные факторы эффективности в поведенческих теориях лидерства. Москва: Просвещение, 2015. 35 с.
44. Рудякова О.Н. Психокоррекционная работа со старшеклассниками: тренинги. Волгоград: Учитель, 2018. 99 с.
45. Серов А.Г. Развитие лидерских качеств у подростка на основе ситуационного подхода. Москва: Просвещение, 2017. 123 с.
46. Сосновская А.И., Бочанцева Л.И. Социально-психологический тренинг как средство развития целеустремленности подростков. Международный студенческий научный вестник. 2018. № 5; URL: <http://www.eduherald.ru/article/view?id=18678> (дата обращения: 22.05.2018).
47. Старкова Г.В. Сущность и показатели сформированности лидерских качеств старшеклассников. Москва: Просвещение, 2016. 95 с.
48. Тургунбаева Б.А. Лидерская деятельность как область проявления лидерских способностей. Москва: Просвещение, 2018. 23 с.
49. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. Москва: ОГИЗ, 2017. 895 с.
50. Федина А.С. Тренинг как способ формирования и развития лидерских качеств у подростков. Москва: Просвещение, 2019. 220 с.
51. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. Москва: Просвещение, 2012. 162 с.
52. Шапошников А.К. Этимологический словарь современного русского языка. Москва: Наука, 2018. 584 с.

## Состав участников экспериментального исследования

№ п/п	Код испытуемого	
	Контрольная группа	Экспериментальная группа
1	Сергей В.	Тимофей Д.
2	Ирина Д.	Илья Т.
3	Кирилл С.	Семен Л.
4	Максим К.	Елена Х.
5	Марина П.	Ульяна Р.
6	Динара С.	Артем Ч.
7	Алексей О.	Дарья Б.
8	Маруся В.	Роман К.
9	Дмитрий Ф.	Татьяна Ю.
10	Олег К.	Юлия Я.

Методики диагностики сформированности лидерских качеств  
**Диагностика инициативности (автор А.М. Прихожан).**

*Цель:* выявить уровень настойчивости в достижении цели, способность отстаивать свою точку зрения, проявлять инициативу.

*Инструкция:* если вы полностью согласны с приведенным утверждением, то поставьте цифру «4»; если скорее согласны, чем не согласны, - цифру «3»; если вам трудно ответить определенно – «2»; если вы скорее не согласны, чем согласны, - «1»; полностью не согласны – «0».

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне трудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне нелегко 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 важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать что-то новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение моим товарищам.
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 отношениях 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 испытываю чувства неуверенности в себе.
- 35.Я стараюсь решать 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 всегда стараюсь найти 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, я 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.Я умею находить общий язык с людьми.
- 48.Мне легко удастся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

*Обработка данных:*

Далее необходимо подсчитать сумму баллов (не учитывая ответов на вопросы 8,15, 22, 27, 29, 34, 36,41).

*Интерпретация результатов:*

От 81 и выше – высокий уровень. Вы очень инициативный, напористый и предприимчивый человек, стараетесь извлекать максимум пользы из любой ситуации. Даже потерпев поражение, ищите возможности для реванша. Такая позиция в отношении с окружающими может казаться чрезмерной.

31 – 80 баллов – средний уровень. Вы инициативная, активная и целеустремленная натура, умеете реализовать свои способности в складывающихся обстоятельствах. Чтобы добиться большего, задумайтесь, может быть, Ваши способности глубже и шире и Вы могли бы их использовать более продуктивно?

Меньше 30 баллов – низкий уровень. Вы не вполне удовлетворены достигнутыми успехами и хотели бы добиться в жизни гораздо большего. Вы считаете, что обстоятельства складываются для Вас не слишком благоприятно. Но это происходит потому, что Вы переоцениваете силу обстоятельств и недооцениваете Ваши собственные силы. Вам кажется, что Вы готовы воспользоваться выгодными условиями, когда они возникнут. Но с такой пассивной позицией их можно никогда не дожидаться. Не забывайте, что активный человек находит средства для достижения своих целей, а когда не находит – сам создает их.

**Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский).**

*Цель:* определение уровня коммуникабельности человека.

*Инструкция:* Ответьте на предложенные вопросы. За каждый ответ «да» начисляется 2 балла, «иногда» — 1 балл, «нет» — 0 баллов.

1. Вы ожидаете обычную деловую встречу, лишает ли это вас равновесия?
2. Вы визит к врачу откладываете до тех пор, пока уже совсем не станет сил терпеть?
3. Не вызывает у вас недовольство или смущение поручение выступить с докладом или сообщением по какому-либо случаю?
4. Вы имеете возможность поехать в город, в котором никогда еще не бывали. Вы поедете, или приложите максимум усилий для того, чтобы избежать этой поездки?
5. Любите ли вы делиться своими переживаниями с другими?
6. Раздражает ли вас просьба незнакомого человека назвать время, показать дорогу, ответить на какой-то вопрос и т.д.?
7. Верите ли вы в существование проблемы «отцов и детей» и в то, что людям разных поколений трудно понимать друг друга?
8. Не постесняетесь ли вы напомнить знакомому, что он забыл вернуть деньги, которые вы одолжили ему несколько месяцев назад?
9. В столовой или кафе вам предложили недоброкачественную пищу, вы промолчите, недовольно отодвинув тарелку?
10. В ситуации один на один с незнакомым человеком вы не начнете беседу сами, и вам не понравится, если первым заговорит он. Так ли это?
11. Вас ужасает любая длинная очередь (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра и т.д.). Вам легче отказаться от своего намерения, чем стать в хвост очереди и томиться в ожидании?
12. Бойтесь ли вы участвовать в улаживании конфликтной ситуации?
13. У вас есть собственные, сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры, никаких «чужих» мыслей по этому поводу не принимаете. Это так?
14. Услышав где-то в неофициальной ситуации (в коридоре школы, транспорте) явно ошибочную точку зрения по хорошо известному вам вопросу, вы, скорее всего, промолчите?
15. Вызывает ли у вас недовольство просьбе знакомых помочь разобраться в какой-то проблеме или учебной теме?
16. Вам легче формулировать свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

*Обработка данных:*

Найдите общую сумму баллов. Полученные баллы суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории относится испытуемый.

*Интерпретация результатов:*

13-0 баллов - высокий уровень. Вы очень общительны (порой, пожалуй, даже излишне), любознательны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, а это, бывает, раздражает других. Охотно знакомитесь с новыми людьми, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, что вы теряете выдержку, однако быстро успокаиваетесь. Общительность «бьет из вас ключом». Вы всегда в курсе всех дел. Любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у вас скуку. Всюду чувствуете себя «в своей тарелке». Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете его успешно завершить. По этой причине люди относятся к вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этим.

24-14 баллов – средний уровень. У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении с другими, отстаиваете свою позицию без лишней вспыльчивости. Без неприятных переживаний отправляетесь на встречу с новыми людьми. В то же время вы не любите шумных компаний, экстравагантных выходок и многословия - все это вас раздражает.

32-25 баллов – низкий уровень. Вы некоммуникабельны, и это ваша беда, поскольку именно Вы, прежде всего, страдаете от этого. Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, и поэтому у вас, наверное, мало друзей. Новая деятельность и необходимость новых контактов если и не вызывают у вас паники, то надолго лишают равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и часто бываете недовольны собой. Однако не ограничивайтесь только этим, так как именно от вас зависит изменить эти особенности характера. Разве не бывает так, что чем-то сильно увлекшись, вы «неожиданно» становитесь раскрепощенным и коммуникабельным? Стоит только постараться. Стремитесь быть более общительным, контролируйте себя.

**Диагностика социально-психологической активности личности  
(авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).**

*Цель:* Методика помогает определить уровень социально-психологической активности личности.

*Инструкция:* Вам предлагается 15 утверждений. Выразите свое согласие («полностью согласен») или несогласие («не согласен») по пятибалльной системе.

Тест:

1. Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.

2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.

3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.

4. Мне нравится выполнять непростую работу.

5. Мне нравится брать на себя ответственность.

6. Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся.

7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.

8. Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.

9. У меня хорошие отношения с коллегами по работе.

10. Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.

11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.

12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.

13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.

14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.

15. Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку.

*Обработка данных:*

Найдите общую сумму баллов. Полученные баллы суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории относится испытуемый.

*Интерпретация результатов:*

19 и более – высокий уровень. Вы активный человек, который сам проявляет инициативу, быстро начинает и продвигает дело вперед. Вы не дожидаетесь, пока другие начнут действовать. Человек с активной

установкой входит в любую ситуацию активно – то есть думая «Что я тут буду делать? Как я буду продвигать свои интересы? Как мотивировать других сделать то, что мне нужно?». При этом у него уже есть хорошее понимание своих интересов и, как правило, план своих действий на каждый вариант развития событий. Его не волнует, что будут делать другие. Не волнует - с точки зрения именно волнений чувств, то есть не затрагивает эмоциональную сферу. А значит - не вызывает беспокойства и стресса. Действия других, конечно же, отслеживаются и учитываются, но лишь как обстоятельства.

8-18 – средний уровень. Вы человек со средним уровнем поведенческой активности, то есть ваши активные действия зависят от ситуации. Вы способны совершить поступок, требующий решительности и упорства, но зачастую предпочитаете этого не делать и дать себе время подумать, отойти в сторону.

7 и менее – низкий уровень. Вы человек, который ждет, когда другие начнут действовать, или выжидаете удобного случая для старта. Вы можете провести в нерешительности много времени или вообще не предпринять никаких действий. Человек с низким уровнем активности характеризуется неумением доводить до завершения начатое дело, неспособностью к инициативным действиям, не стремится брать на себя ответственность.

**Диагностика организаторских способностей (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)**

*Цель:* определить организаторские способности учащегося, умение активно влиять на людей.

*Инструкция:* Испытуемому предлагается быстро, не задумываясь ответить на ряд вопросов. Ответы должны быть только утвердительными (да) или отрицательными (нет).

Опросник

1. Вам часто удается склонить друзей или коллег к своей точке зрения?
2. Вы часто попадаете в такие ситуации, когда затрудняетесь в том, как именно Вы должны поступить?
3. Доставляет ли Вам удовольствие общественная работа?
4. Вы обычно легко отступаете от своих планов и намерений?
5. Вы любите придумывать или организовывать с окружающими развлечения, игры и соревнования?
6. Вы часто откладываете на завтра то, что можно сделать сегодня?
7. Вы обычно стремитесь к тому, чтобы окружающие поступали в соответствии с вашими мнениями или советами?
8. Это верно, что у вас редко бывают конфликты с друзьями, если они нарушают свои обязательства?
9. Вы часто в своем окружении берете на себя инициативу при принятии решения.
10. Это верно, что новая обстановка или новые обстоятельства могут выбить Вас, на первых порах, из привычной колеи?
11. У Вас, как правило, возникает чувство досады, когда что-либо из задуманного не получается?
12. Раздражает ли Вас, когда приходится выступать в роли советчика или посредника?
13. Вы, обычно, активны на собраниях?
14. Вы стараетесь избегать ситуаций, в которых нужно доказывать свою правоту?
15. Раздражают ли Вас просьбы и поручения?
16. Вы, как правило, стараетесь, уступать друзьям?
17. Охотно ли Вы берете на себя участие в организации праздников, торжеств?
18. Вас выводит из себя, когда опаздывают?
19. Часто ли к Вам обращаются за помощью или советом?
20. Получается ли у Вас жить по принципу «дал слово - держи»?

*Обработка результатов:*

После того, как будут получены все ответы на предложенные вопросы необходимо подсчитать сумму набранных баллов. Каждый положительный ответ на нечетные вопросы и отрицательный на четные оценивается в 1 балл.

*Интерпретация результатов:*

15 баллов и более свидетельствует о высоком уровне организаторских способностей;

11-14 баллов – средний уровень организаторских способностей;

10 баллов и ниже – низкий уровень организаторских способностей.

### Результаты констатирующего этапа эксперимента

Диагностика инициативности (автор А.М. Прихожан).

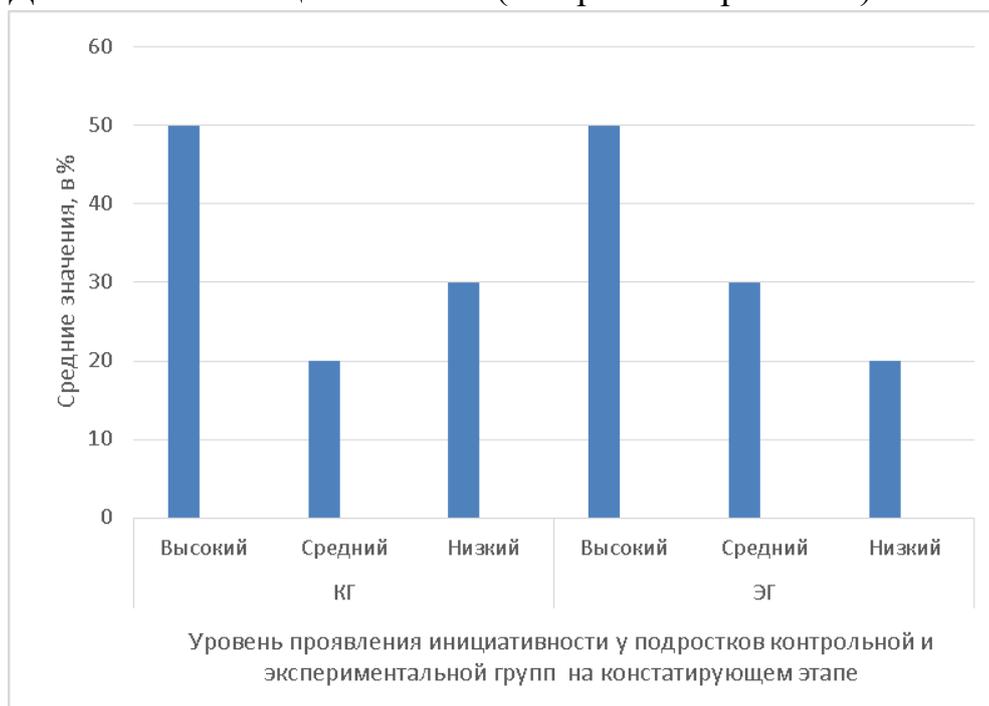


Рис. 1. Результаты диагностики уровня проявления инициативности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе эксперимента

Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский).

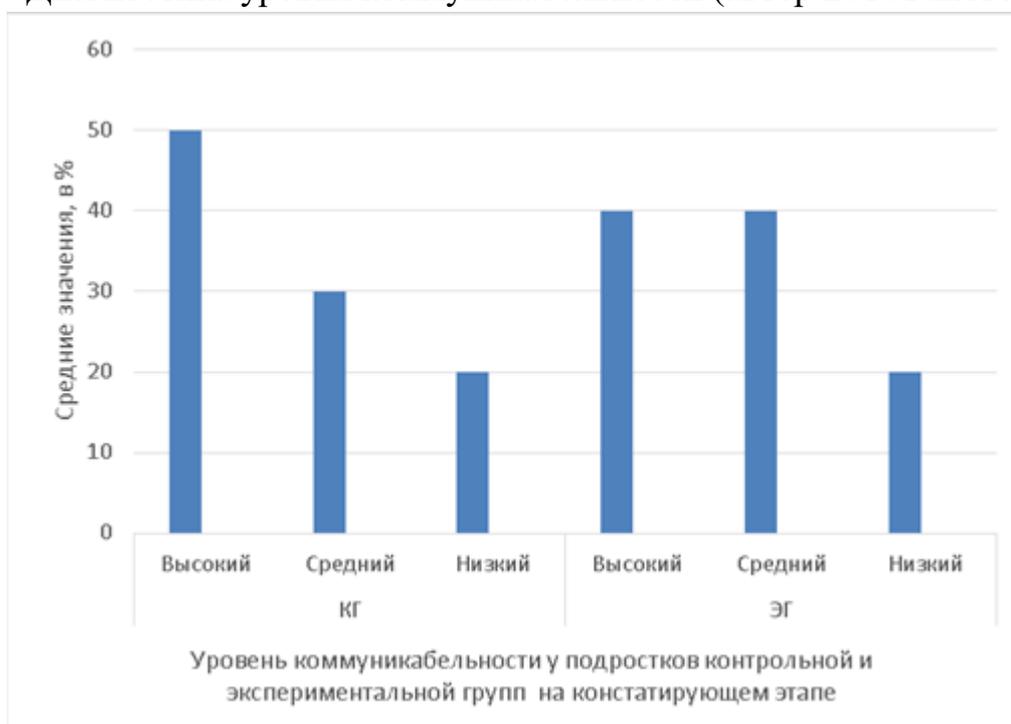


Рис. 2. Результаты диагностики уровня коммуникабельности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе эксперимента

Диагностика социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

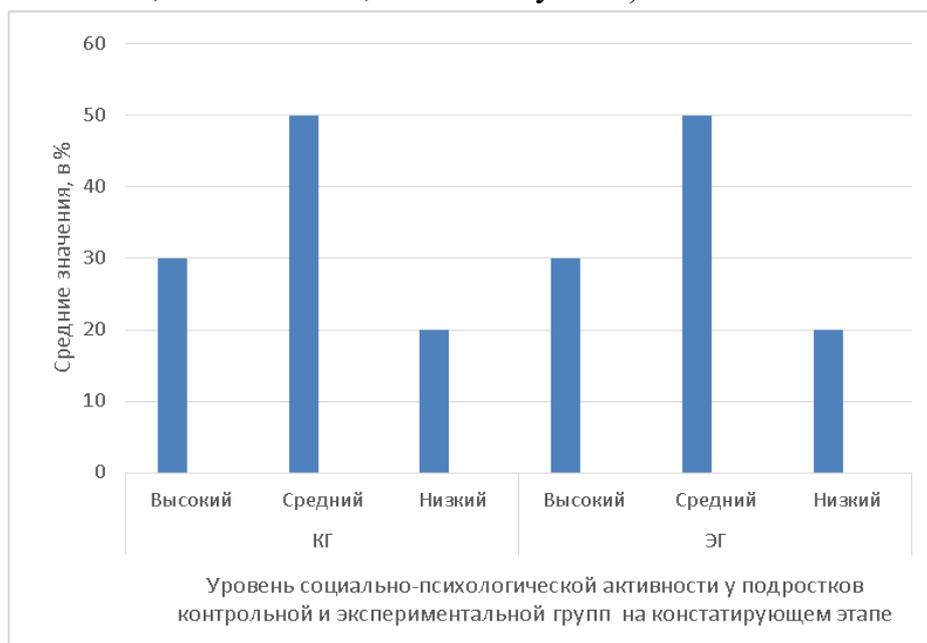


Рис. 3. Результаты диагностики уровня социально-психологической активности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе эксперимента

Диагностика организаторских способностей (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

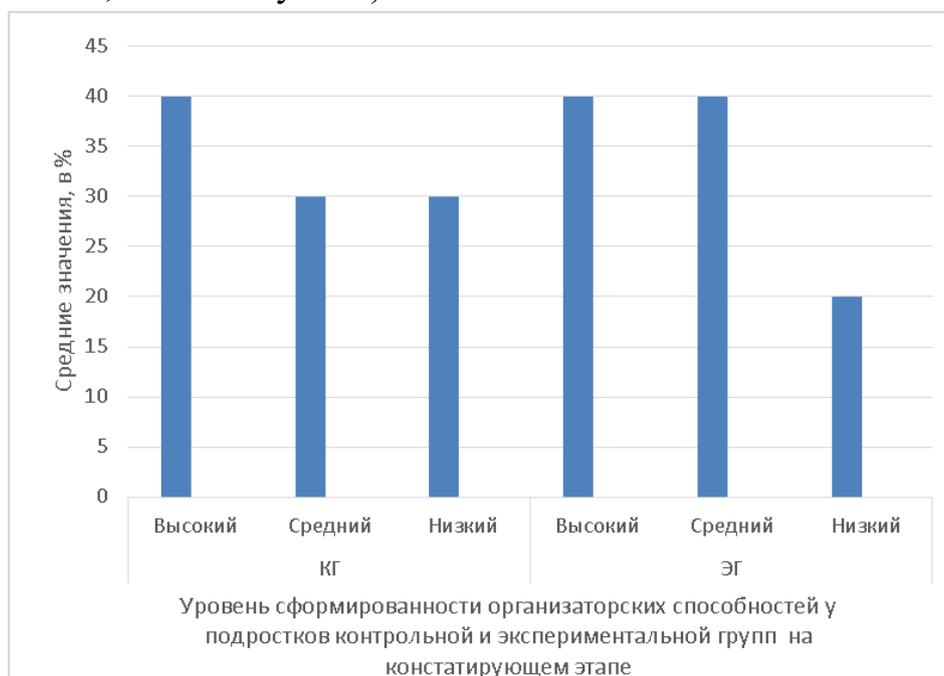


Рис. 4. Результаты диагностики уровня сформированности организаторских способностей у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на констатирующем этапе эксперимента.

## Сводный протокол констатирующего этапа эксперимента

№ п/ п	код испытуемого	1 методика Диагностика инициативности	2 методика Диагностика уровня коммуникабе льности	3 методика Диагностика социально- психологической активности личности	4 методика Диагностика организаторски х способностей
<b>КОНТРОЛЬНАЯ ГРУППА</b>					
1	Сергей В.	32	13	7	16
2	Ирина Д.	81	12	16	20
3	Кирилл С.	29	21	17	9
4	Максим К.	82	27	20	17
5	Марина П.	82	13	21	14
6	Динара С.	36	25	17	12
7	Алексей О.	27	12	15	10
8	Маруся В.	84	20	6	10
9	Дмитрий Ф.	83	11	21	19
10	Олег К.	23	24	16	13
<b>ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ГРУППА</b>					
1	Тимофей Д.	81	24	19	17
2	Илья Т.	79	30	7	10
3	Семен Л.	30	12	10	12
4	Елена Х.	36	12	12	18
5	Ульяна Р.	82	26	20	15
6	Артем Ч.	84	20	17	12
7	Дарья Б.	56	22	6	9
8	Роман К.	83	13	13	16
9	Татьяна Ю.	29	21	18	14
10	Юлия Я.	82	12	21	12

## Формирующий этап эксперимента

***Занятие 1. Вводное.***

*Цель занятия:* знакомство с группой, демонстрация модели поведения на занятиях; формирование мотивации к работе по программе.

*Начало работы*

Работа начинается с представления ведущего, в общих чертах следует сказать о целях и форме организации занятий. Затем следует представление участников группы.

*Упражнение «Интервью»*

Цель: знакомство, погружение в атмосферу тренинга.

Описание: группа делится на пары. В паре участники по очереди становятся на три минуты «журналистом» и «звездой». «Журналист» готовит краткий рассказ о «звезде» на основе экспресс-интервью, в ходе которого «звезда» рассказывает о том, что готова сообщить о себе группе. По окончании работы «журналисты» представляют «звезд» в общем кругу.

*Групповая дискуссия «Модель лидерства».*

Цель: определить качества лидера.

Описание: групповая дискуссия на тему качеств, которые можно назвать лидерскими, которые помогают человеку достичь положения лидера.

В конце создать общую модель лидерства, провести аналогию с темами занятия:

- Предвидеть будущее
- Мотивировать, стимулировать команду
- Внимательность к изменениям
- Гибкость в поведении
- Целеустремленность
- Коммуникабельность
- Организаторские способности
- Активность
- Инициативность
- Самообладание
- Смелость
- Ответственность
- Умение слушать и слышать
- Умение убеждать

*Обратная связь:* настроение после занятия, какие эмоции испытали в процессе занятия, что понравилось больше всего.

### ***Занятие №2. Диагностика внутригруппового взаимодействия.***

*Цель занятия:* предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия, создание в группе атмосферы доверия.

*Игра «Хрустальные люди»*

*Цель:* предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия.

*Описание:* разделить на три команды.

1 команда – Хрустальные люди: они очень хрупкие, могут причинить себе боль, но если они почувствуют себя в безопасности, то могут встать.

2 команда – Взаимодействующие с хрустальными людьми: их задача состоит в том, чтобы уговорить хрустальных людей сдвинуться с места.

3 команда – Наблюдающие за игровым взаимодействием: на что это похоже, что напоминает в реальной жизни.

В процессе обратной связи все участники высказываются, какие возникали ощущения, насколько было комфортно в той или иной команде. Следует акцентировать внимание на том, были ли лидеры в команде хрустальных людей и взаимодействующих с ними; обсудить были ли активны все участники или только некоторые. Далее необходимо обсудить, какие стратегии использовала команда взаимодействующих, при каких было комфортно хрустальным людям. Таким образом, следует сместить обсуждение на проблему доверия в группе и безопасности: какие условия должны соблюдаться, чтобы возникла атмосфера доверия.

Данная игра, таким образом, является переходом к обсуждению и выработке правил группы – что нужно, чтобы было безопасно.

*Правила группы* позволяют каждому участнику чувствовать себя в группе комфортно и безопасно, а группе в целом – активно и эффективно работать по программе.

За основу можно взять следующие правила группы, но каждая конкретная группа может добавить свои правила или какое-то правило не принять.

Итак, мне безопасно, если:

- Позитивный настрой группы
- Право слушать
- Право «нет»
- Активность
- Безоценочность
- Я-высказывания

- «здесь и теперь»
- Уважительное отношение друг к другу
- Конфиденциальность
- Отключить телефоны
- Принятие регламента

### *Упражнение «Без командира»*

В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придётся и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто никем руководить не будет. Абсолютно. Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех каждого станет залогом общего успеха.

Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Любой контакт между участниками запрещён: ни разговоров, никаких знаков, ни хватания за руки, ни возмущённого шипения – ничего. Работаем молча, Максимум – взгляд в сторону партнёров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

- Прошу группу построиться в круг. Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально точно и быстро встала в круг.

Постройтесь, пожалуйста:

- в колонну по росту
- в два круга
- в треугольник
- в шеренгу по росту
- в четыре колонны с одинаковым количеством участников
- в шеренгу от самых светлых до самых тёмных волос

В живую скульптуру Звезда, Медуза, Черепаха.

Обсуждение. Скажите, можно ли было это упражнение назвать тестом на лидерство и почему?

Кто из вас лидер по натуре?

Легко ли вам было отказаться от руководящего стиля поведения?

Каковы были ощущения людей, которые привыкли быть ведомыми? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было советов, указаний?

Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны? Понравилось ли вам отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?

*Упражнение «Многоугольник в тумане».*

Цель: диагностика групповой динамики, способствует групповой сплоченности.

Группа встает в круг и все участники закрывают глаза. Положить веревку на пол у ног участников и попросить их найти ее и поднять. Когда все участники будут держать веревку в руках, объяснить задание. Группа должна складывать из веревки различные геометрические фигуры. При этом соблюдаются следующие правила: веревку должны держать все участники; члены группы могут говорить друг с другом, но никто не должен открывать глаза.

Обсуждение: возникали ли проблемы взаимодействия, если да, то когда и почему. Осталось ли у кого-нибудь чувство, что его не услышали или его идею не стали рассматривать? Почему так произошло? Кто взял на себя роль лидера? В чем это выразилось? Каков был стиль руководства?

*Обратная связь:* настроение на конец занятия, что запомнилось больше всего.

### ***Занятие №3. Какой Я? И Я глазами других.***

*Цель занятия:* работа с самовосприятием, с представлениями о себе, организация обратной связи.

*Упражнение «Каким меня видят?».*

Цель: организация активной обратной связи каждому участнику от группы.

Описание: Выбирается доброволец, который выходит из комнаты. Перед выходом ему предлагается встать перед группой, и ведущий говорит: «Посмотрите на этого хорошего человека». Это важный элемент процедуры, подчеркивающий, что необходимо отмечать только положительные качества.

Задача группы – коллегиально написать 10 ответов на вопрос «КАКОЙ ОН?», наиболее точно описывающих личные качества вышедшего человека.

Задача участника: подумать, как может охарактеризовать его эта группа. После того как группа готова, ведущий предлагает участнику войти. Теперь его задача называть свои личные качества, являющиеся ответом на вопрос «КАКОЙ Я?» которые, как ему кажется, в нем видят окружающие. Важно угадать суть качества, а не конкретное написанное группой слово. При угадывании участником какого-либо качества группа сообщает ему об этом. Участник продолжает до тех пор, пока не «угадает» шесть качеств из списка группы. Если участник затрудняется, то члены группы могут ему помогать, предлагая вспомнить те или иные ситуации и определить проявляющиеся в тот момент качества. После этого группа

зачитывает ему оставшиеся (не угаданные) качества, при необходимости поясняет их и дарит ему листок на память.

Далее за дверь выходит следующий участник.

В процессе обсуждения следует дать участникам возможность высказаться. При этом можно предложить каждому участнику зачитать не угаданные им качества и сообщить свое отношение к ним.

*Упражнение «Автопортрет».*

Цель: организация обратной связи.

Описание: на отдельном листке каждый участник составляет свой психологический автопортрет. Он должен состоять не менее чем из десяти психологических признаков, описывающих его особенности характера, увлечения, взаимоотношения с другими людьми, особенности взглядов на мир т.п. После составления участниками автопортретов они складывают их в коробку. Ведущий перемешивает листки и зачитывает их в случайном порядке.

Задача группы – по тексту узнать автора.

*Упражнение «Комментарии».*

Цель: организация обратной связи.

Описание: Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы бумаги складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются участникам. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или личное мнение о данном человеке. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии. Те же действия повторяют еще раз.

Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает вслух. После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

- Удивил ли меня чей-то отзыв?
- Считаю ли я данные комментарии в мой адрес корректными?
- Хочу ли я ответить на заданный вопрос?

*Обратная связь:* как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

#### ***Занятие №4 Лидер как эффективный коммуникатор.***

*Ролевая игра «Ведущий дискуссии»*

Цель: освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства; потренироваться в определении четких и ясных целей

деятельности; совершенствовать лидерские умения управлять группой; поупражняться в риторике - науке убеждать.

Описание: Руководить собранием, обсуждением, дискуссией - особое искусство. От руководителя в этой роли требуется немало умений:

быть доброжелательным и тактичным по отношению к аудитории;

владеть аудиторией, вниманием слушателей;

ограничивать активность крикунов, вовлекать в обсуждение пассивных;

четко формулировать вопросы и умело резюмировать этапы обсуждения темы.

В данной ролевой игре участники группы смогут проверить на практике свои умения и навыки ведения публичной дискуссии. Сначала группе раздаются записки. Разворачивая их так, чтобы никто не видел написанного, каждый из участников тренинга поймет, какую роль ему предстоит сыграть в предстоящей дискуссии. Затем определяется тема, которая по-настоящему занимает всех присутствующих. После краткого обсуждения, связанного с определением темы дискуссии, принятый большинством вариант записывается на доске. Только теперь ведущий тренинга просит ведущего дискуссии обнаружить себя. Вся полнота власти с этой минуты переходит к тому, кто в своей записке обнаружил роль ведущего дискуссии.

Объявляется трехминутный перерыв, необходимый для подготовки класса, расстановки стульев; для того чтобы все игроки собрались с мыслями и по поводу избранной для обсуждения темы, и в связи с полученной ролью.

Дискуссия продолжается обычно 15—20 минут. Затем группа переходит к обсуждению игры.

Обсуждение строится на нескольких уровнях.

Первый уровень: все высказываются по поводу того, насколько группе, каждому из выступавших удалось раскрыть тему обсуждения.

Второй уровень: самопрезентация и самооценка участников, которым достались конкретные роли-образы. Сначала группа пробует самостоятельно определить, кто был спорщиком, кто альтернативным лидером, а кто занудой. Затем игроки "открывают свои карты" и объявляют о полученных ролях. Они анализируют свое поведение, стиль игры. Получилась ли у них роль? В какой момент дискуссия заставляла их увлечься и забыть о предложенной роли?

Третий уровень: самоанализ и обсуждение группой роли ведущего дискуссии. Что получилось, а что - нет? Владел ли он аудиторией? Удалось ли раскачать пассивных слушателей и обнародовать мнение

меньшинства? В чем вы видите промахи ведущего, а в чем — его несомненный успех? Соответствовали ли друг другу "язык тела" ведущего и содержание его речи? Поддерживался ли визуальный контакт с аудиторией, какие подбадривающие знаки, стимулирующие выражение собственного мнения слушателями использовал ведущий?

Помните правило: 55% - язык тела, 38% - голос (тон, тембр, интонация и т.д.), 7% - слова.

Переходите от языка тела к невербальной коммуникации.

Осознавайте невербальную коммуникацию окружающих.

Следите за собственной невербальной коммуникацией:

- улыбайтесь глазами;
- используйте открытую позу;
- следите за тем, чтобы ваш взгляд выражал заинтересованность;
- стойте прямо, лицом к собеседнику;
- используйте открытые, а не указывающие жесты;
- развивайте навыки получения обратной связи..."

*Игра «Лидер - это»*

Цель: потренироваться в определении четких и ясных признаков лидерского поведения, осознании лидерских качеств.

Всем игрокам предоставляются разнообразные канцелярские материалы, газеты, журналы, рекламные проспекты. В течение 20 минут они готовят (поодиночке либо в парах) некий коллаж с использованием газетных заголовков, фотографий, рисунков от руки или найденных в рекламных изданиях, журналах, газетах.

Тема работы: «Лидер – это». В работе нужно попытаться в визуальной форме представить качества, которые характеризуют лидера, рассказать о способностях вести за собой людей, руководить ими. Все лидеры прогуливаются по комнате, на стенах которой закреплены скотчем рекламные постеры, и делают для себя пометки, кто является, по их мнению, авторами увиденных работ.

Участники зачитывают свои мнения об авторстве работ, рассказывают, что им показалось наиболее привлекательным, ярким в работе товарищей.

Вопросы для обсуждения:

1. Легко ли было вам выполнять данное упражнение?
2. Какие чувства вы испытывали при выполнении данного задания?
3. С какими трудностями вы столкнулись при выполнении задания?
4. Как вы считаете кто такой лидер?

*Обратная связь:* как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

### *Занятие №5 Лидер переговоров.*

#### *Ролевая игра «Трудный разговор»*

Цель: поупражняться в способности убеждать как в лидерском навыке; развить творческое мышление участников тренинга, их умение расширять поле проблемы и видеть многообразие подходов к решению задачи; помочь участникам группы разобраться в себе и понять природу своих лидерских качеств; потренироваться в переговорном процессе как способе решения конфликта.

Описание: Ведущий просит участников внимательно выслушать легенду игры.

Вы — руководитель небольшого отдела крупной фирмы по полит консалтингу. На завтра, на раннее утро назначено решающее совещание, на котором вы должны представить заказчику - кандидату на выборную муниципальную должность - стратегию его избирательной кампании.

Заказчик требует познакомить его со всеми элементами рекламной продукции: эскизами плакатов, агитационных листов, текстами объявлений, статей.

По фатальному недоразумению готовый материал был стерт из памяти компьютера, так что и копирайтеру, и графику необходимо восстановить весь объем предложений заказчику. Вы лишь сейчас, в 18.30, поняли, что произошло. Рабочий день почти закончен. На восстановление утраченного материала требуется по меньшей мере полтора-два часа.

Но есть дополнительные проблемы: ваш копирайтер за большие деньги достал билет на концерт группы его мечты — "Металлика". Он настоящий фанат тяжелого рока, и вам известно о том, что концерт начинается через полтора часа.

Кроме того, ваша коллега-график отмечает сегодня первую годовщину свадьбы. Она поделилась с вами своими планами встретить мужа с работы сюрпризом - романтическим ужином на двоих при свечах. Так что уже сейчас она с нетерпением посматривает на часы, чтобы бежать домой и успеть закончить все приготовления до возвращения с работы мужа.

Что же делать?!

Ваша задача как руководителя отдела убедить сотрудников задержаться и подготовить материалы.

Прочтя задание, предлагаем трем участникам попробовать свои силы на сценической площадке, отыграв разговор между руководителем и его подчиненными. Можно представить несколько попыток, в каждой из которых состав участников будет иным. Важно, чтобы после каждого

представления тренер проверял состояние дел вопросом, обращенным к зрителям:

— Вы верите в то, что к утру задание будет выполнено?

Завершение

Как данная ролевая игра помогла понять секреты переговорного процесса?

Каков был стиль решения конфликта?

Какие индивидуальные особенности ведения переговоров обнажила игра в участниках тренинга?

Продумайте, что сказать, прежде чем вы столкнетесь с другим человеком, чтобы выразить проблему коротко и ясно.

Пожалуй, самая большая проблема для большинства из нас состоит в том, что мы имеем благие намерения держаться в рамках, но нас захлестывают эмоции и мы или говорим то, чего не должны были говорить, или раздражаем другого человека.

Прежде чем обрушиться на соседку, подумайте: "Что я должен сказать?" Потратьте минуту и отрепетируйте. Скажите себе: "Мне нужно признать наличие проблемы, а затем следовать формуле "поведение — последствия — чувства".

*Упражнение «По одному».*

Цель: потренироваться в слаженной групповой работе над поставленной целью; развить умение участников концентрироваться на партнере; научиться распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности.

Описание:

Здесь предложено два варианта упражнения, которые потребуют от участников координации действий, максимальной сосредоточенности и терпения.

Участники садятся в круг.

Задание: сосчитать от одного до двадцати одного, называя цифры по порядку. Каждый из участников за один раз может назвать не более одной цифры.

Сложность в том, что не устанавливается никакой очередности. Наоборот, любой намек на установление игроками порядка входа в игру немедленно пресекается ведущим. Поэтому, как правило, несколько игроков, не зная о намерениях друг друга, одновременно вступают в игру и называют следующую по порядку цифру. В этом случае счет возобновляется с единицы.

Партнеры должны проявить максимум собранности и эмпатичности, чтобы предугадать действия других участников и не назвать цифру одновременно с другими игроками. Нередко (через небольшое время после начала игры и после серии неудач) в группе начинает возникать напряжение между игроками. Это сопровождается взаимными обвинениями, которые потом важно отследить во время подведения итогов игры. Как правило, в этих обвинениях мало реальных просчетов того или иного игрока, скорее это "выпуск пара", прорывающееся наружу раздражение от коллективного неуспеха.

Итак, прошло немало времени, пока вы тренировались в умении понимать друг друга с полувзгляда. И в конце концов команде удалось досчитать до двадцатиодного, не перессорившись и научившись самостоятельно отвечать за собственные просчеты и ошибки.

*Обратная связь:* как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

### ***Занятие №6. Навыки работы с партнером и группой.***

*Упражнение «Праздник непослушания».*

Праздник непослушания: предоставление полной свободы выбора деятельности вплоть до ничегонеделания. Именно в этой ситуации проявляется активная жизненная позиция человека.

*Упражнение «Броуновское движение».*

Участники представляются атомами, хаотично перемещаются в определенном пространстве, а затем по команде тренера образуют молекулы-группы из стольких атомов-человек, сколько назвал тренер.

*Упражнение «Дотронься до...»*

Ведущий называет признак (например, «дотронься до белого... золотого... приятного...»). Все участники должны быстро найти и дотронуться до того, что обладает данным признаком. Правила – дотрагиваться надо только на людях, а не на себе. Последний, кто дотронулся, становится ведущим.

*Игра «Телефакс»*

Цель: потренироваться в слаженной групповой работе на основе невербальной коммуникации.

Необходимо: нарисовать на листах бумаги несколько нетрудных для изображения объектов (дом, дерево, рыба, цветок и т.п.)

Описание: Группа делится по 5 игроков в каждой команде. Все становятся в шеренги друг за другом. Первый в ряду игрок получает чистый лист бумаги и карандаш, последний – карточку с рисунком (больше ее никто не должен видеть).

Каждая команда работает как телефакс. Члены команды пытаются как можно точнее переправить сообщение. Это сообщение - простое изображение предмета, который рисуется указательным пальцем на спине впереди стоящего. Игроки не должны переговариваться между собой.

Когда «сообщение» дойдет до первого члена команды, он изображает на листе бумаги предмет, который, как ему кажется, рисовали на его спине, и кричит: «Готово!». После этого можно сравнить обе карточки.

Перед началом следующего раунда необходимо выяснить, будут ли команды менять последовательность игроков.

Обсуждение:

- Слаженно ли работала команда?
- Как можно было повысить эффективность работы?
- Почему скорость, с которой команды выполняли задания, была различной?

### ***Занятие №7 Мобилизация группы на совместное решение задачи.***

#### *Упражнение «Круг и я»*

Для этого упражнения потребуется доброволец, готовый первым вступить в игру. Участники образуют тесный круг, который будет всячески препятствовать попаданию в него главного героя. Ему дается всего три минуты, чтобы силой убеждения (уговорами, угрозами, обещаниями), ловкостью (пронырнуть, проскользнуть, прорваться, в конце концов), хитростью (посулы, комплименты), искренностью убедить круг и отдельных его представителей впустить его в центр.

#### *Упражнение «Большая семейная фотография»*

Предлагается, чтобы подростки представили, что они все – большая семья и нужно всем вместе сфотографироваться для семейного альбома. Необходимо выбрать «фотографа». Он должен расположить всю семью для фотографирования. Первым из семьи выбирается «дедушка». Он тоже может участвовать в расстановке членов «семьи». Больше никаких установок детям не дается, они должны сами решить, кому кем быть и где стоять. Педагог может только наблюдать за этой занимательной картиной. Роль «фотографа» и «дедушек» обычно берутся исполнять стремящиеся к лидерству ребята. Однако, не исключены элементы руководства и других «членов семьи». Взрослым будет очень интересно понаблюдать за распределением ролей, активностью-пассивностью в выборе месторасположения.

Эта игра может открыть педагогу-организатору новых лидеров и раскрыть систему симпатий-антипатий в группах. После распределения ролей и расстановки «членов семьи» «фотограф» считает до трех. На счет

«три!» все дружно и очень громко кричат слово «сыр» и делают одновременный хлопок в ладоши.

#### *Упражнение «Печатная машинка»*

Цель: в игровой форме подчеркнуть важность каждого игрока в решении групповой задачи; закрепить навыки совместного решения групповой задачи; развить концентрацию внимания участников тренинга.

#### Описание:

Это упражнение лучше всего проводить с группой игроков. На доске записывается текст:

— Не печалься о том, что никто не знает тебя, а стремись быть тем, кого могут знать. (Конфуций)

— Тот, кто, обращаясь к старому, способен открывать новое, достоин быть учителем. (Конфуций)

— Человек — все равно, что кирпич: обжигаясь, он становится твердым. (Бернард Шоу)

Кто хочет прочитать записанные на доске афоризмы? Мы можем с легкостью прочесть и обсудить глубину мысли, подумать, как каждый из афоризмов соотносится с нашей личной жизненной практикой.

Задание усложнится тогда, когда чтение каждого текста станет задачей коллективной. Это значит, что сейчас каждый игрок получит лишь по одному слову из текста. Я попрошу вас после этого произнести афоризм целиком, добившись логически верного и эмоционально наполненного звучания.

Итак, первому игроку - первое слово " Не печалься о том ", второму - " что никто не знает тебя " и т.д. Так распределяем текст первого отрывка, разделив его на сегменты.

Приступаем к самому упражнению. Читая слово, игрок как бы впечатывает его в общий текст и в сознание участников группы.

С первых же попыток произнести текст как единое логическое и эмоционально окрашенное целое группа столкнется с проблемой: каждый игрок будет ставить после своего слова интонационную точку, как бы завершая своим словом высказывание. Разнобой силы голоса, эмоций также будет мешать целостному восприятию афоризма. Добиваемся единого звукового, логического и эмоционального звучания, пока не достигаем целостной осмысленной и ритмической передачи текста. После этого переходим к следующему афоризму.

#### Завершение

— Чем, на ваш взгляд, полезно это упражнение будущим лидерам?

— После разбора хода игры давайте вновь вернемся к трем афоризмам, чтобы обсудить их смысл!

*Ролевая игра «Мне необходима помощь!»*

Цель: потренироваться в осознании собственных поведенческих моделей; закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности; потренироваться в "отзеркаливании" собеседника, пристройке.

Описание:

Группа разбивается на подгруппы в 3-5 человек.

На доске записаны роли:

друг

начальник

партнер

подчиненный

сосед

дальний знакомый

коллега по работе.

Ведущий просит задуматься над тем, как одна и та же информация трансформируется в различной ситуации, применительно к различным людям, в зависимости от формы высказывания.

Насколько мы успешны в том, что можно было бы назвать уместным поведением - реакциями, адекватными той ситуации, месту, в которых мы оказались, людям, с которыми мы общаемся?

— Мне необходима помощь! - обращаетесь вы к различным людям и получаете в ответ...

Давайте проверим, как каждый из перечисленных на доске людей может отреагировать на вашу просьбу. Построим работу следующим образом:

—определите для себя, о каком виде деятельности будет идти речь, в какой помощи вы нуждаетесь;

— каждый попытается представить себе (можно сделать необходимые пометки), как будет развиваться сцена-диалог с каждым из героев, указанных в нашем списке;

— следующий этап заключается в том, что проигрываются все варианты диалога со всеми героями. Каждый из участников может поучаствовать в импровизированной сцене-диалоге, предъявив товарищам свое видение ситуации и разыграв с партнером свой вариант развития сцены;

— последний этап - обсуждение. Чтобы сделать его эффективным и конкретным, раздаем каждой подгруппе листок с наводящими вопросами:

Насколько варианты, которые были заранее подготовлены вами, вписываются в общее представление группы о том, как может развиваться ситуация?

Считаете ли вы свои предложения оптимальными после того, как познакомились с мнениями других участников команды?

Считаете ли вы свой вариант развития сюжета более примирительным, более агрессивным, более нейтральным, более интеллигентным, чем варианты, предложенные товарищами? Говорит ли выбранный вами способ реакции о стиле вашего поведения в реальной обстановке?

Что в реакциях и предложениях товарищей по группе показалось вам неприемлемым? Что стало неожиданностью? С чем вы готовы безоговорочно согласиться?

Приглашаем все группы соединиться в форум. Предлагаем участникам упражнения самостоятельно определить, что являлось для них главным в проведенном упражнении, в чем его польза и учебный потенциал. Поощряем высказывания перед общим форумом. Подводим итог выступлениям.

*Обратная связь:* как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

### ***Занятие №8 Обратная связь как инструмент работы с группой.***

#### *Упражнение «Этюд»*

Провести массовое мероприятие с исполнителями:

- собрание;
- субботник;
- вечер отдыха;
- урок аэробики и др.

В этюде должны быть использованы 7—10 человек исполнителей. Тему этюда определяет режиссер.

Вариант: Предлагается провести (открытую) репетицию небольшого отрывка (этюда) с группой исполнителей.

Оцениваются организационные, коммуникативные способности, интересный сюжет.

Кроме организаторских и коммуникативных способностей, задание выявляет задатки лидера у будущего режиссера, способность мыслить событийными, пространственно-временными категориями, наблюдательность, эмоциональную «заразительность» и т. д.

#### *Упражнение «Танцевальная площадка»*

Предлагается организовать массовый этюд «Танцевальная площадка». В этюде должны участвовать 6-8 человек.

Возможные варианты задания:

- а) партнер выше партнерши на три головы, партнерша привлекательной наружности;
- б) партнер и партнерша по два метра высотой, впервые на танцевальной площадке;
- в) пара: муж и жена, во время танца поссорились;
- г) влюбленная пара: он - очень маленького роста, она - высокая, худая, танцуют без остановок;
- д) партнер в новом костюме, робкий, плохо видит, партнерша очень полная, веселая, и т. д.

Оценивается создание атмосферы «танцевальной площадки», неожиданная развязка события, эмоциональная насыщенность. Кроме организационных качеств, задание-этюд может обнаружить способность мыслить событийно, конфликтно, чувство ритма, зрелищности, композиции.

#### *Упражнение «Цветной стул»*

Цель: подтолкнуть участников к необходимости самоанализа, развить их умение объективно относиться к себе и оценивать личностные качества и поведение по отношению к окружающим; позволить каждому участнику группы получить личностную обратную связь; практически отработать получение и предоставление обратной связи; дать игрокам почувствовать важность двусторонней связи: лидер, член группы - группа.

Описание:

**Первый этап занятия** — это разговор ведущего с группой о том, в чем смысл, преимущества и опасности обратной связи.

Материал для тренера

— "Обратная связь" — фразеологизм, который используется вместо слова "критика", хотя критика нередко бывает важнее, чем необоснованное славословие, комплиментарность в отношениях. Никто не любит, когда его критикуют. Однако без критического взгляда со стороны порой невозможно продвигаться вперед. Нам сложно увидеть свои недостатки так же ярко и выпукло, как видят их люди, которые общаются с нами на работе, дома, в дружеской неформальной обстановке. Человек, который верит в себя, в то, что он может самосовершенствоваться, как правило, готов к конструктивной критике, так как в ней он видит не угрозу своему авторитету, а потенциал для личностного самосовершенствования. Не забудьте, что обратная связь — это не обязательно критические высказывания в ваш адрес, нередко это внешняя оценка ваших сильных

сторон, констатация черт вашего характера, нейтральные замечания о том, каков стиль вашего поведения.

Давайте выскажемся по поводу того, в чем вы видите преимущества обратной связи! Сделаем это методом мозгового штурма, когда все мысли высказываются вслух (без блоков "нельзя", "это звучит глупо"... ) и записываются. В ходе мозгового штурма на доске могут появиться следующие мнения:

Эмоциональная разгрузка. Выплеснул эмоции и собственное мнение - освободился.

Проверка того, насколько мое представление о себе совпадает с мнением окружающих.

Возможность увидеть со стороны свои положительные и отрицательные качества.

Возможность товарищей подсказать мне альтернативные формы поведения. Часто это позволяет решать проблемы, пока они еще не переросли в нечто большее.

Проверка того, правильно ли я прогнозирую взаимоотношения между собой и окружающими.

Помощь в самосовершенствовании.

Возможность узнать истинное лицо замаскированных друзей.

Дружеская критика помогает не быть самодовольным и успокоенным, тренирует тебя и помогает сохранить хорошую форму.

После откровенного разговора я чувствую, что настоящие дружеские отношения только укрепятся, а дугая дружба... Ее не жаль!

Могу рассказать всем, что я о них думаю. Они не обидятся, так как сами просили откровенности!

### **Второй этап**

Мы с вами плодотворно обсудили проблемы получения и предоставления обратной связи. Хочется надеяться, что все высказанное вами поможет каждому на следующем этапе упражнения. Попробуем практически получить и предоставить обратную связь своим товарищам в упражнении *"Цветной стул"*.

Здесь, в центре комнаты, я ставлю стул. В тренинге, в театре стул зачастую - отнюдь не банальный предмет мебели. Это символ, метафора, образ. Вот и наш стул будет выполнять особенные функции. Какие?

Есть известное упражнение - "горячий стул", когда сидящий на нем выслушивает от товарищей далеко не всегда приятные мнения о себе. Есть "стул золотой" - он предполагает выражение симпатии и комплименты в адрес сидящего. Наш стул - "цветной". Тот, кто сядет на него, получит

возможность услышать от любого из участников группы откровенное мнение о себе. Будьте готовы не только к "поглаживаниям", но и к нелицеприятным вещам, к сложным вопросам.

У сидящего в центре игрока тоже есть право на пять вопросов. Пять вопросов к товарищам - это немало. Стоит хорошенько подумать, чтобы максимально полно реализовать свое право не только на ответ, но и на попытку прояснить отношение к себе.

Хотелось, чтобы каждый воспринял происходящее как акт дружбы и откровенности. Вдумайтесь в то, что для вас действительно важно в сидящем напротив человеке. Что вы хотите узнать о нем, чем хотели бы с ним поделиться?

*Обратная связь:* как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

### ***Занятие №9. Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты.***

#### *Упражнение «Режиссер»*

Сделать массовый этюд. «Режиссер» распределяет роли между исполнителями, дает им конкретные задания. После выполнения этюда «режиссер» публично проводит анализ этюда, делает замечания «актерам», отмечает достоинства и недостатки.

Оцениваются организационные и коммуникативные способности, объективность анализа, внимание к деталям, оригинальность замысла.

#### *Упражнение «Массовик-затейник» (задание-игра)*

Организовать любую массовую игру с участниками коллектива. Игры могут быть самыми разнообразными: «лапта», «ручеек», «городки», «прятки», «фанты». Выбор игры определяет «режиссер».

Кроме организаторских способностей задание выявляет педагогические задатки, режиссерский темперамент, коммуникативные способности.

#### *Упражнение «Паспорт проблемы»*

Цель: отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; проработать стратегию решения конфликта, разобраться в преимуществах и недостатках различных стратегий, проверить, какая из стратегий поведения в конфликте характерна для каждого из участников, оценить ее эффективность; потренироваться в определении четких целей деятельности, в выработке индивидуальной и совместной стратегии и тактики успеха.

Описание:

Эта игра активно закрепляет тот теоретический материал, который предложен выше в "Заметках на полях" и касается различных способов восприятия конфликта и поведения в кризисной ситуации.

Данное задание - иное по типу работы: оно индивидуальное, а не групповое. Тренеру стоит позаботиться о создании рабочей атмосферы, достаточного места для комфортной и сосредоточенной работы каждого участника тренинга.

— Мы просим членов группы сосредоточиться каждому на той актуальной конфликтной ситуации, которую сами они представляют на нынешний момент как проблему, требующую решения. Чтобы разобраться в межличностном конфликте (именно этот тип конфликта будет материалом для работы) необходимо четко представить себе, с чем мы имеем дело. Составив паспорт проблемы, мы сможем разработать пути ее решения. Кроме того, ответы на поставленные вопросы помогут определить, какой вид направленности преобладает в нас. Психологи утверждают, что их три: направленность на себя, на других людей и на задачу (на процесс или на результат).

Итак, каждый из участников получает бланк, на заполнение его дается 20 минут. В конце упражнения группа может собраться вместе и озвучить проблемы эмоционального, интеллектуального или иного свойства, которые проявились в ходе работы над заданием.

Бланк упражнения "Паспорт проблемы"

Сформулируйте и запишите, в чем, на ваш взгляд, состоит суть конфликта. \_\_\_\_\_

Разложите конфликт на составляющие:

- что происходит (процесс, действие, поведение сторон)

\_\_\_\_\_

- к чему это приводит (чьи и какие потребности нарушены) \_\_\_\_\_

- чувства по этому поводу (ваша эмоциональная реакция на угрозу потребностям и на развитие конфликта) \_\_\_\_\_

Определите, что для вас более важно:

а) защита собственных потребностей, принципов, ощущение личного комфорта или

б) сохранение хороших отношений со второй стороной.

Какой стиль поведения в конфликтной ситуации вы предпочитаете?

- уход

- приспособление

- принуждение

- компромисс
- сотрудничество

Если, используя выбранный мною стиль поведения, проблема будет разрешена, конфликт снят, то:

Я \_\_\_\_\_

Другая сторона \_\_\_\_\_

(Сформулируйте, какие конкретные результаты ожидаются, какова будет эмоциональная доминанта в ощущениях обеих сторон по завершению конфликта, как прогнозируются отношения между сторонами.)

Я смогу сказать, что проблема, конфликт разрешены, когда (если) \_\_\_\_\_

*Совместное обсуждение.*

*Обратная связь:* как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

### ***Занятие №10 Заключительное.***

*Игра «Выборы царя зверей»*

Ведущий: Сейчас мы с вами сыграем в сказочную игру, но с реальной жизненной ситуацией. Называется она «Выборы царя зверей».

Вступление: Как-то раз на лесной опушке, собрались все лесные зверушки... стали они обсуждать, кто будет льва заменять? Кто же из других зверей достоин чести сей?

Каждому из кандидатов нужно будет обосновать и аргументировано доказать: чем он отличается от других зверей и какие личные качества всех других важнее (при каких условиях и ситуациях)?

Ведущий: Итак, нам понадобятся пять желающих на роль кандидатов царя-зверей.

**Этап 1.** Распределение ролей.

Вышедшие участники вытягивают карточки лидеров претендентов (см. приложение к игре).

В списке кандидатов зарегистрировалось пять лесных жителей:

- 1) Лиса – хитра, дипломатична, находчива.
- 2) Заяц – скромн, застенчив, уступчив.
- 3) Медведь – силен, прямолинеен, настойчив.
- 4) Волк – храбр, спокоен, сдержан.
- 5) Муравей – трудолюбив, умен, умеет работать в команде.

**Этап 2.** Формирование группы поддержки (5 минут).

Ведущий: Сейчас каждому лидеру по очереди нужно набрать себе команду из оставшихся участников (других лесных жителей).

### **Этап 3. PR-кампания (10 – 15 минут).**

Ведущий: Сейчас каждому лидеру и его группе поддержки необходимо выполнить следующее:

–написать на листочке положительные черты, качества своего лидера в соответствии с выпавшей ролью (если вдруг группа считает, что у их кандидата только отрицательные качества, важно убедить посмотреть на эти черты с другой стороны и найти в минусах что-то положительное);

–продумать рекламный ролик своего кандидата (по времени не более 3 – 5 минут). Ролик может быть сделан в любом формате: интервью, представляющее героя; инсценировка, представление личных качеств кандидата; рисунок, шарж, с последующей театрализацией и комментариями; стихотворение, песня.

Важное условие: каждый член группы должен принимать участие в обсуждении и создании презентации. Время работы 10 минут.

**Этап 4.** Презентация рекламных роликов в течение 3 – 5 минут на каждую команду (если есть возможность, желательно снять этот этап на камеру).

### **Этап 5.** Дебаты между кандидатами (5 – 7 минут).

Ведущий: Главные кандидаты садятся в центр круга.

Сейчас у вас будет ещё одна возможность перед выборами показать, что вы самый лучший претендент на эту должность. Ваша задача – в течение 5 минут презентовать себя перед лесными жителями на этих дебатах в лучшем свете.

Все участники группы поддержки садитесь, пожалуйста, во внешний круг, вы теперь становитесь наблюдателями.

### **Этап 6.** Выборы (5 – 10 минут).

Ведущий :- Итак, предвыборная кампания подошла к концу. Наступил день выборов. Каждая команда, несомненно, хотела бы проголосовать за своего кандидата, считая его лучшим. Но наши выборы пройдут в обратном формате: команды должны будут обсудить и выбрать любого лидера, кроме своего, с кратким объяснением почему.

### **Этап 7.** Подведение итогов. Объявление победителей.

#### **Вопросы для обсуждения:**

- 1.Что помогло одержать победу на выборах (вопрос победителю и группе поддержки)?
- 2.Что в предвыборной борьбе было сложнее всего? Почему?
- 3.Помогали Вам или мешали заданные роли?

*Групповая дискуссия на тему «Мой личный результат тренинга»*

Цель: осознание умений и навыков, полученных в результате тренинга.

Описание: групповая дискуссия на заданную тему: обсуждение того, чему каждый из участников научился в процессе тренинга, что нового открыл в себе, какие были ожидания в начале тренинга и оправдались ли они.

*Упражнение «Групповой рисунок»*

Цель: усиление групповой сплоченности.

Описание: все участники группы одновременно рисуют на одном листе.

Результаты контрольного этапа эксперимента  
 Диагностика инициативности (автор А.М. Прихожан).

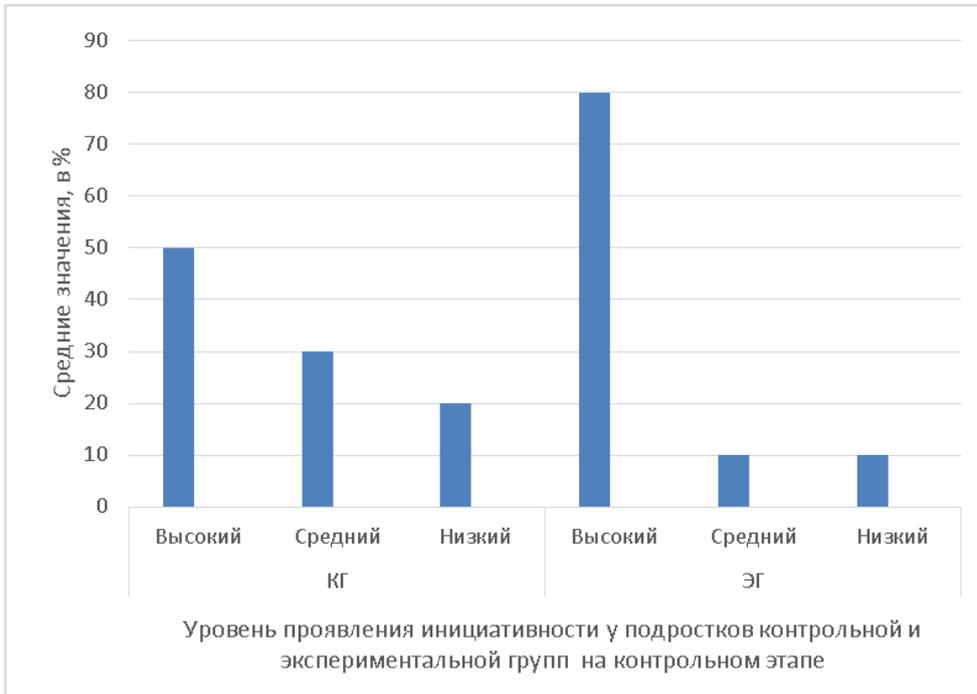


Рис. 5. Результаты диагностики уровня проявления инициативности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на контрольном этапе эксперимента

Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский).

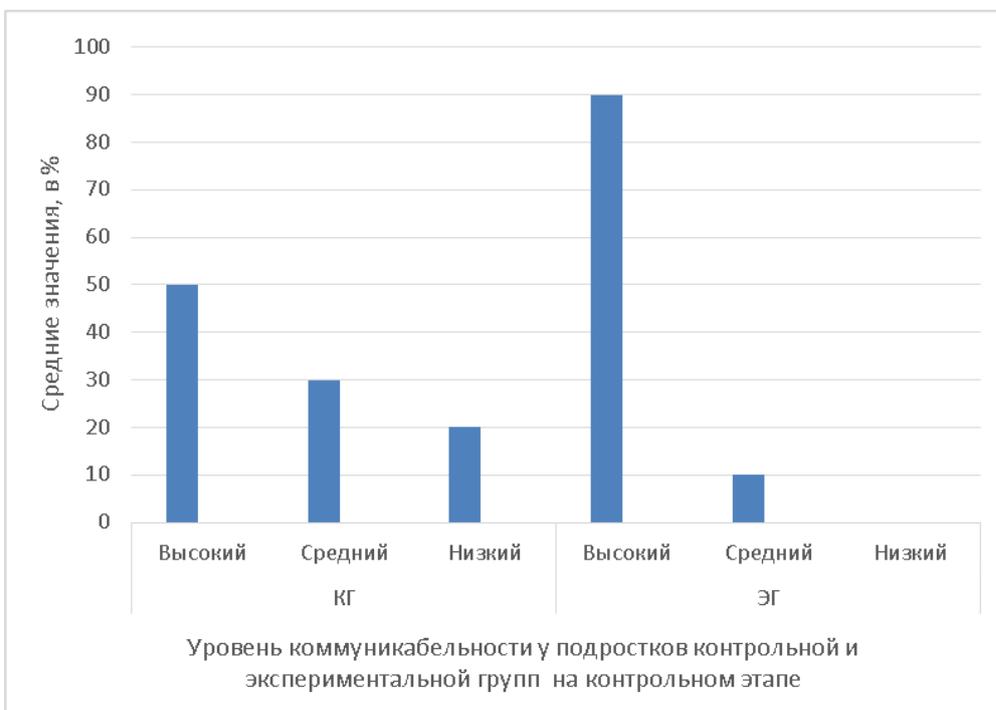


Рис. 6. Результаты диагностики уровня коммуникабельности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на контрольном этапе эксперимента

Диагностика социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

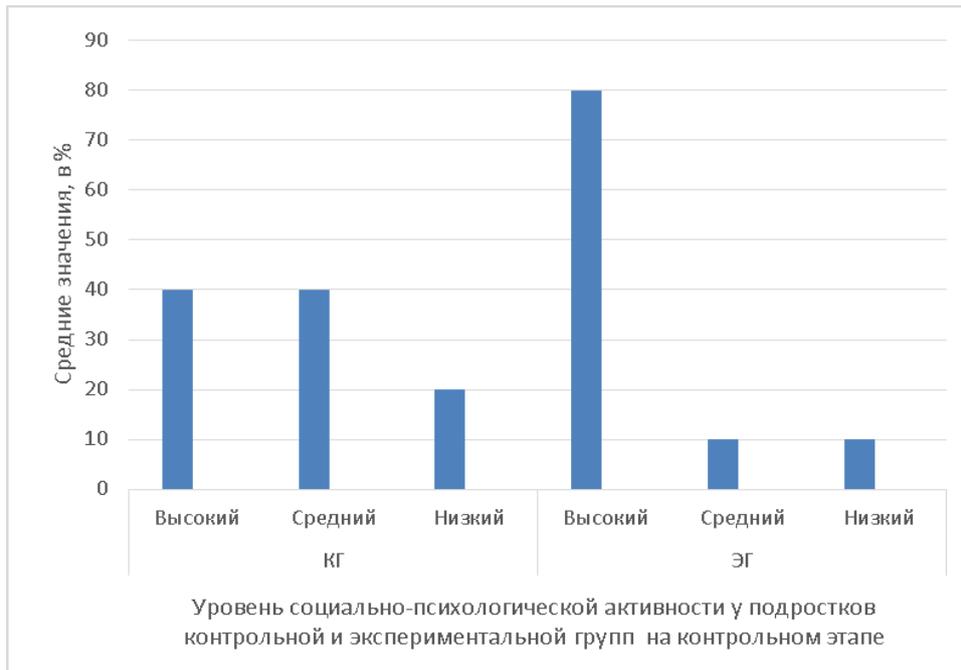


Рис. 7. Результаты диагностики уровня социально-психологической активности у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на контрольном этапе эксперимента

Диагностика организаторских способностей (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов).

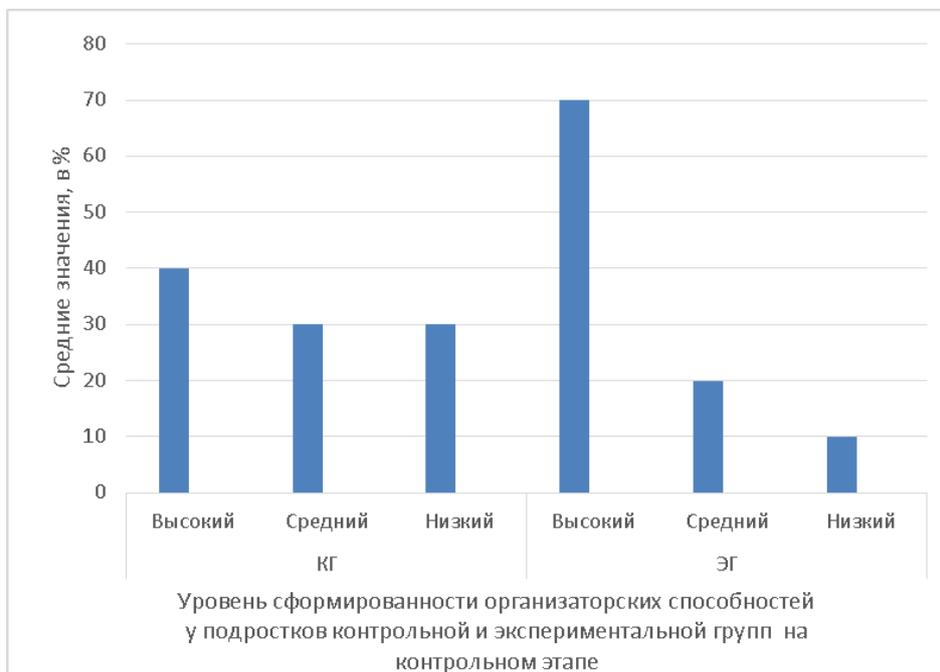


Рис. 8. Результаты диагностики уровня сформированности организаторских способностей у испытуемых контрольной и экспериментальной групп на контрольном этапе эксперимента.

## Сводный протокол контрольного этапа эксперимента

№ п/ п	Код испытуемого	1 методика Диагностика инициативности	2 методика Диагностика уровня коммуникабе льности	3 методика Диагностика социально- психологической активности личности	4 методика Диагностика организаторски х способностей
<b>КОНТРОЛЬНАЯ ГРУППА</b>					
1	Сергей В.	89	13	20	16
2	Ирина Д.	31	21	16	12
3	Кирилл С.	49	12	15	17
4	Максим К.	86	11	23	18
5	Марина П.	87	23	13	12
6	Динара С.	29	12	7	9
7	Алексей О.	86	25	24	9
8	Маруся В.	84	12	21	16
9	Дмитрий Ф.	56	21	13	14
10	Олег К.	27	30	6	10
<b>ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ГРУППА</b>					
1	Тимофей Д.	87	12	19	17
2	Илья Т.	83	11	23	19
3	Семен Л.	45	12	15	14
4	Елена Х.	81	13	21	17
5	Ульяна Р.	83	12	24	19
6	Артем Ч.	85	12	20	14
7	Дарья Б.	81	11	25	20
8	Роман К.	87	10	24	21
9	Татьяна Ю.	89	13	26	19
10	Юлия Я.	83	21	7	10

## Методы математической статистики

### Исследование достоверности результатов по методикам с помощью критерия знаков G

Критерий знаков G предназначен для исследования определения направления сдвига в значениях исследуемого признака в двух выборках. Критерий позволяет выявить достоверны ли сдвиги в полученных показателях лидерских качеств у лиц подросткового возраста, на констатирующем и контрольном этапах, а также являются ли эти сдвиги в показателях случайными или нет.

Нас интересует, различаются ли экспериментальная и контрольная группы по уровню сформированности лидерских качеств.

Сформулируем гипотезы:

$H_0$  – преобладание типичного (отрицательного) сдвига в показателях лидерских качеств у испытуемых является случайным;

$H_1$  - преобладание типичного (отрицательного) сдвига в показателях лидерских качеств у испытуемых не является случайным.

Проверим гипотезу по методике «Диагностика инициативности (автор А.М. Прихожан)» у испытуемых экспериментальной группы.

1) Составим таблицу значений двух выборок:

№	«До» эксперимента	«После» эксперимента	Сдвиг
1	81	87	+6
2	79	83	+4
3	30	45	+15
4	36	81	+45
5	82	83	+1
6	84	85	+1
7	56	81	+25
8	83	87	+4
9	29	89	+60
10	82	83	+1

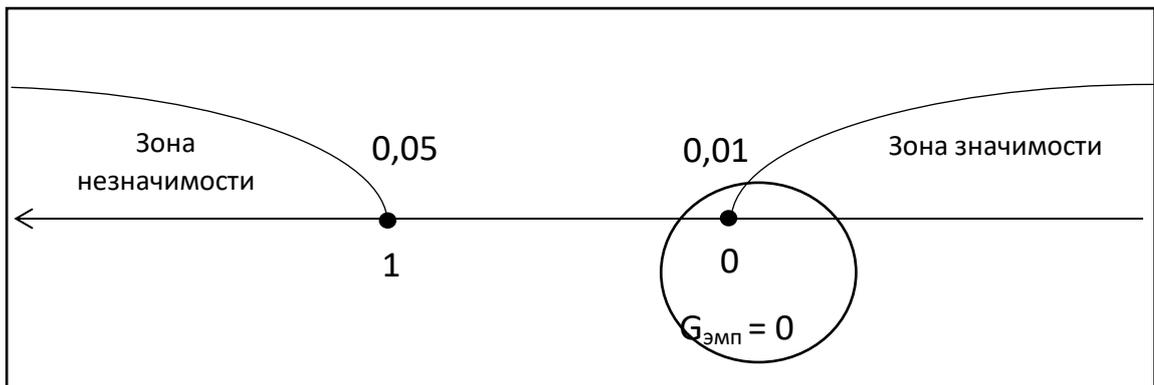
2) Нулевых сдвигов – 0.

3)  $n=10$ , т.е. «типичные сдвиги», а  $G_{эмп}=0$ , т.е. «нетипичные сдвиги».

4) Определим критические значения критерия знаков  $G$  по таблице критических значений, при  $n=10$ :

$$G_{кр} = \begin{cases} 1, & \text{для } p \leq 0,05; \\ 0, & \text{для } p \leq 0,01. \end{cases}$$

5) Построим «ось значимости»:



$G_{эмп} = 0$ , следовательно,  $G_{эмп} < G_{кр}$ .

6) Вывод: Гипотеза  $H_0$  отклоняется. Принимается гипотеза  $H_1$ . Преобладание отрицательного сдвига у испытуемых, не является случайным. Отмечается достоверные сдвиги по данному показателю.

Проверим гипотезу по методике «Диагностика уровня коммуникабельности (автор В.Ф. Ряховский)» у испытуемых экспериментальной группы.

1) Составим таблицу значений двух выборок:

№	«До» эксперимента	«После» эксперимента	Сдвиг
1	24	12	-12
2	30	11	-19
3	12	12	0
4	12	13	-1
5	26	12	-14
6	20	12	-8
7	22	11	-11
8	13	10	-3

<b>9</b>	21	13	-8
<b>10</b>	12	21	+9

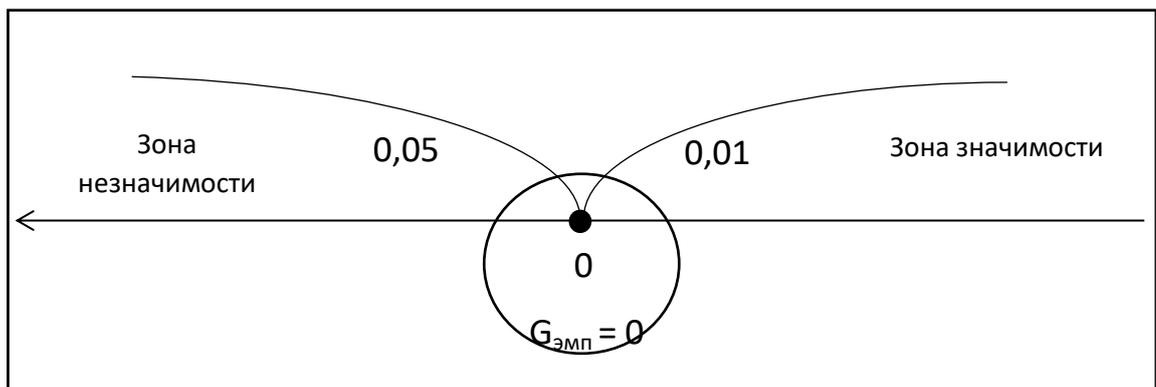
2) Нулевых сдвигов – 1.

3)  $n=9$ , т.е. «типичные сдвиги», а  $G_{эмп}=0$ , т.е. «нетипичные сдвиги».

4) Определим критические значения критерия знаков  $G$  по таблице критических значений, при  $n=9$ :

$$G_{кр} = \begin{cases} 0, & \text{для } p \leq 0,05; \\ 0, & \text{для } p \leq 0,01. \end{cases}$$

5) Построим «ось значимости»:



$G_{эмп} = 0$ , следовательно,  $G_{эмп} = G_{кр}$ .

6) Вывод: Гипотеза  $H_0$  отклоняется. Принимается гипотеза  $H_1$ . Преобладание отрицательного сдвига у испытуемых, не является случайным. Отмечается достоверные сдвиги по данному показателю.

Проверим гипотезу по методике «Диагностика социально-психологической активности личности (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)» у испытуемых экспериментальной группы.

1) Составим таблицу значений двух выборок:

№	«До» эксперимента	«После» эксперимента	Сдвиг
<b>1</b>	19	19	0
<b>2</b>	7	23	+16
<b>3</b>	10	15	+5

<b>4</b>	12	21	+9
<b>5</b>	20	24	+4
<b>6</b>	17	20	+3
<b>7</b>	6	25	+19
<b>8</b>	13	24	+11
<b>9</b>	18	26	+8
<b>10</b>	21	7	+14

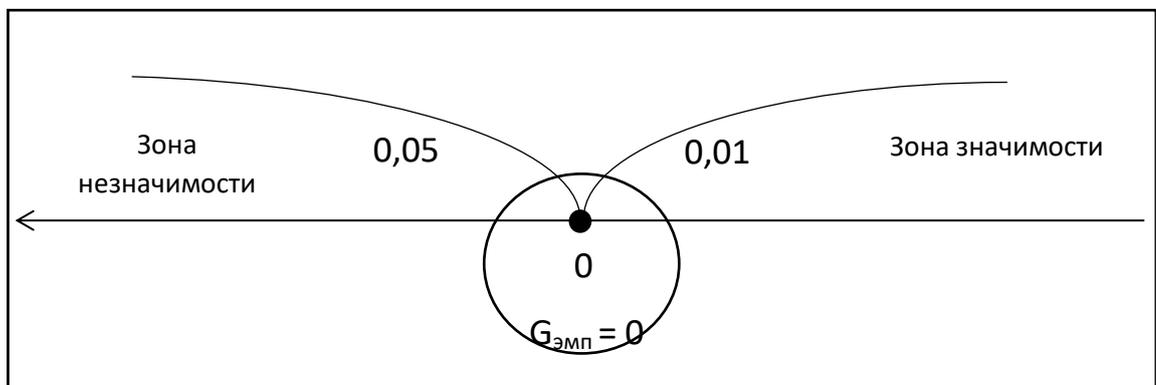
2) Нулевых сдвигов – 1.

3)  $n=9$ , т.е. «типичные сдвиги», а  $G_{эмп}=0$ , т.е. «нетипичные сдвиги».

4) Определим критические значения критерия знаков  $G$  по таблице критических значений, при  $n=9$ :

$$G_{кр} = \begin{cases} 0, & \text{для } p \leq 0,05; \\ 0, & \text{для } p \leq 0,01. \end{cases}$$

5) Построим «ось значимости»:



$G_{эмп} = 0$ , следовательно,  $G_{эмп} = G_{кр}$ .

6) Вывод: Гипотеза  $H_0$  отклоняется. Принимается гипотеза  $H_1$ . Преобладание отрицательного сдвига у испытуемых, не является случайным. Отмечается достоверные сдвиги по данному показателю.

Проверим гипотезу по методике «Диагностика организаторских способностей (авторы Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)» у испытуемых экспериментальной группы.

1) Составим таблицу значений двух выборок:

№	«До» эксперимента	«После» эксперимента	Сдвиг
1	17	17	0
2	10	19	+9
3	12	14	+2
4	18	17	-1
5	15	19	+4
6	12	14	+2
7	9	20	+11
8	16	21	+5
9	14	19	+5
10	12	10	-2

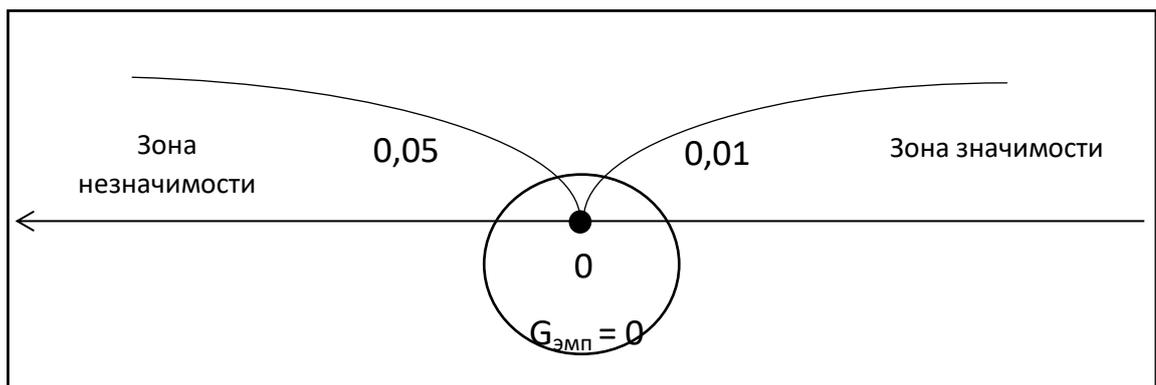
2) Нулевых сдвигов – 1.

3)  $n=9$ , т.е. «типичные сдвиги», а  $G_{эмп}=0$ , т.е. «нетипичные сдвиги».

4) Определим критические значения критерия знаков  $G$  по таблице критических значений, при  $n=9$ :

$$G_{кр} = \begin{cases} 0, & \text{для } p \leq 0,05; \\ 0, & \text{для } p \leq 0,01. \end{cases}$$

5) Построим «ось значимости»:



$G_{эмп} = 0$ , следовательно,  $G_{эмп} = G_{кр}$ .

6) Вывод: Гипотеза  $H_0$  отклоняется. Принимается гипотеза  $H_1$ . Преобладание отрицательного сдвига у испытуемых, не является случайным. Отмечается достоверные сдвиги по данному показателю.