



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Формирование лидерских качеств младших подростков

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность программы бакалавриата
«Психология образования»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:

63,35 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 9 » 06 2021 г.

зав. кафедрой ТиПП

Кондратьева О.А.

Выполнила:

студентка группы ЗФ-510-099-5-1
Цыбунова Елена Ивановна

Научный руководитель:

кандидат психологических наук,
доцент кафедры ТиПП
Рокицкая Юлия Александровна

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ	
1.1 Понятие лидерства и лидерских качеств в теории психологии	8
1.2 Особенности проявления лидерских качеств в младшем подростковом возрасте	16
1.3 Теоретическое обоснование модели формирования лидерских качеств у младших подростков.....	25
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ	
2.1 Этапы, методы и методики исследования	35
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов <u>констатирующего</u> исследования.....	45
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ	
3.1 Программа формирования лидерских качеств младших подростков	59
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	67
3.3 Рекомендации педагогам и родителям по формированию лидерских качеств младших подростков.....	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	87
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	94
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Методики диагностики формирования лидерских качеств младших подростков.....	102
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Результаты диагностики лидерских качеств младших подростков	110
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Программа формирования лидерских качеств младших подростков	113
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Результаты опытно-экспериментального исследования формирования лидерских качеств младших подростков.....	130

ВВЕДЕНИЕ

Во все времена и в любом коллективе лидер является движущей силой, центром, объединяющим людей. Лидер обладает авторитетом, набором личностных и профессиональных характеристик привлекательных для конкретного коллектива. Как правило, это человек с незаурядным умом и харизмой. Человек способный принимать не стандартные решения, мобильный, конкурентоспособный. Успешность в социуме является одним из главных критериев, определяющих жизненную позицию подростка.

В современном обществе проблема развития лидерских качеств у младших подростков весьма актуальна. Подготовка будущих лидеров воспринимается как государственная, стратегическая задача. С ее решением связываются надежды на прогресс общества, обеспечение национальной безопасности в ее самом широком современном понимании. Общество нуждается в социально активных, грамотных, творческих, думающих, способных активно проявлять жизненную позицию, умеющих принимать на себя ответственность граждан. Для уверенности в себе, гармоничного роста и развития, достижения целей и задач, младшему подростку необходимо развивать лидерские качества, которые положительно влияют на сплоченность коллективов, характер взаимодействия и эмоциональную окраску в межличностных отношениях, создают возможность разрешения и предупреждения конфликтов в коллективе [55, с.405].

Склонность к лидерству, появляясь в раннем детстве, развивается как качество личности и служит средством самоутверждения и самоопределения человека. Личностные качества лидера, заложенные у детей еще в школьный период жизни, могут и должны развиваться и на последующих этапах жизни [17].

Среди специалистов до сих пор не завершена дискуссия о том, являются ли лидерские качества и способности врожденными или они приобретаются в процессе жизнедеятельности человека. Несмотря на отсутствие однозначного ответа на данный вопрос психологические проблемы лидерства, в том числе формирования и развития лидерских качеств личности, привлекают внимание многих ученых. Среди зарубежных психологов, занимавшихся изучением проблемы лидерства, можно назвать Д. Майерс, А. Адлер, У. Бланк, которые исследовали понятие и сущность лидерства; К. Берд, Р. Блейк, В. Дилл, Ф. Стэнфорд, З. Фрейд, Т. Хилтон – разработчики теорий лидерства; К. Левин, Ф. Фидлер – авторы типологии лидерства. В числе отечественных ученых – это С.А. Багрецов, Б.Д. Парыгин, исследовавшие феномен лидерства как таковой. Функции лидера отражены в трудах Ю.Н. Емельянова. Л.И. Уманский разработал типологию лидерства, обозначив роли лидера. А.С. Чернышов большое внимание уделял лидерским качествам. Вопросы специфики младшего подросткового возраста подробно изучены такими авторами, как Л.И. Божович, Л.С. Выготский, Д.Б. Эльконин.

Формирование лидерских качеств – процесс, который можно организовывать в ходе обучения и воспитания, где обучающийся становится активным участником, субъектом собственного становления [27, с.24].

В младший подростковый период, происходят значительные эмоциональные, интеллектуальные, морально-нравственные и волевые изменения, характеризуемые различными весомыми новообразованиями в сфере индивидуального сознания личности. Младшие подростки обращают вовнутрь собственное сознание и познание, они учатся понимать самих себя, воспринимать и оценивать свои личные качества и отношения с окружающими их людьми [21, с. 32].

Задача современного воспитания состоит в том, чтобы дать возможность личности развиваться и саморазвиваться; способствовать

поиску ребенка своей индивидуальности и формированию положительной «Я – концепции», ведущей к самоактуализации. Более успешное развитие личности происходит в процессе группового взаимодействия. Благодаря ему возникает и начинает действовать лидерство, выражающееся во влиянии, оказываемом лидером на остальных членов группы.

В современных условиях жесткой конкуренции младшему подростку необходимы знания и умения, применяя которые, он сможет активно проявлять жизненную позицию. Актуальность определила выбор темы исследования «Формирование лидерских качеств младших подростков».

Актуальность проблемы повлекла за собой выявление противоречия между потребностью общества в лидерах, необходимостью формирования лидерских качеств младших подростков и недостаточной теоретической и практической разработанностью психолого-педагогических условий этого развития; а также между потребностями практики в организации психолого-педагогического влияния на формирование лидерских качеств младших подростков и недостаточным методическим обеспечением этой деятельности.

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность программы формирования лидерских качеств младших подростков.

Объект исследования: лидерские качества младших подростков.

Предмет исследования: формирование лидерских качеств младших подростков.

Гипотеза:

1) у младших подростков недостаточно сформированы лидерские качества, а именно уверенность в себе, коммуникативность, инициативность, целеустремленность, ответственность;

2) формирование лидерских качеств младших подростков будет эффективным, если

– будет разработана модель формирования лидерских качеств младших подростков;

– на основе модели будет реализована и внедрена в воспитательно-образовательный процесс психолого-педагогическая программа, включающая технологии деловой игры, психотехники приобретения лидерского опыта.

Задачи исследования:

1. Проанализировать понятие лидерства и лидерских качеств в теории психологии.

2. Выявить особенности проявления лидерских качеств в младшем подростковом возрасте.

3. Теоретически обосновать модель формирования лидерских качеств младших подростков.

4. Определить и описать этапы, методы и методики исследования формирования лидерских качеств младших подростков.

5. Дать характеристику выборки и представить анализ результатов констатирующего эксперимента по исследованию формирования лидерских качеств младших подростков.

6. Разработать и реализовать психолого-педагогическую программу формирования лидерских качеств младших подростков.

7. Проанализировать результаты формирующего эксперимента.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации педагогам и родителям по формированию лидерских качеств младших подростков.

Методы и методики исследования. Для решения задач и подтверждения гипотезы исследования были использованы следующие научные методы:

1. Теоретические методы: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Диагностика

лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин).

3. Математико-статистический метод: Т-критерий Вилкоксона.

Экспериментальная база исследования: МБОУ «СОШ № 116 г. Челябинска». В исследовании участвовало 25 младших подростков – учащиеся 5 «А» класса, из них 11 мальчиков и 14 девочек, в возрасте 11-12 лет.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечивалась исходными методологическими и теоретическими положениями; подбором методов и методик, адекватных объекту, предмету, цели и задачам; длительностью экспериментальной работы; применением методов математической обработки результатов.

Структура и объем исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, включающего 70 наименований, и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ

1.1 Понятие лидерства и лидерских качеств в теории психологии

Понятие лидерства формируется уже несколько веков подряд. Вопросы лидерства интересовали философов, исследователей еще в глубокой древности. Познать тайну этого явления пытались Конфуций, Платон, Аристотель, позднее М. Вебер, Г. Моска, З. Фрейд, Н. Михайловский и многие другие. Вопрос определения феномена лидерства до сих пор является открытым. Эта тема актуальна и по сей день, так как лидерство лежит в основе межличностных взаимоотношений людей.

Обзор различных определений лидерства в зарубежной науке предпринимался не раз. Это пытались сделать Р. Моррис и М. Симан, С. Шартл, С. Джибб и многие другие авторы. Подавляющее большинство работ о лидерстве и его природе, выполненных зарубежными авторами, носят именно психологический характер, что позволило некоторым отечественным психологам (М.Г. Ярошевскому, Т.В. Бендас) даже выделить отдельное направление психологической науки, так называемую «лидерологию» [6, с.156].

Так, лидерство рассматривается как социальные отношения доминирования и подчинения в группе, организации, обществе, основанные на способности лидеров принимать решения и оказывать влияние; первенство, главенствующее положение в чем-либо, также лидерство трактуется как обозначение осуществления власти и влияния внутри групп [47, с.118].

Рассмотрим понятие лидерства более конкретно. Так, Д. Майерс считает, что лидерство – это процесс, когда некоторые участники общества мотивируют и ведут за собой группу индивидов. При этом лидер может

быть официально назначен или избран, но может быть и выдвинут в процессе групповых взаимодействий [39, с.54].

«Теория личности» А. Адлера, определяет стремление к власти, как порождение страха. Адлер полагал, что чувство неполноценности берет свое начало в детстве. Он объяснял это следующим образом: ребенок переживает очень длительный период зависимости, когда он совершенно беспомощен и, чтобы выжить, должен опираться на родителей. Этот опыт вызывает у ребенка глубокие переживания неполноценности по сравнению с другими людьми в семейном окружении, более сильными и могущественными [61].

А. Адлер утверждал, что стремление к превосходству является основной мотивационной силой в жизни человека. Причины, способствующие комплексу неполноценности, могут быть следующие:

- 1) физическая неполноценность;
- 2) отвержение или равнодушие социума;
- 3) чрезмерная опека со стороны родителей [61].

Способ преодоления «комплекса неполноценности» практически всегда один – «гиперкомпенсация» (комплекс превосходства). Проявляется он в тенденции преувеличивать свои физические, интеллектуальные или социальные способности. А. Адлер полагал, что стремление к превосходству зарождается на пятом году жизни, т. к. именно в этот период начинают формироваться жизненные цели, которые не совсем ясны для ребенка, но со временем выступают в качестве источника мотивации, силы и смысла [62].

Трудно переоценить значение, которое А. Адлер придавал этой движущей силе. Он рассматривал стремление к превосходству (достижение наибольшего из возможного), как главный мотив в своей теории [62].

О том, что лидерство является сферой взаимодействия, говорит У. Бланк. Согласно ему, лидер не существует без социальной группы.

Именно группа определяет уровень влияния лидера и наделяет его полномочиями. Бланк пишет: «Большинство людей, стремящихся к лидерству, изначально задают себе неправильные вопросы. В вопросах «Как я осуществляю руководство?» или «Что мне надо делать для того, чтобы стать лидером?» раскрывается ошибочное убеждение в том, что лидерство собрано из элементов-деталей. Правильные же вопросы таковы: «Как заставить других следовать за мной?», «Каковы нужды других?» и «Как обрести союзников?» [8].

Естественные законы лидерства по У. Бланку следующие:

- 1) у лидера есть готовые идти за ним последователи – союзники;
- 2) лидерство – это сфера взаимодействия;
- 3) лидерство происходит как событие;
- 4) лидеры пользуются влиянием, выходящим за пределы формальной власти;
- 5) лидеры действуют за пределами формальных процедур;
- 6) лидерство сопряжено с риском и неопределенностью, инициативы, выдвинутые лидерами, подхватывают не все;
- 7) лидерство – продукт сознания, способности к переработке информации;
- 8) лидерство – самопроизвольно возникающее явление;
- 9) лидеры и последователи обрабатывают информацию в рамках собственных субъективных, внутренних оценок и соотнесений [8, с.45].

Существует еще несколько теорий лидерства, где данный феномен рассматривается с разных точек зрения. Приведем их:

- 1) теория черт или харизматичная теория, говорит о том, что качества лидера являются врожденными. Составлено множество списков «лидерских» качеств характера, максимальный состоит из 79 черт. Сторонниками данной теории являются К. Берд, М. Гантер, Р. Стогдилл, П. Нортхаус, У. Беннис, Э. Роуз и другие;

2) ситуационная теория, где утверждается, что природа лидерства кроется не в личности, а во внешних факторах. Появление лидера – результат места, времени и обстоятельств. Авторы ситуационной теории являются Т. Хилтон, В. Дилл;

3) поведенческая теория, говорит о том, что лидерство – это особого рода поведение, определяющее результаты этого поведения. То есть, не черты, а поведение задает лидерство. Авторами данной теории являются К. Левин, Р. Лайкерт, Р. Блейк, Д. Моутон;

4) теория конститuentов лидерства (теория последователей) представляет собой уточнение и развитие ситуационной концепции лидерства. Одним из ключевых идеологов теории конститuentов принято считать Ф. Стэнфорда. Разработанная им теория последователей качественно обогащает ситуационную концепцию лидерства, рассматривая ее аспекты с новой стороны. Теория конститuentов лидерства рассматривает лидера и его последователей как единую систему, элементы которой предстают в виде цепочки звеньев. В начале цепочки стоят конститuentы, которые могут превратиться в последователей, среди которых есть активисты, которые напрямую определяют лидера. Такая система позволяет рассматривать лидерство в качестве особого вида взаимоотношений между лидером и его конститuentами;

5) психоаналитические теории лидерства, решающее значение в поведении личности отдают подсознательным процессам, прежде всего, инстинктивным стремлениям, которые связываются с подавленными сексуальными влечениями, перерождающимися на основе механизмов сублимации и компенсации в мотив власти. Авторами данной теории являются З. Фрейд, А. Адлер, Э. Фромм и другие [цит. по: 25, с.178].

Существуют и ряд других теорий лидерства, которые лишь дополняют вышеперечисленные, но кардинально от них не отличаются.

Для нашего исследования остановимся на лидерских качествах согласно теории черт лидера. Лидер представляется как носитель

конкретных умений и качеств, оказывающих особое влияние на окружающих благодаря природной основе своих личностных черт. Существует перечень характеристик, занимающих центральное место на поле лидерского влияния и эффективности лидера.

В частности, это побуждение; мотивация; зрелость, т.е. уверенность в себе; честность; высокий уровень интеллекта, стремление к достижениям [цит. по: 25, с.183]

Американский психолог Ф. Фидлер предлагает типологию, которая подразумевает два типа лидеров: эмоционального, тот который регулирует межличностные отношения в группе и инструментального, тот кто регулирует активность по достижению группой определенных целей. Причем в определенной группе может быть «универсальный» лидер, осуществляющий функции эмоционального и инструментального лидера, а в других группах это будут разные лидеры. Ф. Фидлер отмечает, что всякий лидер – личность, имеющая определенные склонности, особенности, демонстрирующая некий набор индивидуально-психологических качеств. Качества при этом не бывают «хорошими» и «плохими», полезное в одной конкретной ситуации может быть крайне нежелательным в другой. Лидерство в данном случае рассматривается как продукт ситуации, которая требует для своего разрешения наличия определенных качеств [цит. по 32, с.79].

К. Левин выделил три стиля лидерства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и попустительский (анархический) [37]. Данную типологию представим касательно младшего подросткового возраста:

1) авторитарный стиль проявляется в жестких способах общения, отсутствии обсуждения принимаемых решений, кратких распоряжениях, неприветливым тоном, управлении группой только одним человеком – руководителем, который сам вырабатывает решения, контролирует и

координирует работу других, игнорируя эмоции, с субъективной похвалой и порицаниями;

2) демократический стиль отличается коллегиальным обсуждением, товарищеским тоном, активным обменом информацией между лидером и членами группы, принятием решений в ходе общей дискуссии;

3) попустительский стиль выражается в добровольном отказе от управленческих функций, отсутствием похвалы, устранении от руководства, отсутствием сотрудничества, передаче функций управления членам группы.

Б.Д. Парыгин, например, трактует лидерство как один из процессов организации и управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом. Он считает, что феномен лидерства возникает в результате одновременного взаимодействия двух факторов: объективного и субъективного. К области объективных факторов Б.Д. Парыгин относит интересы, цели, потребности и задачи группы в конкретной ситуации, а к сфере субъективных факторов исследователь отсылает индивидуально типологические особенности лидера, как инициатора и организатора коллективной деятельности. Автор предлагает модель типологии лидерства, построенную на трех различных основаниях: содержание, стиль и характер деятельности лидера [48, с.211].

По признаку «содержание деятельности» разграничивается лидер-вдохновитель (организатор) и лидер-исполнитель. По признаку «стиль руководства» – это авторитарный, демократический и стиль, совмещающий в себе элементы того и другого стилей. По признаку «характер деятельности» – универсальный и ситуативный [цит. по: 33, с.304].

С.А. Багрецов определил лидерство как «степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи. За лидером признается право принимать

наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы и определяющие направленность ее деятельности» [4, с.151].

Если говорить о функциях лидера, то Ю.Н. Емельянов выделил четырнадцать основных функций лидера. Среди них для подростковой среды наиболее актуальны: лидер как пример, лидер как символ группы, лидер как представитель группы во внешней среде, лидер как регулятор отношений внутри группы, лидер как источник поощрений и наказаний, лидер как «козел отпущения» [44].

Важный вклад в отечественное изучение половых различий детских лидеров (впервые в отечественной науке) внес Е.А. Аркин. Ученый установил, что в за частую вожаками детских групп становились мальчики, девочки же возглавляли только «группировки» [3]. Обращались к проблеме лидерства и П.П. Блонский, и А.С. Макаренко. Однако, к сожалению, исследования прекратились в конце 1930-х годов, когда запретили педологию и психотехнику, а социальная психология была объявлена ненужной [цит. по 5, с.21].

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его типов. Тип лидерства – это форма проявления феномена лидерства.

Л.И. Уманский выделяет типы (так называемые роли) лидера:

- 1) лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции);
- 2) лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи);
- 3) лидер-генератор эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы);
- 4) лидер-эрудит (отличается обширностью знаний);
- 5) лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом);

б) лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности) [63, с.71].

Лидерство рассматривали такие ученые как Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, Ц. Джибб, К. Клиффорд, З. Фрейд, Е. Богардус и др. Многие из них и разработали отдельные подходы, с помощью которых лидерство рассматривается более глубоко и детально.

Многообразие взглядов к определению лидерства требует более четкого выделения понятия лидерства и условий для его проявления. Развитие лидерских качеств находится в прямой зависимости от точности их определения. Наличие или отсутствие необходимых качеств личности показывает, почему одни члены группы способны вести за собой, а другие не принимаются в качестве лидеров. Лидером определяется тот, чьи установки являются эталонами для большинства членов группы.

Таким образом, в данной работе, мы будем придерживаться определения А.С. Чернышова, который обозначал лидерство как «степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи» [66, с.126]. Лидером выступает та личность, чьи установки являются эталонами для большинства участников коллектива, обладающая знаниями и опытом деятельности в значительных для нее сферах жизни, активно востребованной современным обществом. Лидерские качества – это совокупность определенных психологических черт, характеризующихся более высокой активностью и инициативностью конкретной личности при решении группой совместных задач; большей информированностью о решаемой задаче, средствах и методах в достижении общей цели; о членах коллектива, в целом о ситуации, более выраженной способностью оказывать влияние на других участников коллектива. Необходимыми качествами для лидера ученые называют активность, способность оказывать влияние на других индивидов, коммуникабельность, самостоятельность, инициативность, готовность к ответственности и др.

1.2 Особенности проявления лидерских качеств в младшем подростковом возрасте

Младший подростковый возраст – особый период онтогенетического развития человека, своеобразие которого заключается в его промежуточном положении между детством и зрелостью. Он охватывает период жизни, начало которого приходится на 11-12 лет, заканчивается в 14-15 лет [30, с.86].

По мнению Ш. Бюлер младший подростковый возраст представляет собой особенную подготовительную фазу к периоду психической пубертатности [цит. по 35, с.61]. В младшем подростковом возрасте личности необходимо большое внимание и признание своей взрослости и независимости.

Л.С. Выготский предлагает рассматривать подростковый возраст с точки зрения интересов, определяющие структуру направленности реакций. Например, особенности поведения младших подростков (падение школьной успеваемости, ухудшение отношений с родителями др.) можно объяснить противоречивым развитием и коренной перестройкой всей системы интересов в исследуемом возрасте [17]. В младшем подростковом возрасте личность стремится приобщиться к миру взрослых, утвердиться, определить собственную ориентацию в поведении.

Д.Б. Эльконин и Т.В. Драгунова рассматривают возраст 11-12 лет, как переходный от младшего школьного к подростковому периоду. Кризисом, отделяющим подростковый возраст от юношеского, Д.Б. Эльконин считает кризис 15 лет, а отделяющим юность от взрослости – кризис 17 лет [69]. В эти кризисы происходит обострение требований и ожиданий в структуре межличностной коммуникации. Выполняя определенные социальные и лидерские роли младшие подростки стараются разобраться в проблеме лидерства.

Л. Собчик указывает, что психологическое состояние младшего подросткового возраста связано с двумя «переломными» моментами этого возраста: психофизиологическим – половым созреванием, и все, что с ним связано, и социальным – конец детства, вступление в мир взрослых [59, с. 88]. Именно на этих переломных моментах и формируются основы лидерских качеств у младших подростков. Меняется стиль общения между мальчиками и девочками, становится ярко заметным различие между ними в сфере коммуникации как в процессе общения, так и в кругу контактов этого общения [34, с. 61]. Лидерами чаще становятся наиболее быстро созревающие физически младшие подростки и те, которые способны себя успешно реализовать в «новой» для себя форме. Младшие подростки, понимающие специфику мира взрослых, выступают практическими лидерами, они предстают в кругу других младших подростков как эталон, особенно для инфантильных сверстников. Характерным новообразованием младшего подростка является «чувство взрослости», а также развитие самосознания и самооценки, интерес к себе как личности, к своим возможностям и особенностям [13, с.81].

Психические симптомы переходного возраста начинаются, как правило, в 11-12 лет: у младшего подростка проявляются повышенная активность, возбудимость; появляется стремление к более взрослым интересам, которые, зачастую, еще непонятны подростку и т.д. [52].

У младших подростков происходит ряд психологических перемен, таких как: новые социальные потребности, отказ от увлечений и стремлений детства. Переходный период требует повышенной затраты ресурсов организма [36]. В сочетании со сменой интересов это может привести к снижению учебной успеваемости. Также впервые появляется настоящий интерес к своей личности, младший подросток чрезвычайно занят самим собой, своими замыслами, своей внешностью. Он становится особенно чувствительным даже к добродушным и невинным замечаниям о своей внешности. Такие факторы, как темперамент, ситуация социального

успеха, характеристики жизненного сценария играют большую роль в развитии лидерства младшего подростка.

Важнейшее значение на стадии становления и развития групп в младшем подростковом возрасте играют лидеры – подростки, которые своим поведением, влиянием на других членов группы, способностью в достижении учебных задач обеспечивают успешность деятельности подростковой группы. По мнению Т.Н. Мальковской: «лидерами подростковых групп являются члены группы, обладающие различным психологическим статусом, но при индивидуальных психологических качествах личности могут являться лидерами в том случае, если имеют социальную направленность» [цит. по 54, с.132].

Лидерство у младших подростков имеет свои особенности. Развитие лидерских качеств выступает как проблема формирования характера, как «внешний» этап овладения самоконтролем. Лидер стоит на вершине статусно-ролевой иерархии в группе младших подростков, у него есть наибольшие возможности для влияния на других членов группы. Лидер определяет, какой будет «тон» коллектива, его атмосфера, морально-психологический климат, установятся ли в нем дружеские отношения, норма взаимопомощи или отношения будут грубыми, жестко иерархизированными. Чем более развита группа, тем более интересной, культурной, с широким кругом интересов выступает личность ее лидера [26].

У младших подростков ярко выражены чувства коллективизма, товарищества, долга и чести. Они быстро усваивают моральные нормы и правила поведения, принятые в коллективе сверстников, дорожат общественным мнением товарищей. Также, младший подростковый возраст характерен обострением требования и ожидания, которые предъявляются друг другу школьниками в системе межличностных отношений. Поэтому лидер среди младших подростков чаще всего

выступает эталоном для группы, все его качества и поступки являются оценочным критерием для других [51, с.75].

Несмотря на то, что ведущей деятельностью детей младшего подросткового периода является общение, учение занимает большое место в жизни младших подростков. Особенно они готовы к тем видам обучения, которые делает их взрослыми в собственных глазах. Учебная деятельность считается сформированной, если она побуждается прямыми мотивами, а подросток может самостоятельно определить учебные задачи, выбрать рациональные приемы и способы решения задач, контролировать и оценивать свою работу. В этом случае реализуется потребность младшего подростка в самоутверждении. При несформированности у учащихся младшего подросткового возраста учебной деятельности возможен «отход от школы». Потребность в самоутверждении не реализуется. Успешность в обучении влияет на повышение самооценки, развитие уверенности в себе, тем самым формирует качества младшего подростка, необходимые для лидерства. Успешность в обучении может стать основой лидерства младшего подростка в интеллектуальной сфере деятельности всего коллектива [58, с.154].

При отсутствии условий для индивидуализации и позитивной реализации своих новых возможностей самоутверждение младшего подростка может принимать уродливые формы, приводить к неблагоприятным реакциям. В подростковом возрасте оформляется тяга к лидерству как особому виду деятельности, формируются основы лидерских качеств. Пробуя себя в этом качестве, младшие подростки выполняют определенные социальные и лидерские роли, пытаются разобраться в проблеме лидерства, вырабатывают у себя тот или иной лидерский стиль, идентифицируют себя с известными лидерами. Значит, необходимо рассмотреть, каким образом выявляется лидер среди сверстников и обладает ли он теми качествами, которые были указаны выше в теории личностных черт, а также выделить возможные мотивы,

которые способствуют развитию и укреплению младшего подростка как лидера. Но в младшем подростковом же возрасте проявление лидерства связано в большей степени с тягой к общению: чем больше друзей, тем лучше. Лидерство же – это побочный продукт широкого общения. Если рассуждать по данному вопросу как младший подросток, то получается, согласно формулировке Ю. Ю. Рябышевой «у человека много друзей, значит, он так хорош, что следует на него равняться для того, чтобы тоже приобрести много друзей» [55, с.37].

Многие особенности поведения младшего подростка связаны не только с психологическими изменениями, но и с изменениями, происходящими в организме ребенка. Половое созревание и вышеописанные признаки обуславливают многие его поведенческие реакции в этот период. Подростковый возраст характеризуется эмоциональной неустойчивостью и резкими колебаниями настроения (от экзальтации до депрессии). Поведение младших подростков зачастую бывает непредсказуемым, за короткий период они могут продемонстрировать абсолютно противоположные реакции [31, с.114].

Превращение младшего подростка в юношу проявляется в изменении основной установки по отношению к окружающему миру: за жизнеотрицанием, присущим пубертатной стадии, следует жизнеутверждение, характеризующее юношескую [64].

В этот период младший подросток утверждает себя в принадлежности к мужскому и женскому полу, становится человеком-мужчиной, человеком-женщиной. Это подразумевает более осознанное духовное и социальное созревание. Воздействие на поведение младшего подростка, осуществляется только через преобразование социальных условий [67].

Младшие подростки мальчики равняются на качества «настоящего мужчины», которые включают в себя: силу, смелость, мужество, выносливость, волю, верность в дружбе. Следовательно, лидером будет признан тот, кто обладает вышеприведенными качествами, способен к

мотивации на самовоспитание в данной области. Средством самовоспитания часто выступают занятия спортом, многие девушки, также стремятся обладать качествами, которые издавна считались мужскими. Поэтому лидером в данной сфере может оказаться как мальчик, так и девочка [12, с.63].

В младший подростковый период возникает ряд важнейших личностных задач. Основные линии развития младших подростков связаны с прохождением личностных кризисов: кризиса идентичности и кризиса, связанного с отделением от семьи и приобретением самостоятельности. Кризис младшего подросткового возраста характеризуется изменением отношений с окружающими через развитие самопознания. Дети предъявляют повышенные требования к себе и взрослым, однако не способны нести ответственность, самостоятельно справляться с неудачами. Течение кризисного периода определяется совокупностью внешних и внутренних факторов. В одних случаях проявления отсутствуют или слабовыражены, в других – поведение кардинально меняется, ребенок становится конфликтным, эмоционально взрывчатым [60, с.95].

Младший подростковый возраст относится к периоду жизни детей, связанных с преобразованиями в сфере сознания, деятельности и системы взаимоотношений. Основу формирования новых психологических и личностных качеств младших подростков составляет общение в процессе различных видов деятельности [цит. по 10, с. 89].

Позиция младшего подростка в различных сферах деятельности способствует формированию определенных черт личности через выполнение соответствующей деятельности. Младший подросток может сознательно выбирать и занимать ту позицию, где наиболее полно будет происходить реализация его возможностей и развитие лидерских качеств [1, с.117].

Соответственно, для данного возраста характерно стремление к признанию собственных заслуг в своей значимой подростковой среде. На первый план выходит острая потребность в признании, самоутверждении [50, с. 71].

В младшем подростковом возрасте оформляется стремление к лидерским позициям как особому роду занятий, времяпрепровождению. В частности, младшие подростки, примеряя на себя лидерские позиции, выполняют определенные социальные роли, осуществляют различную социально-значимую деятельность, тем самым чувствуют свою социальную значимость и свое место в обществе сверстников и в обществе взрослых людей [50, с.77].

Особую роль в формировании личности младшего подростка играют сверстники. Сверстник, в отличие от взрослого, образец особого рода, как мерка для оценки себя на уровне реальных возможностей:

- 1) сверстник ближе, понятнее, доступнее;
- 2) на него легче ориентироваться, т. к. качества проявляются в близких для него ситуациях;
- 3) легче сравнивать себя со сверстником;
- 4) легче осознавать и оценивать собственные недостатки и успехи.

Сверстник – не только образец, но и помощник, и участник его деятельности. В развитии социально-моральной взрослости младшего подростка большую роль играют отношения с близким товарищем, другом. Они являются предметом особых размышлений младшего подростка. Он старается разобраться в себе и товарище. Сравнивает его отношение к себе и свое к нему, старается понять причины поступков. В результате размышлений возникает активность, направленная на исправление не только собственных недостатков, но и недостатков товарища. Каждый из друзей, предъявляя другому систему определенных требований, воспитывает друг друга. Овладение нормами дружбы составляет важнейшее приобретение ребенка в подростковом возрасте.

Взаимодействие со сверстниками – важное условие и для формирования лидерских качеств младшего подростка [57, с.127].

Постоянное взаимодействие младшего подростка с товарищами порождает у него стремление занять достойное место в коллективе. Это один из доминирующих мотивов поведения и деятельности младшего подростка. Как указывает Л.И. Божович, потребность в самоутверждении настолько сильна в этом возрасте, что во имя признания товарищей подросток готов на многое: он может даже поступиться своими взглядами и убеждениями, совершить действия, которые расходятся с его моральными установками [9, с.202].

Потребностью в самоутверждении можно объяснить и многие факты нарушения норм и правил поведения так называемыми трудными подростками. Потерять авторитет в глазах товарищей, уронить честь и достоинство – это большая трагедия для младшего подростка [14, с.33].

Важнейшим стимулом развития лидерских качеств в младшем подростковом возрасте является взаимосвязь в неформальной группе. Любой коллектив не может быть однородным. В нем всегда образуются различные группировки ребят, связанные общими интересами, симпатиями. И очень важно правильно построить взаимоотношения внутри групп и их взаимодействия друг с другом. Если их взаимоотношения строятся на основе стремления к взаимопониманию, то это говорит о том, что коллектив формируется правильно, но если группы враждуют между собой, соперничают из-за раздела «зон влияния», отказываются найти общий язык, то необходимо вносить психолого-педагогические коррективы, направляя взаимодействие малых групп в русло сотрудничества [38].

В каждом коллективе складываются малые неформальные группы из трех-семи человек. Важнейшим признаком неформальной группы является наличие общей цели, которая, во-первых, не всегда осознается членами группы и, во-вторых, не обязательно связана с решением

производственных задач. Потребность в общении может возникнуть в связи с совместной учебной, общим досугом. Цели малой группы могут быть позитивными, т.е. способствовать сплоченности коллектива, нейтральными либо негативными.

Каждый член группы в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, вкладом в общее дело, развитостью чувства долга и ответственности, благодаря признанию группой его заслуг и способности оказывать влияние на окружающих занимает определенное положение в как личности, осознания своей роли в коллективе. И важно учитывать все составляющие этого сложного процесса, для того чтобы направлять младших подростков на формирование гармоничной личности [7, с.172].

Способы достижения младшим подростком влияния в группе обуславливают разделение лидеров в подростковом возрасте на типы: директивный, силовой, харизматический, интеллектуальный, статусный, опекающий, экстрапунитивный [53, с.64].

Таким образом, базой для становления и проявления лидерских качеств у младших подростков являются макрофакторы социального порядка (социальные отношения и социально-экономическая среда); мезофакторы действия окружения (морально-психологическое единство социальное положение); микрофакторы (личностно-психологические условия формирования лидерских качеств). Основной мотив занятия лидерской позиции – возможность проявить себя, доказать уникальность и неповторимость, личностный рост, осознание социальной значимости деятельности, проба сил в какой-либо деятельности и т.д. [2, с.20].

Психологический анализ особенностей лидерства младших подростков позволил установить, что исследуемый возраст является самым благоприятным периодом для развития лидерских качеств у человека, идеальный момент для его включения в совместную деятельность с педагогами и родителями.

1.3 Теоретическое обоснование модели формирования лидерских качеств у младших подростков

Опираясь на результаты теоретического исследования, представленные выше, нами была сконструирована модель формирования лидерских качеств у младших подростков. При этом под моделью понималась некая мысленно представляемая или материально выраженная система, которая замещает некоторую другую, находится с ней в отношении сходства [42, с.128].

Под моделью профессор В. И. Долгова определяет знаковый образ системы, в котором фиксируются ее наиболее существенные компоненты и связи, который может выступать дальнейшим образцом [24, с.219].

И.Н. Никулина под моделью описывает представление способов обучения практической деятельности, основанное на личностно-ориентированном подходе, с целью формирования какого – либо качества личности [41, с.45].

В определении модели В.А. Штофф в своей книге «Моделирование и философия» выделяет четыре признака:

- 1) модель – мысленно представленная или материально реализуемая система;
- 2) модель отражает объект исследования;
- 3) модель способна замещать объект;
- 4) изучение модели дает новую информацию об объекте [67].

Практически во всех научных течениях построение и использование моделей представляется ключевым механизмом познания. И.Т. Фролов уточняет, что «моделирование означает материальное или мысленное имитирование реально существующей системы путем специального конструирования аналогов (моделей), в которых воспроизводятся принципы организации и функционирования этой системы» [цит. по 28, с.55].

Психологическое моделирование, согласно В. Е. Варшава, – это метод, воспроизводящий определенную психическую деятельность с целью ее исследования или совершенствования путем имитации жизненных ситуаций в лабораторной обстановке [11, с.100].

Анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, а также сформулированные во введении цель и задачи работы, позволили нам разработать дерево целей исследования на основе системного подхода к процессу целеполагания, разработанный В.И. Долговой [24].

Идея метода «дерева целей» впервые была предложена американским исследователем У. Черчменом. В настоящее время метод дерева целей является центральным, главным методом системного анализа.

Дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу (распределенная по уровням ранжированная) совокупность целей программы, плана, в которой выделены генеральная цель («вершина дерева»); подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней («ветви дерева») [42, с.98].

Как метод планирования дерево целей основывается на теории графов и определяет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [22].

Построение дерева целей обязательно включает две операции, такие как декомпозиция, подразумевающая этап выделения компонентов, и структуризация, характеризующаяся этап выделения связей между сформированными компонентами. После первого этапа (определения генеральной цели) произведем разделение общей цели на подцели первого уровня, после чего произведем разделение подцелей первого уровня на подцели второго уровня, затем последует разделение подцелей второго уровня на более детальные составляющие [23].

Графическое изображение «Дерева целей» формирования лидерских качеств младших подростков представлено на рисунке 1.



Рисунок 1 – «Дерево целей» формирования лидерских качеств младших подростков

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу формирования лидерских качеств младших подростков.

1. Проанализировать теоретические основы проблемы исследования формирования лидерских качеств младших подростков.

1.1. Проанализировать понятие лидерства и лидерских качеств в теории психологии.

1.1.1. Рассмотреть определения лидерства и лидерских качеств в зарубежной и отечественной науке.

1.1.2. Изучить теории и законы лидерства в отечественной и зарубежной науке и практике.

1.1.3. Охарактеризовать типологии лидерства.

1.2. Выявить особенности проявления лидерских качеств в младшем подростковом возрасте.

1.2.1. Дать характеристику подросткового возраста.

1.2.2. Выявить особенности младшего подросткового возраста.

1.2.3. Выявить факторы, оказывающие влияние на формирование лидерских качеств младших подростков.

1.3. Теоретически обосновать модель формирования лидерских качеств младших подростков.

1.3.1. Построить «дерево целей» по теме исследования.

1.3.2. Рассмотреть понятие «модель».

1.3.3. Построить и обосновать модель формирования лидерских качеств младших подростков.

2. Организовать опытно-экспериментальное исследование формирования лидерских качеств младших подростков.

2.1. Определить и описать этапы, методы и методики исследования формирования лидерских качеств младших подростков.

2.1.1. Определить цель, задачи, этапы опытно-экспериментального исследования.

2.1.2. Обосновать выбор методов исследования.

2.1.3. Подобрать и охарактеризовать методики исследования.

2.2. Дать характеристику выборки и представить анализ результатов констатирующего эксперимента по исследованию формирования лидерских качеств младших подростков.

2.2.1. Охарактеризовать выборку исследования.

2.2.2. Провести диагностику лидерских качеств младших подростков.

2.2.3. Обработать и проанализировать полученные результаты констатирующего этапа эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование формирования лидерских качеств младших подростков.

3.1. Разработать и реализовать психолого-педагогическую программу формирования лидерских качеств младших подростков.

3.1.1. Составить план осуществления программы, отражающей этапы работы по формированию лидерских качеств младших подростков.

3.1.2. Определить цель и задачи программы.

3.1.3. Описать формы и методы программы формирования лидерских качеств младших подростков.

3.2. Проанализировать результаты формирующего эксперимента.

3.2.1. Реализовать программу формирования лидерских качеств младших подростков.

3.2.2. Осуществить повторную диагностику по методикам, примененным на констатирующем этапе эксперимента.

3.2.3. Проанализировать результаты, полученные после проведения формирующего этапа эксперимента, с помощью Т-критерия Вилкоксона.

3.3. Разработать психолого-педагогические рекомендации педагогам и родителям по формированию лидерских качеств младших подростков.

3.3.1. Составить рекомендации педагогам по формированию лидерских качеств младших подростков.

3.3.2. Составить рекомендации родителям по формированию лидерских качеств младших подростков.

Эффективность процесса формирования лидерских качеств младших подростков в значительной степени зависит от составленной программы. При разработке программы необходимо учитывать следующие методические требования:

- четкая формулировка основных целей работы;
- выделение круга задач, которые должны конкретизировать генеральную цель;
- определение формы работы (индивидуальная, групповая);
- отбор соответствующих методов и техник с учетом возрастных, интеллектуальных и физических возможностей человека;
- разработка метода оценки динамики процесса формирования;
- подготовка помещения, необходимого оборудования, материалов.

С помощью целеполагающего метода «дерева целей» была выстроена логика исследования.

Проведенное целеполагание помогло определить поэлементный состав модели формирования лидерских качеств младших подростков, которая представлена на рисунке 2.

Разработанная модель формирования лидерских качеств младших подростков состоит из четырех блоков: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический.

Теоретический блок представлен анализом изученной литературы по проблеме формирования лидерских качеств младших подростков. Блок представляет собой обоснование теории, а также выявление оптимального количества этапов, определение методов и методик, необходимых для решения задач исследования формирования лидерских качеств младших подростков. Мы раскрыли содержание понятия лидерства, выявили особенности формирования лидерских качеств в младшем подростковом возрасте, разработали модель формирования лидерских качеств младших подростков. Нами были использованы методы: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.

В диагностический блок включены методики, с помощью которых выявлялся уровень лидерских качеств младших подростков: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Был произведен сбор данных и анализ результатов исследования. Были использованы методы: тестирование, констатирующий эксперимент.

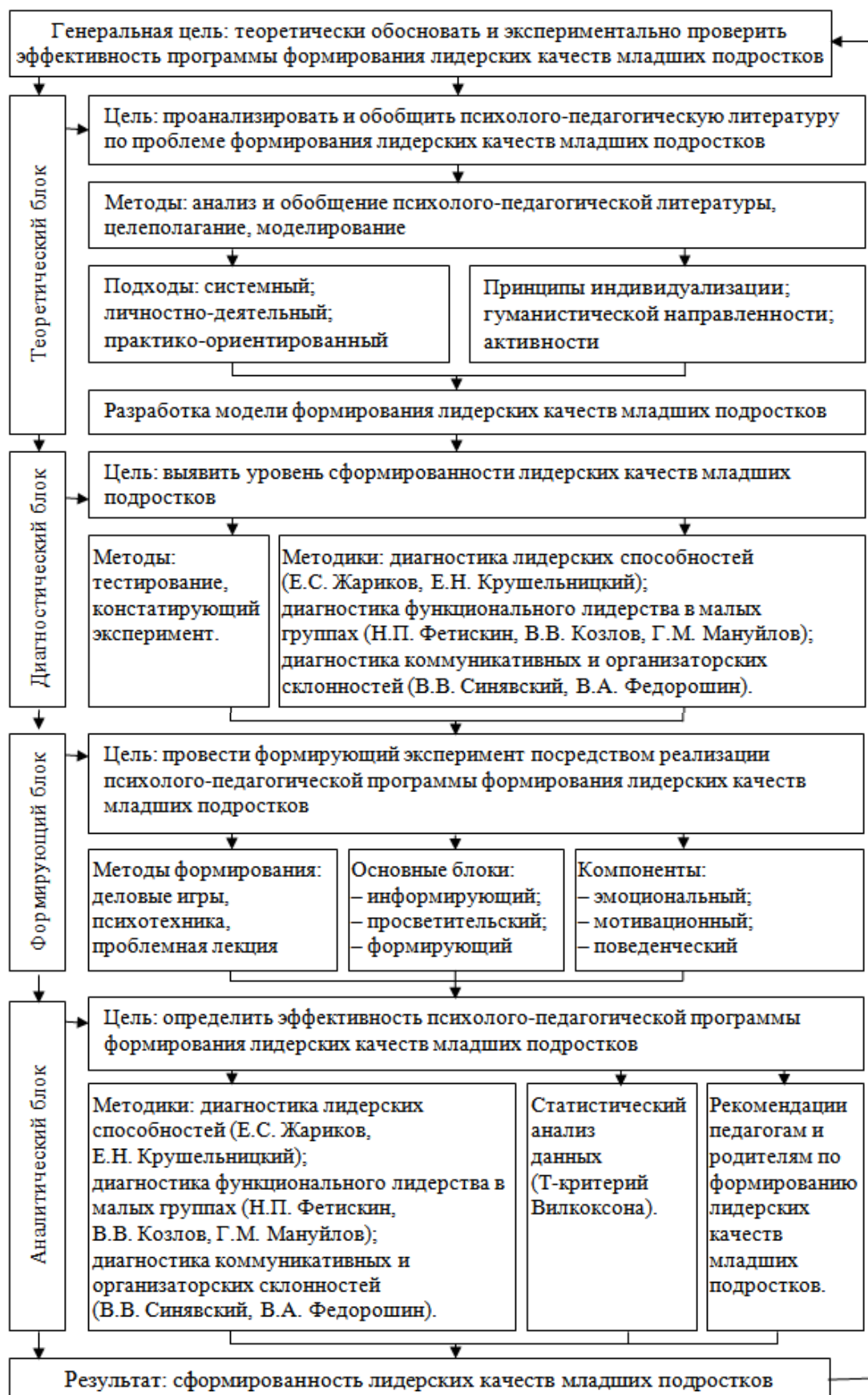


Рисунок 2 – Модель формирования лидерских качеств младших подростков

Формирующий блок представлен психолого-педагогической программой формирования лидерских качеств младших подростков. Программа разработана с учетом содержания компонентов лидерства и с учетом возрастных особенностей испытуемых, состоит из десяти занятий. Процесс формирования характеризуется совокупностью методик, построенных на применении разных видов коррекционных и формирующих техник в своеобразной символической форме. Также в этом блоке нами были обозначены цели программы, рассмотрены методы, используемые для проведения мероприятий, форма и условия проведения занятий. Были использованы методы: деловые игры, психотехника, беседа, формирующий эксперимент.

Данный блок включает в себя проведение повторной диагностики и анализ результатов исследования, как следствие, оценка эффективности реализации программы формирования лидерских качеств младших подростков. Для выявления сформированности лидерских качеств младших подростков был применен математико-статистический метод (сравнение результатов на начало и конец эксперимента); выявление динамики в количественном и качественном отношении при помощи трех методик: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Проведенные методики позволили выявить изменения уровня лидерских качеств младших подростков с применением Т-критерия Вилкоксона.

Предполагаемый результат – сформированность лидерских качеств младших подростков.

Таким образом, представленная модель показывает необходимость разработки и внедрения программы формирования лидерских качеств младших подростков. В разработанной нами модели формирования

лидерских качеств младших подростков все основные процессы, взаимосвязи и блоки (теоретический, диагностический, формирующий, аналитический) представлены во взаимозависимости в виде динамической системы с учетом принципа иерархии. Модель представляет собой наглядно-практический метод, благодаря которому можно схематично и в полном виде представить то, как будет строиться весь ход работы по формированию лидерских качеств младших подростков. Системообразующим фактором данной программы выступает ее конечная цель – повышение уровня сформированности лидерских качеств подростков.

Выводы по Главе 1

В данной главе были рассмотрены различные взгляды исследователей на природу лидерства. Лидерство – степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи. Лидерство возникает в результате общения и взаимодействия индивидов в составе группы, в котором определенным образом фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, является одним из способов дифференциации группы.

Необходимыми качествами для лидера ученые называют активность, способность оказывать влияние на других индивидов, коммуникабельность, самостоятельность, инициативность, готовность к ответственности и др. Лидер – это личность, обладающая знаниями и опытом деятельности в значительных для нее сферах жизни, активно востребованной современным обществом.

Базой формирования лидерских качеств у младших подростков выступают социальные отношения и социально-экономическая среда; морально-психологическое единство в группе; личностно-психологические условия, влияющие на формирование лидерских качеств личности.

Возможность проявить себя, доказать свою уникальность и неповторимость, личностный рост, а также осознание собственной социальной значимости – основной стимул занятия лидерской позиции. Психологический анализ особенностей лидерства младших подростков позволил установить, что исследуемый возраст является самым благоприятным периодом для развития лидерских качеств у человека.

Актуальность проблемы лидерства в младшем подростковом возрасте заключается в том, что социализация переносится из семьи в подростковую среду. Формирование жизненных позиций подростка начинают формировать сверстники. Подростки стремятся к самостоятельности и независимости и в первую очередь независимости от взрослых. Влияние на подростка может оказать только тот человек, которого он уважает, ценит и признает его авторитет. Поэтому сотрудничество, а не борьба и запреты помогут в воспитании подростков. Помочь направить бурную энергию подростков на созидательную деятельность, которая будет их развивать, раскрывать таланты и новые возможности. Поэтому психологу и педагогу важно следить за формированием лидерских качеств младших подростков.

Анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать модель формирования лидерских качеств младших подростков. Модель построена с учетом принципа иерархии, содержит четыре блока (теоретический, диагностический, формирующий и аналитический), находящихся во взаимосвязи в виде динамической системы.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ

2.1 Этапы, методы и методики исследования

Исследование было реализовано через следующие этапы: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий. Каждый этап заключал в себе определенный набор действий.

1. Поисково-подготовительный этап: нами была изучена психолого-педагогическая литература по изучаемой проблеме; уточнены задачи и цель, объект, предмет, методы и гипотеза исследования; определены условия психолого-педагогического формирования лидерских качеств младших подростков; была разработана модель формирования лидерских качеств младших подростков.

2. Опытно-экспериментальный этап: нами было выявлено оптимальное содержание экспериментальной работы, проводились диагностические срезы по исследуемым показателям по методикам: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Также на этом этапе были выявлены организационные формы и структура исследования, была разработана модель формирования лидерских качеств младших подростков, проведен формирующий эксперимент, была апробирована формирования лидерских качеств младших подростков.

3. Контрольно-обобщающий этап: был проведен анализ, выполнено обобщение и систематизация накопленных материалов, повторно были организованы и проведены диагностические срезы с помощью

инструментов: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин), была произведена интерпретация полученных результатов при помощи математико-статистического метода (Т-критерий Вилкоксона), были оформлены итоги.

В исследовании были использованы следующие научные методы:

1. Теоретические методы: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические методы: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование.
3. Математико-статистический метод: Т-критерий Вилкоксона.

Для изучения психолого-педагогической литературы по проблеме исследования были использованы следующие теоретические методы: анализ и обобщение, а также моделирование и целеполагание.

Под методами исследования понимаются способы решения научно-исследовательских задач. Их специфика обусловлена вовлеченностью исследователя в выбранную предметную область и его ситуативной активностью. На каждом отдельном этапе исследования методы могут быть различными [20].

Методика также является особым средством исследования. В настоящее время разработано огромное количество различных методик для психолого-педагогических исследований [70].

Анализ – это мысленное расчленение предмета, явления, ситуации и выявление составляющих его элементов, частей, моментов, сторон; анализом вычленяются явления из тех случайных несущественных связей, в которых они часто даны в восприятии [53]. Анализ присутствует уже на чувственной ступени познания и, в частности, включается в процессы ощущения и восприятия: в своих более простых формах он присуш

животным, причем аналитико-синтетическая деятельность даже высших животных непосредственно включена в их внешние действия. Анализ сенсорной информации осуществляют анализаторы [20].

В представленной работе была проанализирована литература психолого-педагогического профиля по проблеме исследования для того, чтобы изучить накопленные знания об объекте и предмете исследования. Этот метод позволил зафиксировать установленные факты и четко очертить изучаемую проблему.

Под обобщением понимается логический процесс перехода от единичного к общему, установления общих свойств и признаков предметов, результатом которого выступает обобщенное понятие, суждение, закон, теория [70]. Простейший вид обобщения, выполненный в плане непосредственного восприятия, позволяет человеку отображать свойства и отношения предметов независимо от частных и случайных условий их наблюдения [20].

Целеполагание – первичная фаза управления, предусматривающая постановку генеральной цели и совокупности целей (дерева целей) в соответствии с назначением (миссией) системы, стратегическими установками и характером решаемых задач [28, с.84].

Моделирование – это деятельность, направленная на составление, формирование и анализ моделей для указанных целей. Достоверность таких элементов, как цель, элементы и структуры, определяется по конкретной системе мероприятий, которые реализуются определенными людьми, выделяющими для этого все необходимые ресурсы [28, с.87]. Основные этапы моделирования: постановка цели, построение модели с использованием системного подхода к процессу целеполагания и метода «дерево целей», проверка модели на достоверности, применение и обоснование модели [44].

Констатирующий эксперимент – это эксперимент, устанавливающий наличие какого-либо непреложного факта или явления: исследователь

ставит задачу выявления наличного состояния и уровня сформированности некоторого свойства или изучаемого параметра, иначе говоря, определяется актуальный уровень развития изучаемого свойства у испытуемого или группы испытуемых [52]. Целью констатирующего этапа данного исследования стало выявление уровня лидерских качеств младших подростков.

Формирующий эксперимент – метод прослеживания реорганизаций психики в процессе активного воздействия исследователя на участника эксперимента. Целью данного метода является воспитание и формирование всевозможных сторон психики человека, а также уровней его деятельности и т.д. [53, с.260].

Метод тестирования предполагает выполнение человеком заданий определенного рода с точными способами оценки результатов и их числового выражения. При использовании данного метода применяются специальные задания, которые называются тестами. Тест – это кратковременное измерение или испытание, проводимое для определения способностей или состояния человека [70].

Математико-статистический анализ был осуществлен с помощью Т-критерия Вилкоксона, который используется психологами для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность [56, с.278].

Т-критерий Вилкоксона позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность. С его помощью мы определяли, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [56, с.279].

Этот критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены, по крайней мере, по шкале порядка, и сдвиги между вторым и первым замерах тоже могут быть упорядочены. Для этого они должны изменяться в достаточно широком диапазоне.

Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем выраженность сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого мы сначала ранжируем все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируем ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях [68, с.113].

Первоначально мы исходим из предположения о том, что типичным сдвигом будет сдвиг в более часто встречающемся направлении, а нетипичным, или редким, сдвигом – сдвиг в более редко встречающемся направлении.

Ограничения в применении Т-критерия Вилкоксона:

1. Минимальное количество испытуемых, прошедших измерения в двух условиях – 5 человек. Максимальное количество испытуемых – 50 человек, что диктуется верхней границей имеющихся таблиц.

2. Нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, и количество наблюдений n уменьшается на количество этих нулевых сдвигов.

Алгоритм подсчета Т-критерия Вилкоксона

1. Составить список испытуемых.
2. Вычислить разность между индивидуальными значениями в первом и во втором замерах («до»; «после»). Определить, что будет считаться «типичным» сдвигом и сформулировать соответствующие гипотезы.

3. Перевести разности в абсолютные величины и записать их отдельным столбцом.

4. Проранжировать абсолютные величины разностей, начисляя меньшему значению меньший ранг. Проверить совпадение полученной суммы рангов с расчетной по формуле:

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2}, \quad (1)$$

где n – сдвиги.

5. Выделить ранги, соответствующие сдвигам в «нетипичном» направлении.

6. Подсчитать сумму этих рангов по формуле:

$$T_{ЭМП} = \sum Rr, \quad (2)$$

где Rr – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

7. Определить критические значения T для данного n по таблице критических значений Т-критерия Вилкоксона. Если $T_{ЭМП}$ меньше или равен $T_{кр}$, сдвиг в «типичную» сторону по интенсивности достоверно преобладает.

В исследовании мы использовали следующие психологические методики:

– Диагностика лидерских способностей (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) [40];

– Диагностика функционального лидерства в малых группах (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) [19];

– Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (В.В. Сиявский, В.А. Федорошин) [29].

Преимущества выбранных методик состоят в том, что они имеют количественные показатели для обработки, не требуют много времени и специального оборудования для проведения, понятны и доступны.

Дадим характеристику каждой из использованных методик:

1. Диагностика лидерских способностей (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий). Предназначение методики заключается в том, чтобы оценить способность человека быть лидером. Методика включает пятьдесят вопросов. Среднего значения в ответах не предусмотрено, требуется дать ответ «да» или «нет», долго не задумываясь над высказыванием. Подсчитывается количество набранных баллов в соответствии с ключом. За каждый ответ, совпадающий с ключевым

вариантом ответа, респонденту засчитывается один балл, в ином случае респондент получает ноль баллов. В основу методики легло представление авторов о том, что способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо. Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне. Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно. Если сумма баллов более 40, то респондент как лидер склонен к диктату.

Е.С. Жариков и Е.Н. Крушельницкий утверждают, что уровень развитости организаторских и коммуникативных качеств индивида обуславливают его лидерский потенциал. К характерологическим чертам лидера ученые относят силу воли, настойчивость, терпимость, инициативность, психическую устойчивость, приспособляемость, требовательность, самокритичность, надежность, выносливость, решительность, стрессоустойчивость, оптимизм.

2. Диагностика функционального лидерства в малых группах (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов). Данная методика дает возможность определить место каждого члена группы в системе межличностных отношений, увидеть его психологический статус, а также иерархию статусов всех членов группы. Испытуемому предлагается ответить на девять вопросов. Каждый вопрос – это выбор себе товарища или партнера по разным видам деятельности (общественная работа, труд, спорт, отдых и т.д.). В целях повышения надежности результатов количество выборов должно быть ограничено от одного до трех. В тех случаях, когда допускается неограниченное количество выборов, участники исследований должны установить последовательность своих выборов в порядке предпочтения. Такая процедура способствует более четкой внутренней мотивированности выбора.

Сумма выборов, полученная каждым при ответе на все вопросы всех членов группы, и является своеобразным эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида, то есть своеобразным показателем его положения в системе межличностных отношений (в психологической литературе он называется часто социометрическим статусом).

Далее информация, содержащаяся в карточках опроса, разносится по специальным таблицам (матрицам выбора). Результаты выборов учащихся по каждому критерию оказываются в соответствующей матрице.

После чего информация, содержащаяся в матрицах, переносится в сводную таблицу результатов. Эта таблица и является своеобразным показателем структуры межличностных отношений в группе на период исследования. Она дает возможность четко увидеть систему позиций и психологических статусов ее членов.

При интерпретации полученных данных традиционно используются следующие критерии:

1) статусом лидера обладает тот, кто набирает 50% и более выборов от их возможного количества. При этом необходимо учитывать, что лидерство бывает функциональным и универсальным. Универсальный лидер – это тот, кто получает 50% и более выборов от общего возможного их количества по всем критериям (вопросам) или их большинству. Функциональный лидер – это тот, кто получает такое же количество выборов по одному или нескольким критериям (вопросам);

2) статус предпочитаемого имеют те, кто собирает от 20% до 50% от общего количества выборов;

3) статусом аутсайдера обладают те, которые не получили выборов или имеют их незначительное количество (до 20%).

При анализе сводной таблицы результатов необходимо акцентировать внимание на том, что статусы индивидов в группе всегда динамичны, ибо зависят от направленности личности каждого, его

ведущих психологических характеристик, степени включенности в совместную деятельность, активной жизненной позиции.

3. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Методика предназначена для изучения коммуникативных и организаторских склонностей у подростков.

Опросник состоит из сорока вопросов, на которые необходимо ответить положительно или отрицательно. При обработке результатов с помощью ключа определяется уровень коммуникативных и организаторских способностей у респондентов. Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей.

Оценочные коэффициенты может варьировать от нуля до единицы. Показатели, близкие к единице свидетельствуют о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к нулю говорят о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Следовательно, испытуемые, получившие оценку «1», характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим оценку «2», коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они 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 при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной

деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку «3», характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку «4», относятся к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. Другим, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку, «5», обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Данные респонденты испытывают потребность в коммуникативности и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Таким образом, использование каждого метода проходило в полном объеме с учетом взаимной компенсации одним методом другого. Теоретический анализ проблемы формирования лидерских качеств младших подростков позволил охарактеризовать понятие лидерства в научных трудах, определить психологические особенности лидерства младших подростков, выявить значение лидерской позиции в жизни младших подростков. Комплексная диагностика с методами позволила продемонстрировать преимущественно достоверную картину.

Опытно-экспериментальное исследование формирования лидерских качеств младших подростков проходило в три этапа: поисково-подготовительный этап, опытно-экспериментальный этап, контрольно-обобщающий этап. В работе использовались следующие методы и методики: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование, констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование при помощи диагностических инструментов: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин); метод математической статистики Т-критерий Вилкоксона.

Выбранные методики подходят для исследования лидерских качеств младших подростков, адекватны возрасту испытуемых и поставленной цели исследования. Представленные этапы и методы полностью отвечают задачам и цели исследования.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего исследования

Экспериментальное исследование по определению формирования лидерских качеств младших подростков проводилось на базе МБОУ

«СОШ № 116 г. Челябинска». Общий объем выборки составил 25 человек, из них 11 мальчиков и 14 девочек, в возрасте 11-12 лет.

Большая часть детей воспитывается в полных семьях. Двое учащихся из многодетной семьи, семь учащихся из неполных семей, воспитываемые мамой. Дети воспитываются в доброжелательной атмосфере, они не чувствуют себя ограниченными в чем-либо или ущербными. В классе отсутствуют дети группы риска, из неблагополучных семей, состоящие на учете внутри школы.

В большинстве семей отношения между родителями и детьми ровные, родители проявляют заинтересованность, беспокойство. Все посещают школьные собрания и активно участвуют в жизнедеятельности школы. В классе нет семей, в которых родители полностью не контролируют воспитание и учебу детей или вовсе отдалены от школьной жизни.

В классном коллективе средняя успеваемость. По итогам второй четверти 3 ученика окончили четверть на «отлично». 15 человек – на оценку «хорошо». 7 человек – на оценку «удовлетворительно».

Мотивационный спектр в классе формируется путем усвоения новых знаний. В основной группе обучающихся, прослеживается хорошая память, они внимательны на уроках, у них хорошо развита речь, всегда выполняют домашнее задание и работают на уроках. Многие ученики заинтересованы в учебном процессе, внимательно слушают информацию и поэтому хорошо усваивают материал на занятии. Однако есть несколько учеников, которые не проявляют активность на занятиях, редко отвечают и погружены в собственное «пространство». У обучающихся со слабыми способностями нет заинтересованности в учебе. Такие ребята имеют ниже уровень «среднего» своего развития, им необходим индивидуальный подход и большее внимание со стороны педагога.

Ведущие мотивы обучения направлены на знания. Заметна легкая конкуренция в учебной деятельности, что способствует повышению

успеваемости. Класс дисциплинирован, отмечается влияние авторитета учителя. В целом класс характеризуется хорошей посещаемостью, успеваемостью и высокой активностью. Ребята хорошо идут на контакт, проявляют ответственность. Характерной особенностью младшего подросткового возраста является активное развитие коллективных групп, в которых они себя чувствуют уверенно и в какой-то мере формируется зона комфорта. При индивидуальном подходе в процессе наблюдения, можно выявить детей тревожных, неуверенных в себе. Особенно эти признаки проявлялись на уроках и в процессе психодиагностики.

В классе складывается тенденция к формированию микрогрупп с явными лидерами, причем они формальны. Микрогруппы сплочены внутри себя, учащиеся вхожие в них общаются по интересам. В основном микрогруппы разделены по гендерным различиям, но выделяется одна микрогруппа с активистами класса. Ребята этой группы, как мальчики, так и девочки с высокой самооценкой, активной позицией. Они «заводят» ребят на какую-либо активность, действуют рычагом и связующим звеном этого класса. Многие из учащихся на них ориентируются. Среди учащихся также выделяются несколько учеников, находящихся в отдалении от класса. Они с интровертированным характером, не проявляют активности в классе, большую часть свободного времени проводят сами с собой. На контакт идут слабо, занимаются собственными делами.

Конфликты бывают редко, но если случаются, то требующиеся вмешательства классного руководителя и родителей учащихся. В основном бываю на фоне еще не сформировавшихся эмоциональной устойчивости и нахождения компромиссных решений. Зачастую инициаторы конфликтов лидеры микрогрупп и ребята, выделяющиеся из общей классной системы отношений. Причины: насмешки, задирство и отстаивание своей позиции. Благодаря профессионализму классного руководителя, его компетентности и уважительного положения среди учащихся, конфликты не разрастаются в глобальные ситуации, требующих принятия жестких мер.

Дисциплина в классе на хорошем уровне. На переменах бывает шумно и активно, но на уроках классный руководитель поддерживает необходимый уровень работоспособности. На других дисциплинах класс в некоторых случаях не справляется со своей активностью, тяжелее включается в учебный процесс и остро реагирует на какие-либо отвлекающие ситуации. Однако быстро приходят в рабочую атмосферу. Если урок построен интересно и логично, учащиеся заинтересованы в процессе, повышается внимание, каждый высказывает свое мнение, они готовы к дискуссии. Многие сами изъявляют желание выходить к доске, поднимают руку и общаются с учителем. Однако есть ребята, которые не уверены в своих ответах и отмалчиваются, пока их не спросит педагог.

Также хорошо развита внеурочная деятельность, ребята активны, им нравится труд. С удовольствием посещают мероприятия и чаепития, экскурсии и субботники. В классе развита система дежурств, которая никогда не нарушается. Классный руководитель находится в постоянном взаимодействии с классом, проводятся классные часы и выездные поездки для сплочения коллектива.

Пятиклассники на данном этапе развития находятся на стадии формирования прочного и деятельного классного коллектива, уже владеют навыками выполнения коллективных дел, умеют распределять между собой обязанности, назначать ответственных за мероприятия, подчиняются выбранному руководителю.

В коллективе много талантливых детей: поют, танцуют, владеют художественным словом. Многие ребята посещают во внеурочное время кружки, спортивные секции и школы, школы развития и искусства.

Исследования проводились на классном часу. Во время исследования присутствовал классный руководитель, который помогал и поддерживал дисциплину в классе. Исследование проводилось в групповой форме. При проведении тестирования с ними было легко работать, дети общительны и адекватны. Проявляют друг к другу внимание и могут оказывать помощь.

Многие пятиклассники вели себя свободно и непринужденно, был доброжелательный морально-психологический климат, дети задавали вопросы, свободно общались, некоторые младшие подростки были замкнуты, не активны, не проявляли интереса к диагностике, некоторые ученики проявляли волнение. Исследуемые учащиеся выполняли инструкции к методикам четко, правильно, без ошибок.

Экспериментальное исследование было организовано по описанным в п. 2.1 методикам и методам. Были получены следующие результаты.

Полученные результаты по проведенной методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) представлены на рисунке 3 [Приложение 2, таблица 1].

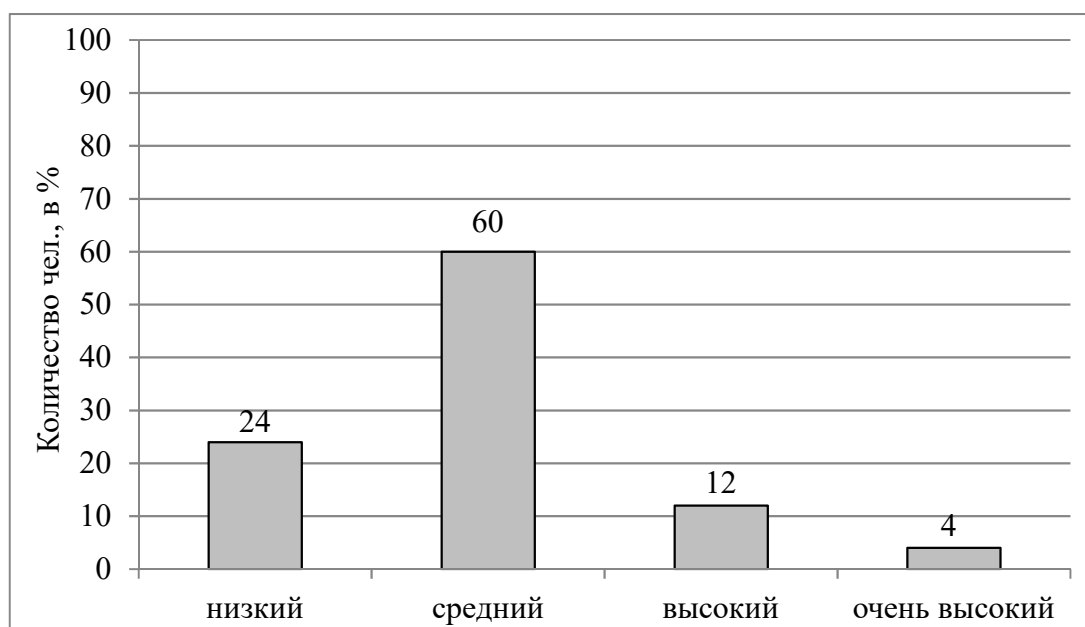


Рисунок 3 – Результаты исследования выраженности лидерских способностей младших подростков по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий)

По результатам данной методики, мы видим, что в пятом классе у 24% испытуемых школьников (6 чел.) лидерские способности выражены слабо, младшие подростки характеризуются безынициативностью, равнодушием к общественной деятельности, неуверенностью в себе, мало коммуникабельны. Таким ученикам необходимо развивать свои качества лидера, быть более решительными и инициативными.

Средний уровень выраженности лидерских способностей был выявлен у 60% (15 чел.). Данные испытуемые младшие подростки характеризуются тем, что не всегда имеют смелость взять на себя инициативу, не достаточно уверены в себе, зависимы от мнения окружающих.

Младшие подростки, которые характеризуются высоким уровнем выраженности лидерских способностей, составили 12% респондентов (3 чел.), таких младших подростков можно характеризовать как волевых, терпеливых, хорошо приспособляющихся к новым условиям. Данные учащиеся обладают таким набором черт, как: интеллектуальные и организаторские способности и участие в общественной деятельности, уверенность в себе и умение убеждать, стрессоустойчивость и эмоциональная выдержка, общительность, целеустремленность и ответственность, любознательность, независимость в поступках и суждениях, дерзость и смелость в поведении.

Склонность к диктату характерны 4% (1 чел.). Данный учащийся характеризуется, как человек общительный, уважающий дисциплину, в людях ценит покорность, имеет властного отца, болезненно реагирует на неудачи, предпочитает авторитарный стиль руководства, стрессоустойчивый, в будущем видит себя руководителем.

У младших подростков именно со слабым и средним уровнями выраженности лидерских способностей необходимо развивать лидерские качества, чтобы данные обучающиеся стали психически более устойчивыми, надежными, самокритичными, способными решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

Результаты исследования по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) свидетельствует о следующем. Итог обработки результатов представлен на рисунке 4 [Приложение 2, таблица 2].

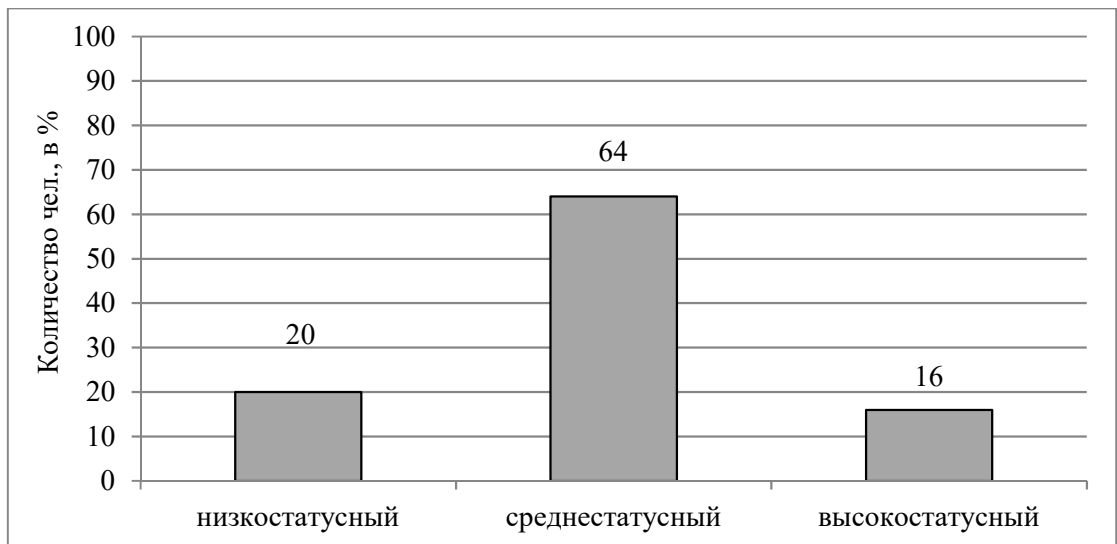


Рисунок 4 – Результаты исследования социально-психологического статуса младших подростков по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

По анализу данных, полученных в ходе диагностики младших подростков по второй методике, можно увидеть, что 20% опрошенных обучающихся (5 чел.) испытуемых имеют низкостатусный показатель, являются аутсайдерами. Эти испытуемые характеризуются как замкнутые, имеющие ограниченный круг общения, это младшие подростки, избегающие общественных мероприятий, не популярные среди одноклассников ребята.

В исследуемом классе 64% учеников (16 чел.) имеют статус предпочитаемых, им характерен социально-психологический статус на уровне «среднестатусный». Большинство человек, больше половины младших подростков, являются предпочитаемыми, это значит, что учащиеся данного класса общительны, любознательны, обладают хорошим чувством юмора, интеллектуально развиты, имеют определенные способности.

Высокостатусный уровень выявлен у 16% младших подростков (4 чел.), им свойственен статус лидера, данные младшие подростки имеют высокий уровень популярности среди одноклассников, они общительны, инициативны, ответственные, с удовольствием организуют и участвуют в

общественных мероприятиях, успешны в учебе и спорте, охотно помогают окружающим.

Результаты методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) показали следующую картину – рисунки 5, 6 [Приложение 2, таблица 3].

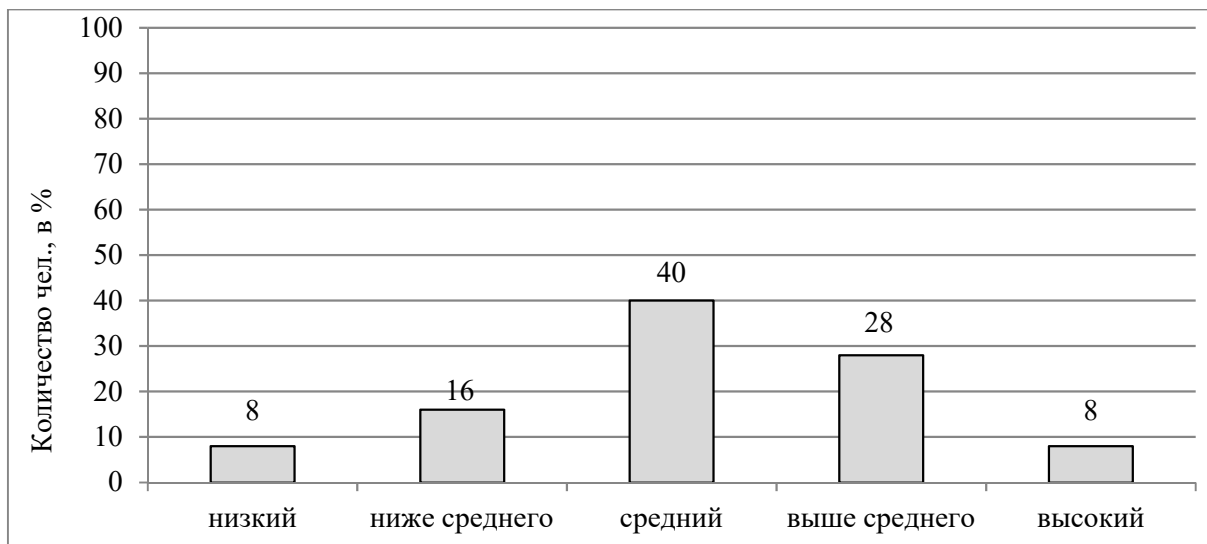


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня коммуникативных склонностей младших подростков по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)

Коммуникативные и организаторские склонности являются ведущими в образовании межличностных отношений, в сплочении членов коллектива, в организации учебных, спортивных, игровых и других групп, в привлечении к себе людей, в умении организовать и направить их деятельность.

Низкие коммуникативные склонности выявлены у 8% младших подростков (2 чел.), что характеризует испытуемых, как людей малообщительных, обидчивых, тяжело идущих на новые знакомства, склонных к одиночеству.

Показатели ниже среднего свойственны 16% респондентов (4 чел.), эти младшие подростки не стремятся к общению, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией,

чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства.

Средний уровень показали 40% испытуемых (10 чел.), характерными чертами для этих ребят являются стремление к контактам с людьми, они не ограничивают круг своих знакомств, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные склонности необходимо развивать.

Уровень выше среднего выявлен у 28% исследуемых младших подростков (7 чел.), они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, проявляют инициативу в общении.

Высокий уровень выявлен у 8% пятиклассников (2 чел.), эти учащиеся обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности. Они испытывают потребность в общении и активно стремятся к нему, непринужденно ведут себя в новом коллективе, могут с легкостью и интересом привести оживление в незнакомую компанию.

Результаты исследования организаторских склонностей по третьей методике представлены на рисунке 6.

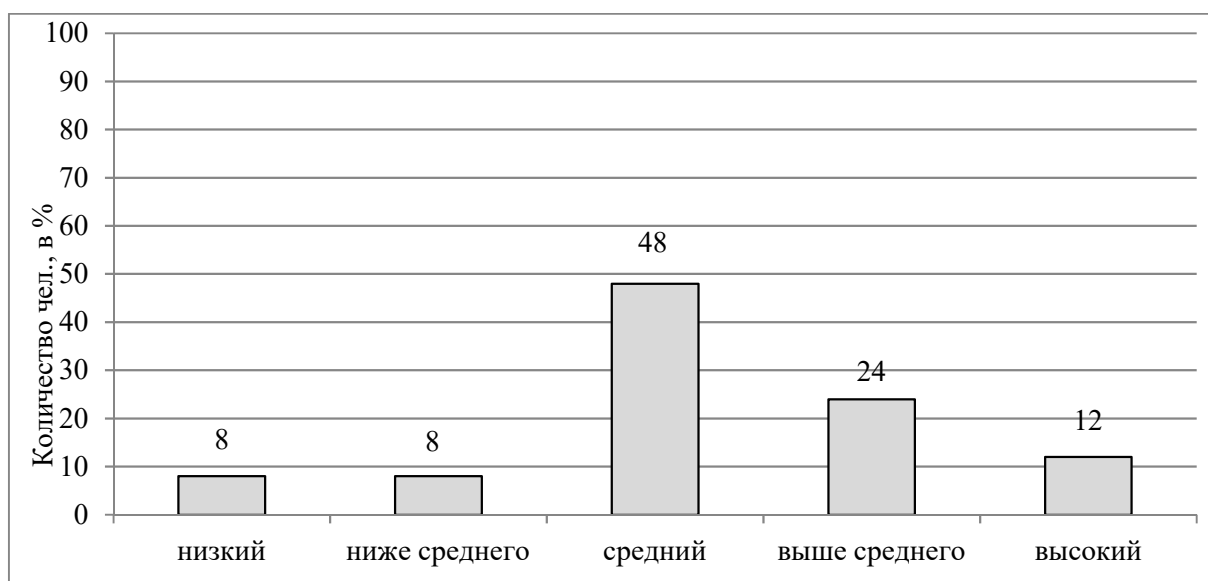


Рисунок 6 – Результаты исследования уровня организаторских склонностей младших подростков по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей»
(В.В. Сиявский, В.А. Федорошин)

Они свидетельствуют, что у 8% младших подростков (2 чел.) низкие организаторские склонности. Что характеризует данных испытуемых как людей, избегающих коллективные мероприятия.

Показатели ниже среднего также у 8% (2 чел.), что свидетельствует, что данные учащиеся плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды; проявление инициативы в общественной деятельности у них крайне снижено, во многих делах респонденты, вошедшие в эту категорию, предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Средний уровень выявлен у 48% младших подростков (12 чел.), данные ученики отстаивают свое мнение, стремятся планировать свою работу, однако организаторские склонности необходимо совершенствовать, так как они имеют ситуативный характер.

Уровень выше среднего характерен 24% пятиклассников (6 чел.), они занимаются общественной деятельностью, помогают друзьям и близким, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принимать самостоятельные решения в трудной ситуации.

Высокий уровень показали 12% испытуемых (3 чел.), Организаторские способности у этих младших подростков ярко выражены, ребята проявляют инициативу в решении общих задач, они способны вдохновить коллектив на организацию мероприятий, смело ставят и добиваются намеченных целей. Эти ученики могут и принимают решения самостоятельно в сложных ситуациях, берут на себя ответственность, способны отстаивать свою точку зрения. Данные пятиклассники любят организовывать разные игры, праздники и другие мероприятия; настойчивы в деятельности, которая их привлекает.

Исходя из результатов проведенных исследований, можно сделать вывод, что по всем методикам у лидеров, а их в общей сложности 4 человека, лидерские качества выражены на высоком уровне.

Диагностика позволила выявить 5 аутсайдеров, из них 5 человек имеют слабо выраженные лидерские качества, коммуникативные и организаторские способности так же на низком уровне и уровне ниже среднего, один человек имеет средний уровень организаторских способностей. Данные характеристики говорят о задатках лидерства у данного младшего подростка.

Психологический статус «предпочитаемый» свойственен 16 младшим подросткам, лидерские качества у данных испытуемых выражены средне, за исключением двух пятиклассников: у одного человека лидерские качества выражены слабо, еще у одного ученика они находятся на очень высоком уровне.

Коммуникативные и организаторские склонности развиты на среднем уровне, однако, у шести ребят выявлены высокие коммуникативные склонности, у четырех – высокие организаторские склонности, у одного младшего подростка – очень высокие организаторские склонности. Один ученик характеризуется коммуникативными склонностями ниже среднего. Один из предпочитаемых склонен к диктату.

Таким образом, проведя диагностику 25 младших подростков пятого класса, мы обнаружили, что данная группа характеризуется средней выраженностью лидерских способностей, большинство в группе – это младшие подростки, имеющие психологический статус «предпочитаемые». Четыре человека являются лидерами и пять – аутсайдерами. Испытуемые в большинстве своем имеют средний уровень организаторских и коммуникативных способностей, что свидетельствует о среднем уровне развития лидерских качеств в коллективе младших подростков.

Гипотеза о том, что у исследуемых младших подростков недостаточно сформированы лидерские качества, а именно уверенность в себе, коммуникативность, инициативность, целеустремленность, ответственность, подтверждена.

Данные результаты дают основание для разработки программы формирования лидерских качеств младших подростков и более глубокого эмпирического исследования данного феномена.

Целевой группой для реализации программы формирования лидерских качеств выступают младшие подростки, имеющие низкий, ниже среднего или средний уровни лидерских способностей, коммуникативных и организаторских склонностей, социально-психологические статусы среднестатусный и низкостатусный. Участие в программе является добровольным, и в ней могут принимать участие и другие испытуемые младшие подростки.

Выводы по Главе 2

Было проведено исследование по определению формирования лидерских качеств младших подростков. В исследовании приняли участие 25 человек. Все испытуемые младшего подросткового возраста – учащиеся пятого класса МБОУ «СОШ № 116 г. Челябинска». Диагностика младших подростков проводилась по трем методикам.

Опытно-экспериментальное исследование формирования лидерских качеств младших подростков проходило в три этапа: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. В работе использовались следующие методы: теоретические методы (анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование); эмпирические методы (констатирующий тестирование). В исследовании использовались такие психодиагностические методики, как «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин).

В результате исследования были получены следующие результаты. Анализ полученных данных по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) показал следующие результаты: у большинства младших подростков, у 60% испытуемых (15 чел.), лидерские способности выражены средне, это значит, что учащиеся данной группы общительны, любознательны, интеллектуально развиты, имеют определенные способности. У 12% (3 человек) испытуемых лидерские способности выражены высоко. Данные учащиеся обладают таким набором черт, как: интеллектуальные и организаторские способности и участие в общественной деятельности, уверенность в себе и умение убеждать, стрессоустойчивость и эмоциональная выдержка, общительность, целеустремленность и ответственность, любознательность, независимость в поступках и суждениях, дерзость и смелость в поведении. 4% (1 чел.) имеет выраженную склонность к диктату. Оставшиеся 24% младших подростков (6 чел.) имеют слабый уровень выраженности лидерских способностей.

Результаты исследования по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) выявили, что большинство, 64% младших подростков (16 чел.) являются предпочитаемыми (среднестатусный уровень), это значит, что учащиеся данной группы общительны, любознательны, обладают хорошим чувством юмора, интеллектуально развиты, имеют определенные способности. Лидеры составляют 16% от класса (4 чел.) – это высокостатусный уровень, данные младшие подростки имеют высокий уровень популярности среди одноклассников, общительны, инициативны, ответственны, с удовольствием организуют и участвуют в общественных мероприятиях, успешны в учебе и спорте, охотно помогают окружающим. Аутсайдеры составили 20% обучающихся (5 чел.), низкостатусный уровень.

Так же использовалась методика «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Средний уровень по данной методике показали 40% испытуемых (10 чел.) по графе коммуникативных склонностей и 48% испытуемых (12 чел.) по графе организаторских склонностей. Характерными чертами для этих ребят являются: стремление к контактам с людьми, не ограничиваю круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать. Уровень коммуникативных склонностей выше среднего диагностирован у 28% испытуемых (7 чел.), они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых. Уровень организаторских склонностей выше среднего выявлен у 24% испытуемых (6 чел.), ребята занимаются общественной деятельностью, помогают близким людям. Высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей выявлен у 8% (2 чел.) и у 12% (3 чел.) соответственно, эти младшие подростки обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Оставшиеся ребята – 24% младших подростков (6 чел.) и 16% (4 чел.) имеют низкий уровень и ниже среднего коммуникативных и организаторских склонностей соответственно.

Данные результаты дают основание для разработки психолого-педагогической программы формирования лидерских качеств младших подростков. Целевая группа для реализации программы формирования лидерских качеств – младшие подростки с выявленным средним, ниже среднего и низким уровнями лидерских способностей, коммуникативных и организаторских склонностей, имеющие социально-психологические статусы среднестатусный и низкостатусный. Участие в программе – добровольное, в программе формирования лидерских качеств младших подростков могут принимать участие все исследуемые пятиклассники.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ МЛАДШИХ ПОДРОСТКОВ

3.1 Программа формирования лидерских качеств младших подростков

Данные проведенного констатирующего эксперимента указывают на необходимость разработки программы формирования лидерских качеств младших подростков. Уровень сформированности лидерских качеств под силу повысить в каждом младшем подростке, без привязывания к его индивидуальным качествам, темпераменту, жизненным установкам. Для успешного формирования лидерских качеств была разработана программа.

Цель программы – формирование лидерских качеств младших подростков.

Задачи формирующей программы:

1. Сформировать у младших подростков понимание роли лидера в коллективе и особенности формирования лидерских качеств.
2. Помочь младшим подросткам осознать собственные личностные качества, свой резерв к лидерству.
3. Развить у младших подростков лидерские качества, определить личностную значимость полученных изменений.

Работа в группе осуществлялась по таким принципам, как принцип индивидуализации; гуманистической направленности; активности.

Принцип индивидуализации, как принцип педагогической деятельности, предполагает применение частных средств и методов воспитания, при котором структура занятия строится с учетом индивидуальных различий младших подростков, условий его жизнедеятельности, осуществляется индивидуальный подход, обеспечивается благоприятный микроклимат для формирования лидерских качеств.

Принцип гуманистической направленности предусматривает выдержанный и методический подход к младшему подростку как к добросовестному и независимому субъекту собственного развития; тактику его взаимосвязи с личностью и коллективом в воспитательном процессе на основе субъект-субъектных отношений.

Принцип активности утверждает деятельность как динамичный, целевой процесс, направленный на саморазвитие и самодвижение личности с целью поиска и понимания тех психических факторов, которые выходят за пределы привычной деятельности младшего подростка.

Методы формирующей программы: деловые игры, психотехника, проблемная лекция:

– Деловая игра – моделирование процесса, воспроизведение реальной ситуации с постановкой задач, аналогичных тем, с которыми участники встречаются в своей ежедневной деятельности, для отработки навыков и умений согласно поставленной цели программы.

– Психотехника – последовательные упражнения, направленные на выработку конкретных характеристик отдельных психических процессов, с целью формирования и развития осознания одного и того же переживания, одной и той же проблемы на разных уровнях психического отражения.

– Проблемная лекция – технология, направленная на активизацию интеллектуального потенциала и мыслительной деятельности во время занятий, в отличие от информационной лекции характеризующаяся подачей материала подается с заведомо созданным вопросом решения и необходимостью прогноза проблемной стратегии.

Форма работы – групповая, общее количество – 10 занятий с частотой один раз в неделю продолжительностью 60-90 минут. Оптимальная численность в группе: 25-27 человек.

Программа формирования лидерских качеств младших подростков состоит из вводной, основной и заключительной частей:

1. Вводная часть подразумевает обязательное приветствие, направленное на создание благоприятной атмосферы в группе, настрой на совместную деятельность.

2. Основная часть предполагает настрой на упражнения, разогрев, непосредственно сами упражнения, обсуждение результатов.

3. Заключительная часть включает в себя процедуру подведения итогов занятия, итоговое слово ведущего, процедуру прощания.

В основе построения программы формирования лидерских качеств младших подростков лежат принципы индивидуализации; гуманистической направленности; активности.

В основе создания программы занятий включены упражнения и игры, предложенные Е.А. Аркин, А.Г. Гревцов, В.А. Пашенко [3; 18; 48].

Полное описание занятий программы формирования лидерских качеств младших подростков представлено в Приложении 3.

Далее представим краткое содержание работы по формированию лидерских качеств младших подростков.

Занятие 1 «Лидер – кто он?». Цель: создание атмосферы доверия и взаимопонимания; создание позитивной установки; побуждение интереса к занятиям; актуализация знаний о лидерстве.

Упражнение 1 «Визитка». Цель: создание условий для демонстрации индивидуальности.

Упражнение 2 «Мой кумир». Цель: изучение доминирующих и наиболее привлекательных качеств и эталонов поведения для участников, рефлексия.

Упражнение 3 «Мини-лекция». Цель: формирование представлений о лидерстве.

Упражнение 4 «Парковочное место». Цель: актуализация темы лидерства, знакомство с теорией командных ролей.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 2 «Ораторское искусство и мастерство общения – секрет лидерства». Цель: развитие навыка публичных выступлений, умение уверенно вести себя перед аудиторией, избавление от страха публичных выступлений.

Упражнение 1 «Покажи цвет». Цель: повышение энергии в группе, развитие творческого мышления.

Упражнение 2 «Дебаты». Цель: тренировка выступления перед группой, развитие навыков аргументации.

Упражнение 3 «Карман». Цель: сброс эмоционального напряжения, попытка остановиться и почувствовать сиюминутный момент.

Упражнение 4 «Выведи из окружения». Цель: создание доверия, тренировка управленческих навыков, умение подчиняться, искусство управление временем, навыки эффективной работы в команде.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 3 «Эффективные переговоры, как навык успешного лидера». Цель: развитие навыка ведения переговоров, управления собственными эмоциями.

Упражнение 1 «Кенгуру». Цель: демонстрация умения/неумения управлять эмоциями, сброс эмоционального напряжения.

Упражнение 2 «Общий интерес». Цель: сплочение, умение налаживать контакт.

Упражнение 3 «Минное поле». Цель: создание доверия между участниками группы, командообразование, отработать навык управления и эффективного слушания.

Упражнение 4 «Пересказ». Цель: концентрация внимания, развитие словарного запаса.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 4 «Взаимодействие – важная компетенция лидера». Цель: развитие осознанности младших подростков; расширение представлений о своих способностях, личных достоинствах, о своих склонностях; развитие взаимодействия в команде.

Упражнение 1 «Пересадка». Цель: восстановление активности группы, настрой на рабочую обстановку.

Упражнение 2 «Ролевая игра». Цель: упражнения в импровизации, изучение языка тела; расширение представлений о своих способностях.

Упражнение 3 «Пройти сквозь бури». Цель: увеличение динамики группы, снятие стресса.

Упражнение 4 «Расскажи историю». Цель: включение коллективного бессознательного.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 5 «Самопознание и осознанность, как основные компетенции лидерства». Цель: развитие осознанности младших подростков, понимание себя, своих ценностей; анализ личных ресурсов, своего типа личности.

Упражнение 1 «Шеренга». Цель: разминка, распределение ролей в команде.

Упражнение 2 «Полоса препятствий». Цель: тимбилдинг, развитие лидерских навыков и навыков подчинения.

Упражнение 3 «Погладь котенка». Цель: снятие внутренних зажимов и тревожности у младших подростков.

Упражнение 4 «Циферблат». Цель: восстановление жизненной энергии, снятие напряжения.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 6 «Повышение самооценки – условие лидерства». Цель: развитие конструктивной самооценки младших подростков; повышение уверенности в себе.

Упражнение 1 «Проблема и ее решение». Цель: развитие эмпатии, конструктивный поиск решения проблем.

Упражнение 2 «Многозадачность». Цель: демонстрация младшим подросткам понятия многозадачности.

Упражнение 3 «Необитаемый остров». Цель: исследовать ожидания в отношении каждого участника группы, возлагаемой на него социальной роли.

Упражнение 4 «Что сказал царь». Цель: развитие лидерских качеств, умение подчиняться, тренировка командных навыков, социализация младших подростков.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 7 «Понимание – ключ к успеху». Цель: развитие у младших подростков умения понимать друг друга, как важное качество настоящего лидера.

Упражнение 1 «Стройся!». Цель: сплочение группы, настрой на работу.

Упражнение 2 «Земляне и инопланетяне». Цель: развитие взаимопонимания и чувства ответственности по отношению друг к другу.

Упражнение 3 «Я – Лидер!». Цель: развитие коммуникативных и организаторских качеств; создание атмосферы доверия; формирование навыков понимания друг друга.

Упражнение 4 «Начали!». Цель: развитие коммуникативных и организаторских навыков; приобретение навыков планирования деятельности и организации работы в команде.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 8 «Навык командообразования как важный аспект лидерства». Цель: актуализация управленческих навыков, тренировка навыка управления эмоциями; развитие лидерских качеств, умение подчиняться, тренировка командных навыков, социализация младших подростков.

Упражнение 1 «Стороны света». Цель: сплотить группу, снизить напряженность, выявить лидеров, дать опыт участия в совместной деятельности.

Упражнение 2 «Лучший город на Земле». Цель: сплотить группу, раскрыть внутренние противоречия и конфликты. С помощью метафоры сознать и прояснить свое место в социуме, социальную роль, поэкспериментировать с социальной ролью.

Упражнение 3 «Купил мужик лошадь». Цель: актуализация темы лидерства, изучение стратегий убеждения и влияния, которые используются лидером.

Упражнение 4 «Слепой художник». Цель: актуализация управленческих навыков, тренировка навыка управления эмоциями.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 9 «Целеполагание – важный навык лидерства». Цель: обучение младших подростков эффективной постановке целей; развитие самоконтроля и самодисциплины.

Упражнение 1 «Командный слон». Цель: командообразование, сплочение коллектива, поднятие энергии.

Упражнение 2 «Кораблекрушение». Цель: командообразование, актуализация навыка принятия решений, вызов к теме лидерства и лидерских качеств.

Упражнение 3 «Ремонтная мастерская». Цель: показать группе преимущество открытого общения и командной работы.

Упражнение 4 «Илья-Муромец и Соловей-Разбойник». Цель: проработать навыки постановки задачи.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Занятие 10 «Тайм-менеджмент, как одна из компетенций лидерства». Цель: развитие навыка управления временем, умения планировать свои действия, умения выделять дела, направленные на дальнейшее развитие и личный успех младших подростков.

Упражнение 1 «Я интересуюсь...». Цель: снижение тревоги, повышение доверия.

Упражнение 2 «Приказы не обсуждаются!». Цель: тимбилдинг, управление временем, отработка переговорных навыков.

Упражнение 3 «Собери фразу». Цель: диагностика индивидуальных мотивационных установок младших подростков, развитие мотивационного потенциала, командообразование, развитие управленческих навыков.

Упражнение 4 «Змей Горыныч». Цель: развитие навыков командной работы, подстройки к партнеру, знакомство и сплочение участников.

Упражнение 5 «Ритуал прощания». Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Психолого-педагогическая программа формирования лидерских качеств младших подростков была составлена учетом работ таких авторов, как Е.А. Аркин, А.Г. Гревцов, В.А. Пащенко. В основе построения программы формирования лидерских качеств младших подростков лежат принципы индивидуализации; гуманистической направленности; активности. Программа направлена на научение младших подростков понимания роли лидера в коллективе и особенностей формирования лидерских качеств; осознание участниками программы собственных личностных качеств, своего лидерского потенциала; развитию лидерских качеств младших подростков. В ходе занятий создается позитивная установка, условия для демонстрации индивидуальности, социализация

младших подростков; формируются представления о лидерстве, уверенность вести себя перед аудиторией, навыки управления временем, навыки эффективной работы в команде, понятие многозадачности; тренируются управленческие навыки, навыки взаимопонимания и чувства ответственности, навыки планирования деятельности и организации работы в команде, управления эмоциями; развиваются навыки публичных выступлений, навыки аргументации, лидерские навыки, навыки конструктивной самооценки, мотивационный потенциал. Младшие подростки избавляются от страха публичных выступлений, изучают стратегии убеждения и влияния, особенности самоконтроля и самодисциплины.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

В программе приняло участие 25 младших подростков, учащихся 5 «А» класса МБОУ «СОШ № 116 г. Челябинска». После проведения программы формирования лидерских качеств младших подростков была произведена повторная диагностика. Представим полученные данные в сравнении с первичным опросом.

Полученные результаты по проведенной методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) до и после формирующего эксперимента представлены на рисунке 7 [Приложение 4, таблица 4].

По результатам данной методики, мы видим, что в пятом классе у младших подростков выраженность лидерских способностей на низком уровне осталось только у 12% испытуемых школьников (3 чел.). Средний уровень выраженности лидерских способностей был выявлен у 44% (11 чел.). Высокий уровень выраженности лидерских способностей характерен 44% респондентов (11 чел.). Очень высокий уровень в пятом классе не выявлен, один младший подросток, которому была свойственна

склонность к диктату, после программы имеет адекватный высокий уровень выраженности лидерских способностей.

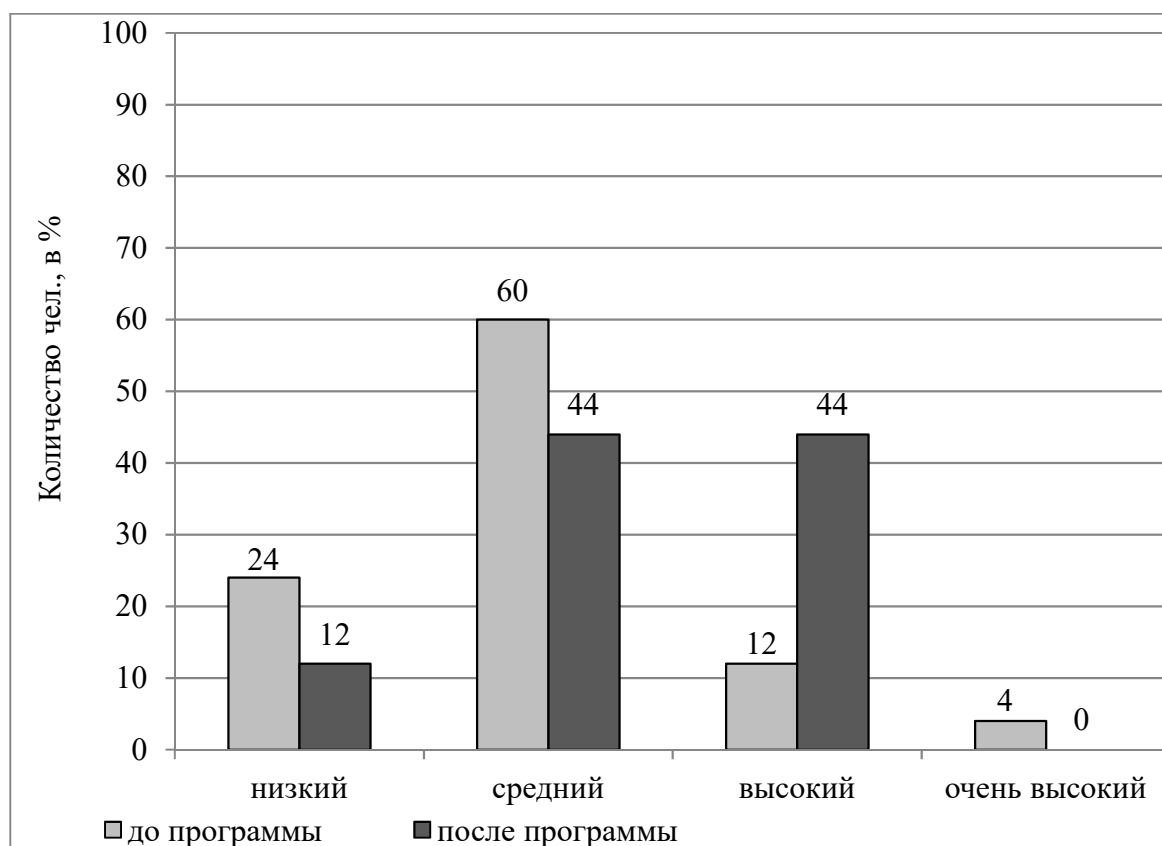


Рисунок 7 – Результаты исследования сформированности лидерских способностей младших подростков по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) до и после формирующего эксперимента

Младшие подростки после прохождения программы начали проявлять интерес и стремиться к лидерству, заметно желание учеников к принятию самостоятельных решений, при этом для них важно одобрение этих решений со стороны педагогов, родителей и сверстников. Ребята стараются играть главные роли в разных сферах, так, например, в классе произошло распределение по группам: была создана «редакция классной стенгазеты», организован «комитет поздравлений и поощрений», придуман кружок «фотоотчеты и репортажи». Младшие подростки сплотились и организовались по интересам, где многими были выбраны роли, в той или иной степени отражающие их новые лидерские позиции.

Результаты исследования по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) до и после формирующего эксперимента представлены на рисунке 8 [Приложение 4, таблица 5].

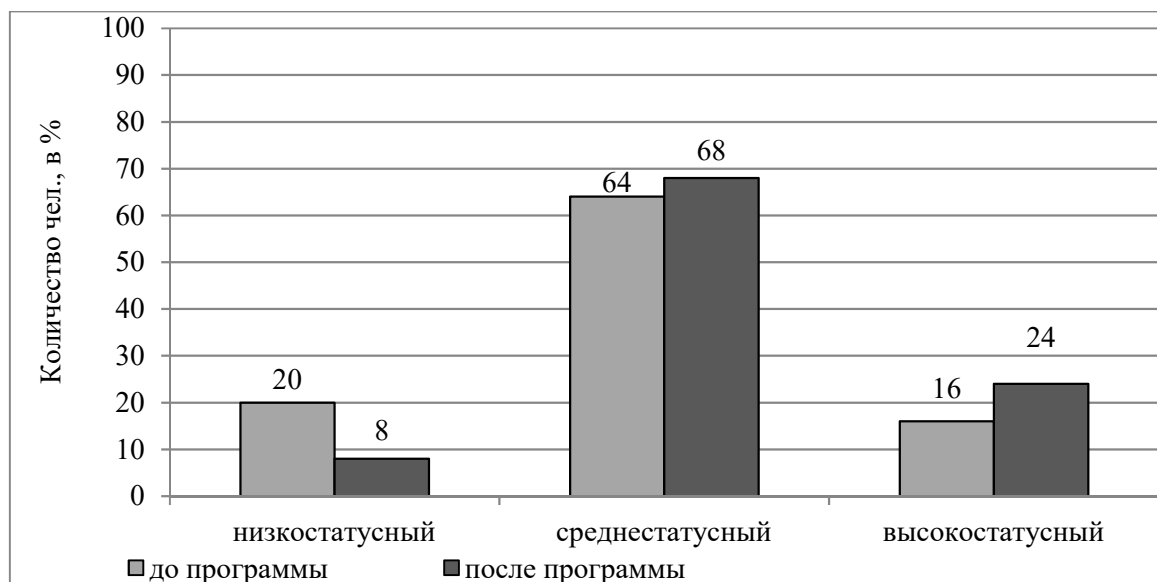


Рисунок 8 – Результаты исследования сформированности социально-психологического статуса младших подростков по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) до и после формирующего эксперимента

По анализу данных, полученных в ходе вторичной диагностики младших подростков, можно заключить, что уже 20% опрошенных обучающихся (5 чел.), а всего лишь 8% (2 чел.) испытуемых имеют низкостатусный показатель, при этом у данных ребят процент выбора увеличился после программы и стремится к среднестатусному уровню. Круг их общения увеличивается, они уже меньше избегают коллективных сборов, начинают участвовать в мероприятиях класса, проявляют интерес в школьных обсуждениях.

В исследуемом классе на 4% увеличилась группа младших подростков, которым характерен социально-психологический статус предпочитаемых, то есть уровень «среднестатусный», – 68% учеников (17 чел.). Эти младшие подростки коммуникабельные, интересующиеся,

активные, они достигают цели с привлечением умений, способностей других.

Высокостатусный уровень выявлен у 24% младших подростков (6 чел.), статус лидера стал свойственен еще двум младшим подросткам после прохождения программы. Они стали более уверенно принимать решения, проявлять больше инициативы, легче разрешать конфликтные ситуации, споры. Желание данных младших подростков занять лидерскую позицию осуществляется при учете мнения окружающих, они не подавляют чужое мнение, а находят аргументы и рациональные объяснения в пользу своего мнения.

Результаты методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) до и после формирующего эксперимента показали следующую картину – рисунки 9, 10 [Приложение 4, таблица 6].

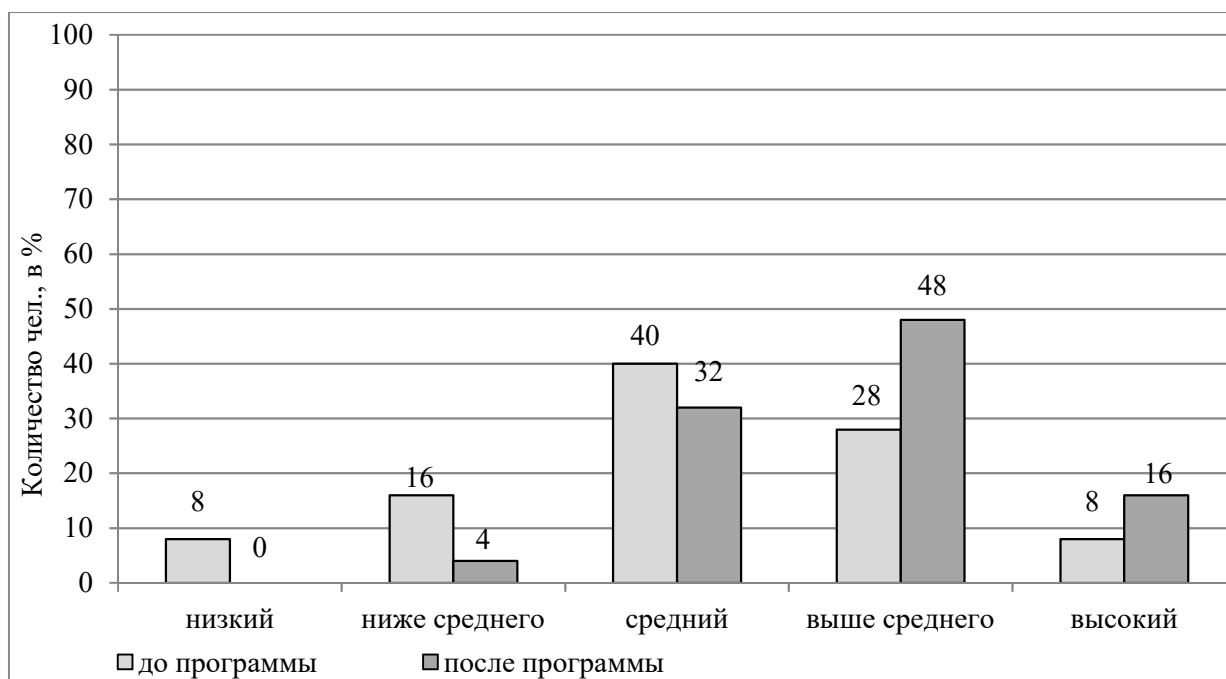


Рисунок 9 – Результаты исследования сформированности уровня коммуникативных склонностей младших подростков по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) до и после формирующего эксперимента

После прохождения программы младших подростков с низким уровнем коммуникативных склонностей не выявлено, представители группы с данным уровнем перешли на уровень ниже среднего и средний. Уровень ниже среднего теперь характерен лишь 4% младших подростков (1 чел.), это на 12% меньше уровня, выявленного при первичной диагностики. Средний уровень коммуникативных склонностей выявлен у 32% пятиклассников (8 чел.). Уровень коммуникативных склонностей выше среднего вырос на 20% и составил 48% (12 чел.). Высокий уровень коммуникативных склонностей вырос вдвойне, после программы он выявлен у 16% учеников (4 чел.).

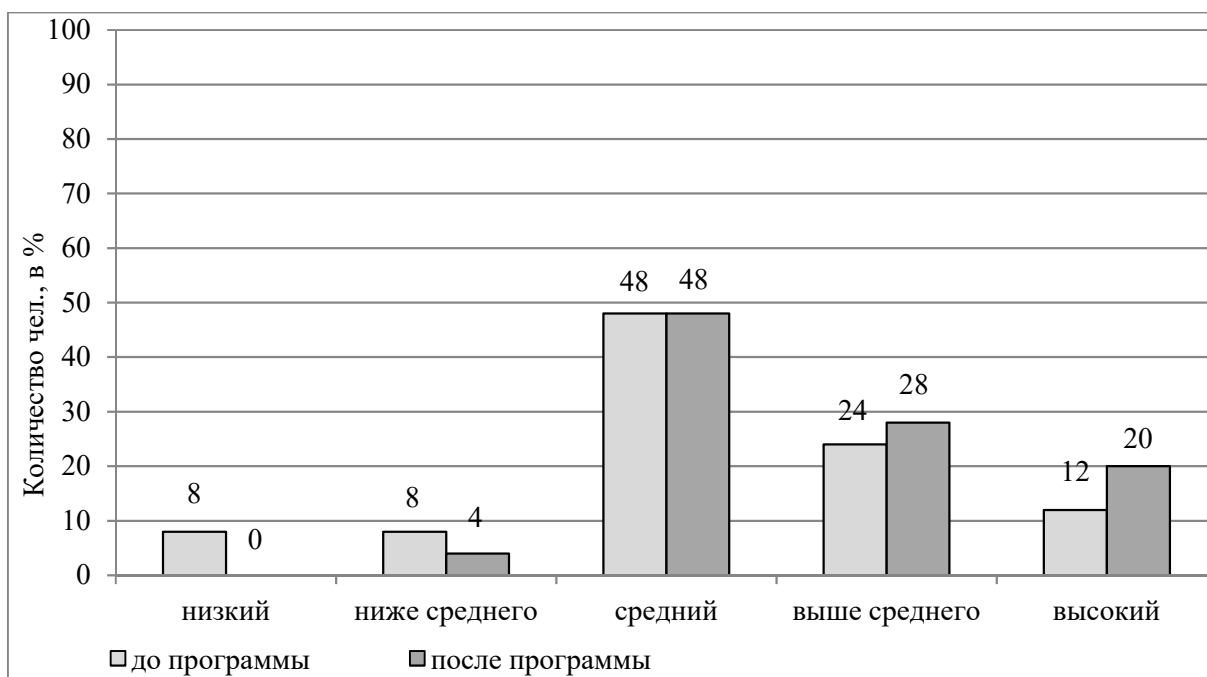


Рисунок 10 – Результаты исследования сформированности уровня организаторских склонностей младших подростков по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) до и после формирующего эксперимента

Классный руководитель отмечает, что проявлений обиды стало намного меньше, малообщительные ребята стали проявлять интерес к событиям школы и класса, стали легче идти на контакт и знакомятся с новыми учениками, переведенными в школу, на переменах уже нет младших подростков, остающихся в одиночестве. Стали легче проходить

выступления у доски, отвечающие ученики меньше стесняются, ведут себя увереннее, а слушающие даже пытаются им помочь при возникающей паузе в ответе. Вырос интерес к старшим классам, пятиклассники идут на контакт с целью узнать об учебных и внеурочных проектах на следующий год, научно-исследовательской деятельности у старших обучающихся, участия в школьных конкурсах. Младшие подростки стали активнее и легче проявлять инициативу, они стремятся к общению.

Результаты исследования организаторских склонностей по третьей методике свидетельствуют, что низкие организаторские склонности у исследуемых младших подростков не выявлены. Уровень ниже среднего составил 4% (1 чел.).

Средний уровень выявлен у 48% младших подростков (12 чел.). Показатель уровня после программы не изменился количественно, но качественные изменения произошли: теперь в данную группу входят ребята, имеющие более низкие показатели до прохождения программы. Они научились отстаивать свое мнение, планировать свою деятельность, стали более уверенными в себе и в своих действиях

После прохождения программы уровень выше среднего увеличился на 4% и составил 28% пятиклассников (7 чел.). Пятиклассники активно занимаются общественной деятельностью, помогают сверстникам и младшим школьникам, с большим интересом занялись организацией дежурств в столовой, раздевалке, на переменах и в начале учебного дня, стали более творчески принимать решения.

Высокий уровень показали 20% младших подростков (3 чел.), это на 8% больше, чем до программы. Учеников с ярко выраженными организаторскими способностями стало больше. Выросла инициатива в достижении общих целей. Младшие подростки занялись организацией шефства над первоклассниками в следующем учебном году. Пятиклассники активно обсуждают возможную коллективную поездку в другой город на каникулы в следующем учебном периоде, а также походы

в театр, музей. Межличностные отношения в классе и с учениками в параллели в целом стали более слаженными, учебные и игровые мероприятия стали организованнее.

Для определения эффективности программы формирования лидерских качеств младших подростков был выполнен расчет Т-критерия Вилкоксона показателей по всем методикам.

Гипотезы:

H_0 – интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения не превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения.

H_1 – интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения.

1. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) позволил выявить, что эмпирическое значение Т попадает в зону значимости (рис. 11).

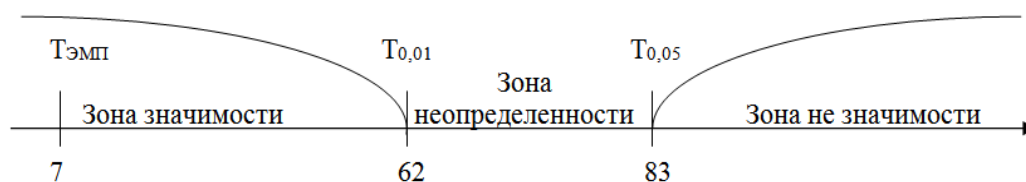


Рисунок 11 – Ось значимости эмпирического значения показателя по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий)

$T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$. $T_{эмп}$ находится в зоне значимости ($T_{эмп}=7$ при погрешности в 1%), следовательно, принимается альтернативная гипотеза: интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения.

Другими словами, значимые сдвиги в формировании лидерских качеств младших подростков до и после проведения психолого-педагогической программы присутствуют. Таким образом, изменения в уровне лидерских качеств младших подростков, которые произошли после прохождения программы, являются статистически значимыми.

2. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) свидетельствует: эмпирическое значение Т попадает в зону значимости (рис. 12).

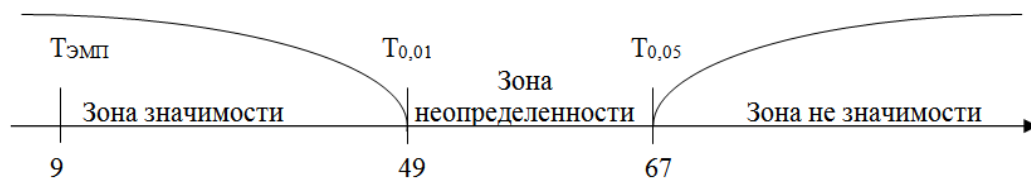


Рисунок 12 – Ось значимости эмпирического значения показателя по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

$T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$. $T_{эмп}$ находится в зоне значимости ($T_{эмп}=9$ при погрешности в 1%), следовательно, принимается альтернативная гипотеза: интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения. Другими словами, значимые сдвиги в формировании лидерских качеств младших подростков до и после проведения психолого-педагогической программы присутствуют. Таким образом, изменения в уровне лидерских качеств младших подростков, которые произошли после прохождения программы, являются статистически значимыми.

3. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) по показателю «коммуникативные склонности» выявляет, что эмпирическое значение Т попадает в зону значимости (рис. 13).

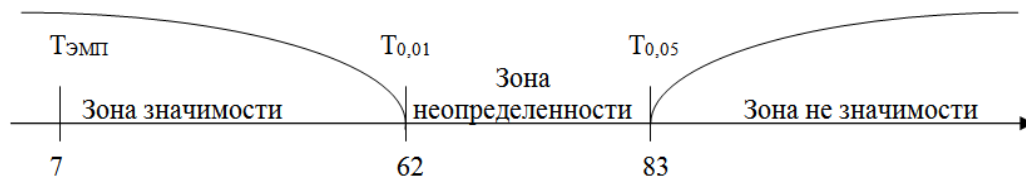


Рисунок 13 – Ось значимости эмпирического значения показателя по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) по показателю «коммуникативные склонности»

$T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$. $T_{эмп}$ находится в зоне значимости ($T_{эмп}=7$ при погрешности в 1%), следовательно, принимается альтернативная гипотеза: интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения. Другими словами, значимые сдвиги в формировании лидерских качеств младших подростков до и после проведения психолого-педагогической программы присутствуют. Таким образом, изменения в уровне лидерских качеств младших подростков, которые произошли после прохождения программы, являются статистически значимыми.

4. Расчет Т-критерия Вилкоксона по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) по показателю «организаторские склонности» свидетельствует, что эмпирическое значение Т попадает в зону значимости (рис. 14).

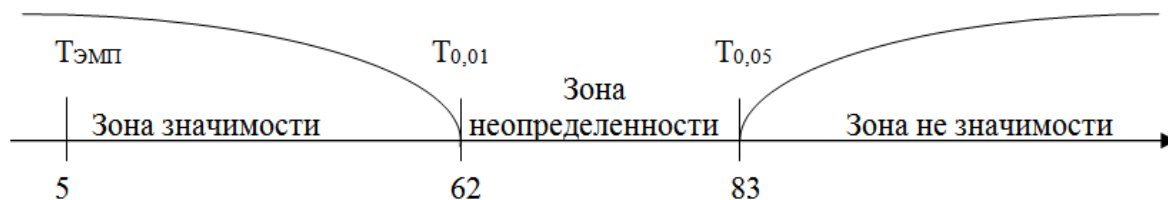


Рисунок 14 – Ось значимости эмпирического значения показателя по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) по показателю «организаторские склонности»

$T_{эмп} < T_{кр}(0,01)$. $T_{эмп}$ находится в зоне значимости ($T_{эмп} = 5$ при погрешности в 1%), следовательно, принимается альтернативная гипотеза: интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения. Другими словами, значимые сдвиги в формировании лидерских качеств младших подростков до и после проведения психолого-педагогической программы присутствуют. Таким образом, изменения в уровне лидерских качеств младших подростков, которые произошли после прохождения программы, являются статистически значимыми.

Таким образом, гипотеза исследования экспериментально подтверждена: формирование лидерских качеств младших подростков будет эффективным, если на основе разработанной модели формирования лидерских качеств младших подростков будет реализована и внедрена в воспитательно-образовательный процесс психолого-педагогическая программа, включающая технологии деловой игры, психотехники приобретения лидерского опыта.

3.3 Рекомендации педагогам и родителям по формированию лидерских качеств младших подростков

Для успешного развития лидерских качеств младших подростков необходимо назвать педагогические условия, которые будут способствовать данному процессу, поддерживать его. Процесс развития лидерских качеств младших подростков будет эффективным, если:

- планомерно вовлекать младших подростков в специально организованную деятельность, направленную на приобретение лидерского опыта;

- использовать в деятельности педагога технологии социального проектирования с предоставлением каждому ученику возможности реализации различных позиций: от исполнителя до организатора;

– систематически проводить обучение наиболее активных младших подростков навыкам организаторской работы;

– регулярно осуществлять педагогический мониторинг динамики развития лидерских качеств младших подростков [12].

Формирование лидерских качеств младшего подростка в коллективе существенно определяется содержанием той деятельности, в которую он включен. Не любая деятельность развивает лидерские качества, а лишь та, которая ставит младшего подростка в определенное отношение к его окружению [19].

Именно многообразная деятельность, направленная на приобретение лидерского опыта, способствует развитию лидерских качеств. Если же деятельность младших подростков односторонняя, к примеру, сведена преимущественно к решению интеллектуальных задач, то и возможности развития лидерских качеств будут ограничены. Таким образом, поскольку именно деятельность выдвигает лидера, то через специально организованную деятельность можно обеспечить благоприятные возможности для успеха тех младших подростков, которые обладают резервом, силой влияния на своих сверстников [15].

В ходе организации деятельности должны быть реализованы основные принципы личностно-ориентированного подхода: нравственная и общественно-полезная направленность деятельности, добровольность, демократизм и гуманизм, коллективизм и творчество, инициатива и самодеятельность, сотрудничество детей и взрослых [20].

Возможности младших подростков в развитии лидерских качеств расширяются за счет их включения в различные сферы деятельности, где младший подросток получает незаменимый опыт лидерского поведения; разнообразия реализуемых младшими подростками социальных позиций; расширения круга общения.

Опыт проведения ролевых игр показывает, что они способствуют расширению поведенческого диапазона младших подростков,

способствуют развитию уверенности в себе, интеллектуальному развитию. Продуктивными являются те занятия, которые сочетают в себе беседу, дискуссию и практическую деятельность с демонстрацией практических приемов деятельности [21].

Защита творческих заданий, проектов должна проводиться с целью развития коммуникативных умений и навыков (выступать, мыслить быстро, и аргументировано). Применяться данная форма может нечасто, но обязательно, так как формирует навыки открытого общения и умения применять полученные знания на практике в новой ситуации [33].

Проектирование и моделирование должно реализовываться с целью создания условий младшими подростками для выдвижения, развития и реализации творческой идеи, как индивидуальной, так и групповой [18].

Конкурс позволяет решить совокупность задач, ориентированных на определение степени усвоения достаточно большого содержания сразу нескольких тем или разделов. Данная форма проведения предполагает игровые элементы: команда, жюри, зрители и др. Результативность участие в муниципальных, областных и всероссийских конкурсах позволяет реализовать «ситуацию успеха».

Коллективно-творческое дело основное средство сплочения коллектива, совместная организаторская и творческая деятельность детей и взрослых. Коллективно-творческое дело ориентировано на развитие фантазии и творческих способностей детей [15].

Кроме уже названных форм проведения учебных занятий целесообразно проводить упражнения на взаимодействия в группе, тренинги, встречи со специалистами и интересными людьми.

Ученическое самоуправление выступает одной из важнейших форм организации жизнедеятельности коллектива младших подростков, оказывающее большое влияние на развитие их самостоятельности при принятии решений и реализации действий для достижения общественно значимых целей. В работе органов самоуправления формируется система

знаний, умений, навыков, составляющая основу лидерства, самоорганизации, ответственности за индивидуальную и совместную коллективную деятельность, выявляются и развиваются лидерские, организаторские, творческие качества личности, культурный, коммуникативный потенциал младших подростков. Это практическая возможность продемонстрировать уникальность своей личности, осознать свою сопричастность к тому, что происходит в обществе, освоить общественный опыт использования в социальном пространстве своих прав и обязанностей. Самоуправление позволяет в полной мере использовать воспитательный потенциал коллектива, силу общественного мнения, создавать благоприятную атмосферу для развития личности младшего подростка [41].

Организация выборов лидеров школьного самоуправления играет немалую роль в опыте воспитательной работы. Ответственными за проведение выборов необходимо назначить клуб будущих избирателей. По плану работы клуба те младшие подростки, которые уже принимали участие в составе избирательной комиссии, передают свой опыт новым ее активистам при совместной подготовке к предстоящим выборам. Председателем и секретарем избирательного комитета назначаются наиболее опытные ее участники. Наблюдателями на выборах становятся обязательно стоит назначать самых активных младших подростков, руководителя клуба будущих избирателей, при наличии желания, других учеников [44].

Организованный избирательный процесс подразумевает этапы, на котором младшие подростки смогут проявить себя и реализовать свой лидерский потенциал: назначение и объявление даты выборов, формирование избирательной комиссии, составление списка избирателей, выдвижение кандидата внутри избирательного объединения, регистрация кандидата в избирательной комиссии, разработка стратегии избирательной кампании, проведение избирательной кампании, проведение процедуры

голосования, подведение результатов выборов, инаугурация, собственно работа органов школьного самоуправления [15].

Выборы лидера школьного самоуправления являются хорошим практическим занятием для развития позитивных качеств личности, в том числе лидерских, что, несомненно, станет полезным опытом в будущей взрослой жизни младших подростков.

Педагогу нужно придерживаться правила «Недостаток ребенка – это такое его достоинство, которому не нашли применение». К каждому из младших подростков следует найти свой подход, а главное давать ученику возможность проявить себя, показать свои способности в школьном коллективе. Большую роль в общении с младшими подростками играет психологическая поддержка. Для младшего подростка с не явно выраженными коммуникативными и организаторскими способностями важно услышать от педагога высказывания типа «Я горжусь тобой», «Мне нравится, как ты работаешь», «Я рада, что ты попробовал это сделать», оказаться в ситуации успеха. Это способствует готовности и самих младших подростков к активному проявлению сочувствия, и внимательного доброго отношения к окружающим [15].

Если младший подросток тяжело идет на контакт, привык работать в малых группах или даже в одиночестве, ему следует предложить участие в тимуровских и волонтерских акциях такого рода, как «Тепло доброй души», «Подарим друг другу радость!», «Открытка ветерану», «Вахта Памяти», «Спешите делать добрые дела», «Посылка солдату», «Голубь мира». Как правило, застенчивые и скромные младшие подростки активно откликаются на участие, потому что у них сильно развито чувство эмпатии. Активисты подобных отрядов «тимуровцев» смогут проводить с младшими школьниками беседы о дружбе и взаимовыручке, здоровом образе жизни, героях России и просто о людях, которые помогают другим.

Основными формами волонтерской и тимуровской работы являются проведение игр, тренингов, классных часов, благотворительных концертов,

акций и операций, бесед, оказание социальной помощи нуждающимся. Зачастую участниками мероприятий становятся социальные партнеры разных структур: врачи, психологи, работники полиции, настоятели храмов. Волонтеры, тимуровцы являются активными помощниками социального педагога, педагога-организатора, классных руководителей, проводя с детьми занятия в игровой форме, позволяющие сплотить коллектив. Эффект таких занятий сложно переоценить. Участие младших подростков в добровольческом и тимуровском движении играет для них самих большую роль: развитие коммуникативных качеств участников движения, обогащение позитивного персонального опыта обучающихся; увеличение уровня заинтересованности младших подростков в социально-значимой деятельности; расширение поля социального взаимодействия с общественными институтами: детскими садами, интернатами для престарелых и инвалидов, приютами для животных, родительской общественностью, учреждениями здравоохранения, культуры, правопорядка и т.д. Совместные деятельности вырабатывают у младшего подростка необходимые навыки социального взаимодействия, умения подчиняться коллективной дисциплине и в тоже время отстаивать свои права, соотносить личные интересы с общественными [52].

Если младший подросток легче ладит с коллективом младше его, чем со сверстниками, то это резерв для развития его лидерских качеств. В целях установления тесного контакта между разновозрастными членами образовательного учреждения возможна организация таких мероприятий, как «Прием в Сентябрята», «Малышам на радость», «Физкультуру в первый класс!», «Встречи в театральной гостиной».

Развитие лидерских качеств представляется возможным организовать в зависимости от таланта младшего подростка. Если ученик занимается в театральной студии, то предложить ему провести вечер-выступление перед сверстниками или младшими классами с постановкой сценки, монологом – с любым материалом, который он хорошо знает и уже

выступал с ним в своем театральном кружке. Для юного художника целесообразно будет предложить организацию его персональной выставки в классном кабинете. Участники танцевальных или хоровых кружков с радостью покажут свои достижения, так как они уверены в своих силах, отработанных движениях и отрепетированных нотах.

В качестве перспектив в системе учебной работы могут выступать подготовка и проведение предметных вечеров, олимпиад, встреч с деятелями науки, техники, искусства. Огромный потенциал для организации перспективных устремлений младших подростков имеются в системе внеурочной работы. Для расширения перспектив в рамках современной системы образования, большое значение имеет положение о том, что перспективы в школе должны носить, не только празднично-красочный, но главным образом деловой характер, с целью формирования и закрепления мотивации лидерства у подростков.

Итак, кратко сформулируем основные рекомендации педагогам и родителям по формированию лидерских качеств младших подростков.

Рекомендации педагогам:

1. Поставить себе цель развития лидерских качеств у младших подростков как одного из компонентов всестороннего развития.

2. Быть для младших подростков мудрым и понимающим наставником, а не строгим надзирателем, что позволит регулировать внутренние процессы в классе, не допуская деления младших подростков на группировки соперников и врагов.

3. Систематически проводить простые игровые тренинги, начиная от развития коммуникативных навыков.

4. Предоставлять возможность узнать младшим подростка свой лидерский резерв на основе проведения тестов и методик с целью выявления лидерских качеств. Объяснять суть лидерства, его специфику и необходимость.

5. Стараться создать в учебном коллективе младших подростков систему общих целей и задач как в учебе, так и в творчестве.

6. Учитывать очередность каждого младшего подростка в занятии роли управленца какой-либо деятельности или исполнения того или иного поручения, выполнения общих дел.

7. Регулярно и методично проводить рефлексию с младшими подростками, для того, чтобы осознать вместе чего следует достичь, к чему следует стремиться, потому что младшие подростки уже имеют собственное представление о своем месте в этом мире.

Рекомендации родителям:

1. Обязательно всегда и при любых обстоятельствах слушать младшего подростка: наличие эмпатии – необходимое условие формирования контакта-содружества.

2. Предоставлять младшему подростку возможность понять, что он имеет права и обязанности. При этом не забывать про свои обязанности перед ребенком.

3. Учить золотому правилу морали и на собственном примере доказывать его мудрость: «Относись к людям так, как хочешь, чтобы относились к тебе!».

4. Поощрять стремление младшего подростка учиться, посещать секции, кружки и общественные движения.

5. Не запрещать младшему подростку коммуникации с его сверстниками.

6. Стараться общаться с младшим подростком по-взрослому и на серьезные темы в политике, о современных проблемах общества. Это необходимо для осознания ребенком всех граней этого мира, как позитивных, так и негативных, с целью последующего развития у младшего подростка стремления к достижениям, успехам и переменам.

Таким образом, появление лидера – это итог стечения места, времени и обстоятельств, при которых младший подросток обязан проявить

необходимые именно в рамках данной ситуации качества таким образом, чтобы результат соответствовал ожиданиям группы. Необходима личностно-ориентированная социально-психологическая адаптация младшего подростка как направленное изменение педагогом-психологом взаимодействия личности с изменяющейся окружающей средой, то есть выстраивание индивидуальной стратегии взаимоотношения личности с миром и собой. Адаптировать младшего подростка – задача очень сложная и многогранная, в ней на практике проверяется все то, что заложено и воспитано в ребенке родителями и социумом. Чем выше мотивационное стремление к успеху, воспитанные в младшем подростке качества лидера, тем больше вероятность его выживания в современном обществе и продвижения вверх по иерархической лестнице.

Выводы по Главе 3

Программа направлена на формирование лидерских качеств младших подростков. Внедрение разработанной программы в деятельность педагога-психолога общеобразовательных организаций позволит обучающимся младшего подросткового возраста понять роль лидера в коллективе и особенности формирования лидерских качеств; осознать собственные личностные качества, свой резерв к лидерству; развить лидерские качества младших подростков.

Форма работы групповая. Всего в программе предусмотрено 10 занятий длительностью 60-90 минут каждое, при частоте: одно занятие в неделю. После реализации программы проводилась повторная диагностика лидерских качеств младших подростков. Для вторичного исследования использовались психодиагностические методики: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика

коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин).

После проведения опытно-экспериментальной работы, реализации психолого-педагогической программы формирования лидерских качеств младших подростков были получены следующие результаты:

– по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий): низкий уровень выраженности лидерских способностей младших подростков после реализации программы свойственен 12% обучающихся (3 чел) против 24% обучающихся (6 чел.) до организации и проведения программы; средний уровень: 44% (11 чел.) против 60% (15 чел.); высокий уровень: 44% (11 чел.) против 12% (3 чел.); очень высокий уровень в пятом классе не выявлен;

– по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов): низкий социально-психологический статус стал характерен лишь 8% (2 чел.) после реализации программы против 20% обучающихся (5 чел) до организации и проведения программы; средний статус 68% (17 чел.) против 64% (16 чел.); высокий статус: 24% (6 чел.) против 16% (4 чел.);

– по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин): после реализации программы с низким уровнем коммуникативных склонностей младших подростков не выявлено, до программы их было 8% (2 чел.); уровень ниже среднего составил 4% (1 чел.) против 16% (4 чел.); средний уровень – 32% (8 чел.) против 40% (10 чел.); уровень выше среднего – 48% (12 чел.) против 28% (7 чел.); высокий уровень был выявлен у 16% (4 чел.) против 8% (2 чел.). Результаты исследования организаторских склонностей свидетельствуют, что низкие организаторские склонности у исследуемых младших подростков не выявлены. Уровень ниже среднего составил 4% (1 чел.) против 8% (2 чел.); средний уровень количественно не изменился;

уровень выше среднего – 28% (7 чел.) против 24% (6 чел.); высокий увеличился до 20% (5 чел.) с 12% (3 чел.).

Сравнение эмпирического значения с критическими значениями показало, что полученное эмпирическое значение Т-критерия Вилкоксона находится в зоне значимости при проверке гипотез для результатов по всем методикам: H_0 отвергается, принимается H_1 (при $p \leq 0,01$): интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения. Это позволяет утверждать, что изменения в уровне лидерских качеств младших подростков, которые произошли после прохождения программы, являются статистически значимыми.

Гипотеза исследования экспериментально подтвердилась при использовании метода математической статистики: формирование лидерских качеств младших подростков будет эффективным, если на основе разработанной модели формирования лидерских качеств младших подростков будет реализована и внедрена в воспитательно-образовательный процесс психолого-педагогическая программа, включающая технологии деловой игры, психотехники приобретения лидерского опыта. Задачи исследования решены, цель исследования достигнута.

Были разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам и родителям по формированию лидерских качеств младших подростков.

Задачи исследования решены, цель исследования достигнута.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель исследования – теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить эффективность программы формирования лидерских качеств младших подростков.

Нами были рассмотрены различные взгляды исследователей на феномен различные взгляды исследователей на природу лидерства. Лидерство – степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи. Лидерство возникает в результате общения и взаимодействия индивидов в составе группы, в котором определенным образом фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, является одним из способов дифференциации группы.

Необходимыми качествами для лидера ученые называют активность, способность оказывать влияние на других индивидов, коммуникабельность, самостоятельность, инициативность, готовность к ответственности и др. Лидер – это личность, обладающая знаниями и опытом деятельности в значительных для нее сферах жизни, активно востребованной современным обществом.

Базой формирования лидерских качеств у младших подростков выступают социальные отношения и социально-экономическая среда; морально-психологическое единство в группе; личностно-психологические условия, влияющие на формирование лидерских качеств личности. Возможность проявить себя, доказать свою уникальность и неповторимость, личностный рост, а также осознание собственной социальной значимости – основной стимул занятия лидерской позиции. Психологический анализ особенностей лидерства младших подростков позволил установить, что исследуемый возраст является самым благоприятным периодом для развития лидерских качеств у человека

Актуальность проблемы лидерства в младшем подростковом возрасте заключается в том, что социализация переносится из семьи в подростковую среду. Формирование жизненных позиций подростка начинают формировать сверстники. Подростки стремятся к самостоятельности и независимости и в первую очередь независимости от взрослых. Влияние на подростка может оказать только тот человек, которого он уважает, ценит и признает его авторитет. Поэтому сотрудничество, а не борьба и запреты помогут в воспитании подростков. Помочь направить бурную энергию подростков на созидательную деятельность, которая будет их развивать, раскрывать таланты и новые возможности. Поэтому психологу и педагогу важно следить за формированием лидерских качеств младших подростков.

Анализ психолого-педагогических исследований позволил разработать модель формирования лидерских качеств младших подростков. Модель построена с учетом принципа иерархии, содержит четыре блока (теоретический, диагностический, формирующий и аналитический), находящихся во взаимосвязи в виде динамической системы.

Исследование формирования лидерских качеств младших подростков было реализовано через следующие этапы: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный, контрольно-обобщающий.

Для проверки гипотезы и решения поставленных задач, были использованы следующие группы методов:

1. Теоретические методы: анализ и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.

2. Эмпирические методы: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование по методикам: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах»

(Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин).

3. Математико-статистический метод: Т-критерий Вилкоксона.

Было проведено исследование по определению формирования лидерских качеств младших подростков. В исследовании приняли участие 25 человек. Все испытуемые младшего подросткового возраста – учащиеся пятого класса МБОУ «СОШ № 116 г. Челябинска».

В результате исследования были получены следующие результаты. Анализ полученных данных по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) показал следующие результаты: у большинства младших подростков, у 60% испытуемых (15 чел.), лидерские способности выражены средне, это значит, что учащиеся данной группы общительны, любознательны, интеллектуально развиты, имеют определенные способности. У 12% (3 человек) испытуемых лидерские способности выражены высоко. Данные учащиеся обладают таким набором черт, как: интеллектуальные и организаторские способности и участие в общественной деятельности, уверенность в себе и умение убеждать, стрессоустойчивость и эмоциональная выдержка, общительность, целеустремленность и ответственность, любознательность, независимость в поступках и суждениях, дерзость и смелость в поведении. 4% (1 чел.) имеет выраженную склонность к диктату. Оставшиеся 24% младших подростков (6 чел.) имеют слабый уровень выраженности лидерских способностей.

Результаты исследования по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) выявили, что большинство, 64% младших подростков (16 чел.) являются предпочитаемыми (среднестатусный уровень), это значит, что учащиеся данной группы общительны, любознательны, обладают хорошим чувством юмора, интеллектуально

развиты, имеют определенные способности. Лидеры составляют 16% от класса (4 чел.) – это высокостатусный уровень, данные младшие подростки имеют высокий уровень популярности среди одноклассников, общительны, инициативны, ответственны, с удовольствием организуют и участвуют в общественных мероприятиях, успешны в учебе и спорте, охотно помогают окружающим, низкостатусный уровень выявлен у 20% обучающихся (5 чел.).

Так же использовалась методика «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Средний уровень по данной методике показали 40% испытуемых (10 чел.) по графе коммуникативных склонностей и 48% испытуемых (12 чел.) по графе организаторских склонностей. Характерными чертами для этих ребят являются: стремление к контактам с людьми, не ограничивая круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать. Уровень коммуникативных склонностей выше среднего диагностирован у 28% испытуемых (7 чел.), они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых. Уровень организаторских склонностей выше среднего выявлен у 24% испытуемых (6 чел.), ребята занимаются общественной деятельностью, помогают близким людям. Высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей выявлен у 8% (2 чел.) и у 12% (3 чел.) соответственно, эти младшие подростки обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Оставшиеся ребята – 24% младших подростков (6 чел.) и 16% (4 чел.) имеют низкий уровень и ниже среднего коммуникативных и организаторских склонностей соответственно.

Гипотеза о том, что у исследуемых младших подростков недостаточно сформированы лидерские качества, а именно уверенность в

себе, коммуникативность, инициативность, целеустремленность, ответственность, подтвердилась. Данные результаты дают основание для разработки психолого-педагогической программы формирования лидерских качеств младших подростков. Целевая группа для реализации программы формирования лидерских качеств – младшие подростки с выявленным средним, ниже среднего и низким уровнями лидерских способностей, коммуникативных и организаторских склонностей, имеющие социально-психологические статусы среднестатусный и низкостатусный. Участие в программе – добровольное, в программе формирования лидерских качеств младших подростков могут принимать участие все исследуемые пятиклассники.

Разработанная программа направлена на формирование лидерских качеств младших подростков. Внедрение разработанной программы в деятельность педагога-психолога общеобразовательных организаций позволит обучающимся младшего подросткового возраста понять роль лидера в коллективе и особенности формирования лидерских качеств; осознать собственные личностные качества, свой резерв к лидерству; развить лидерские качества младших подростков.

Форма работы групповая. Всего в программе предусмотрено 10 занятий длительностью 60-90 минут каждое, при частоте: одно занятие в неделю. После реализации программы проводилась повторная диагностика лидерских качеств младших подростков. Для вторичного исследования использовались психодиагностические методики: «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий); «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов); «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин).

После проведения опытно-экспериментальной работы, реализации психолого-педагогической программы формирования лидерских качеств младших подростков были получены следующие результаты:

– по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий): низкий уровень выраженности лидерских способностей младших подростков после реализации программы свойственен 12% обучающихся (3 чел) против 24% обучающихся (6 чел.) до организации и проведения программы; средний уровень: 44% (11 чел.) против 60% (15 чел.); высокий уровень: 44% (11 чел.) против 12% (3 чел.); очень высокий уровень в пятом классе не выявлен;

– по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов): низкий социально-психологический статус стал характерен лишь 8% (2 чел.) после реализации программы против 20% обучающихся (5 чел) до организации и проведения программы; средний статус 68% (17 чел.) против 64% (16 чел.); высокий статус: 24% (6 чел.) против 16% (4 чел.);

– по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин): после реализации программы с низким уровнем коммуникативных склонностей младших подростков не выявлено, до программы их было 8% (2 чел.); уровень ниже среднего составил 4% (1 чел.) против 16% (4 чел.); средний уровень – 32% (8 чел.) против 40% (10 чел.); уровень выше среднего – 48% (12 чел.) против 28% (7 чел.); высокий уровень был выявлен у 16% (4 чел.) против 8% (2 чел.). Результаты исследования организаторских склонностей свидетельствуют, что низкие организаторские склонности у исследуемых младших подростков не выявлены. Уровень ниже среднего составил 4% (1 чел.) против 8% (2 чел.); средний уровень количественно не изменился; уровень выше среднего – 28% (7 чел.) против 24% (6 чел.); высокий увеличился до 20% (5 чел.) с 12% (3 чел.).

Сравнение эмпирического значения с критическими значениями показало, что полученное эмпирическое значение Т-критерия Вилкоксона находится в зоне значимости при проверке гипотез для результатов по всем методикам: H_0 отвергается, принимается H_1 (при $p \leq 0,01$): интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его увеличения превосходит интенсивность сдвигов уровня лидерских качеств младших подростков в направлении его уменьшения. Это позволяет утверждать, что изменения в уровне лидерских качеств младших подростков, которые произошли после прохождения программы, являются статистически значимыми

Гипотеза исследования экспериментально подтвердилась при использовании метода математической статистики: формирование лидерских качеств младших подростков будет эффективным, если на основе разработанной модели формирования лидерских качеств младших подростков будет реализована и внедрена в воспитательно-образовательный процесс психолого-педагогическая программа, включающая технологии деловой игры, психотехники приобретения лидерского опыта. Задачи исследования решены, цель исследования достигнута.

Были разработаны психолого-педагогические рекомендации педагогам и родителям по формированию лидерских качеств младших подростков.

Таким образом, гипотеза исследования экспериментально подтвердилась. Задачи исследования решены, цель исследования достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Актуальные проблемы возрастной и педагогической психологии [Текст] / под ред. Ф. И. Иващенко. – Минск : Высшая школа, 2017. – 298 с.
2. Андреева, А. Психологическая поддержка ребенка [Текст] / А. Андреева // Воспитание школьников. – 2018. – № 3. – С. 20-22.
3. Аркин, Е. А. Психология вожачества в детском коллективе [Электронный ресурс] / Ефим Аркин. – Режим доступа : https://studme.org/278695/psihologiya/psihologiya_vozhachestva_detskom_kollektive_arkin. – Загл. с экрана.
4. Багрецов, С. А. Социально-психологические аспекты изучения личности и коллектива [Текст] / С. А. Багрецов, В. А. Кулганов. – Санкт-Петербург : ВИКА, 2011. – 305 с.
5. Батракова, И. С. Лидерство и организация педагогического процесса [Текст] : методические материалы / Инесса Батракова. – 3-е переизд. – Санкт-Петербург : Питер, 2015. – 134 с.
6. Бендас, Т. В. Гендерная психология лидерства [Текст] : монография / Татьяна Бендас. – Оренбург : ИПК ОГУ, 2012. – 193 с.
7. Бенилова, С. Ю. Влияние стиля общения с детьми на их развитие, деятельность и интеграцию [Текст] : учеб. пособ. / Светлана Бенилова. – Москва : Норма, 2018. – 215 с.
8. Бланк, У. 108 навыков прирожденных лидеров [Электронный ресурс] / Уоррен Бланк. – Режим доступа : <https://altairbook.com/books/2883041-108-navykov-prirojdennyh-liderov.html>. – Загл. с экрана.
9. Божович, Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте [Текст] / Лидия Божович. – Санкт-Петербург : Питер, 2016. – 400 с.
10. Варфоломеева, О. В. Основы психологии учебной деятельности [Текст] : учебное пособие / Оксана Варфоломеева. – Симферополь : Таврия, 2018. – 209 с.

11. Варшава, Б. Е. Психологический словарь [Текст] : словарь для вузов / Борис Варшава. – Москва : Академия, 2018. – 146 с.
12. Васильев, В.К. Феноменология лидерства [Текст] : В кн.6 Общество и политика / В.К. Васильев, В. Ю. Большаков. – Санкт-Петербург : Изд-во СПбГУ, 2014. – 512 с.
13. Введение в психологию [Текст] : учебное пособие для студентов вуза / под общ. ред. А. В. Петровского. – Москва : Академия, 2017. – 496 с.
14. Величковский, Б. М. Современная когнитивная психология [Текст] : монография / Борис Величковский. – Москва : Изд-во МПИ, 2017. – 129 с.
15. Воспитание и развитие личности обучающихся в детской общественной организации [Электронный ресурс] : материалы муниц. практич. конф. – Старый Оскол, 2018. – 110 с. – Режим доступа : http://odaryonnost.ucoz.ru/pedagogi/sbornik_konferencii_vospitanie_i_razvitie_lichnost.pdf. – Загл. с экрана.
16. Волков, Б. С. Методология и методы психологического исследования [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Б. С. Волков, Н. В. Волкова, А. В. Губанов. – Режим доступа : https://docviewer.yandex.ru/view/0/?*. – Загл. с экрана.
17. Выготский, Л. С. Педагогическая психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / Лев Выготский. – Режим доступа : <https://goldbiblioteca.ru>. – Загл. с экрана.
18. Гольева, Г. Ю. Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза [Текст] : монография / Галина Гольева. – Челябинск : Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 204 с.
19. Гревцов, А. Г. Тренинг развития с подростками: творчество, общение, самопознание [Текст] : учебник для вузов / Андрей Гревцов. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 416 с.

20. Диагностика функционального лидерства в малых группах [Электронный ресурс] / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – Режим доступа : [https ://vsetesti.ru/164](https://vsetesti.ru/164). – Загл. с экрана.
21. Дмитриева, Ю. А. Метод моделирования в социальной психологии [Текст] / Юлия Дмитриева // Вестник ЮУрГУ. – 2013. – № 1. – С. 18-26.
22. Долгова, В. И. Психолого-педагогическая коррекция межличностных отношений подростков: научно-методические рекомендации [Текст] / Валентина Долгова. – Челябинск : АТОКСО, 2011. – 112 с.
23. Долгова, В. И. Системные инновационные технологии целеполагания [Текст] / Валентина Долгова. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/16023>. – Загл. с экрана.
24. Долгова, В. И. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности [Электронный ресурс] / В. И. Долгова, Е. В. Мельник. – Режим доступа : <http://gisap.eu/ru/node/16560>. – Загл. с экрана.
25. Долгова, В. И. Акмеология управления (на примере инновационной деятельности кадров государственной службы) [Текст] / Валентина Долгова. – Челябинск : ЧГПУ, 2011. – 380 с.
26. Драгунова, Т. В. Психические особенности подростка [Текст] : учебное пособие / Татьяна Драгунова. – Москва : Просвещение, 2013. – 341 с.
27. Дубро, Ю. С. Модель развития лидерства в коллективе старшеклассников [Электронный ресурс] / Ю. С. Дубро // Интернет-журнал «Наукovedение». – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru/PDF/54PVN415.pdf>. – Загл. с экрана.

28. Клецина, И. С. Психология гендерных отношений. Теория и практика [Текст] / Ирина Клецина. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2014. – 408 с.
29. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь [Текст] : словарь для вузов / Галина Коджаспирова. – Москва : Академия, 2017. – 176 с.
30. Коммуникативные и организаторские склонности [Электронный ресурс] / В. В. Синявский, В. А. Федороши. – Режим доступа : <http://testoteka.narod.ru/lichn/1/17.html>. – Загл. с экрана.
31. Кон, И. С. Психология подросткового возраста [Текст] : учебник для вузов / Игорь Кон. – Москва : Наука, 2012. – 219 с.
32. Кондратьев, М. Ю. Социальная психология в образовании [Текст] : учебное пособие / Михаил Кондратьев. – Москва : ПЕР СЭ, 2018. – 383 с.
33. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства [Текст] : учебное пособие / Роберт Кричевский. – М.: Статут , 2007. – 211 с.
34. Кудряшова, Е. В. Лидер и лидерство [Текст] : учебник для вузов / Елена Кудряшова. – Архангельск : Изд-во ПТУ, 2015. – 196 с.
35. Кунакбаева, А. М. Развитие лидерских качеств у старших школьников [Текст] / Анжела Кунакбаева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 10. – С. 196–200
36. Лазарев, В. С. Физическое развитие детей [Текст] : учеб. пособ. / Вячеслав Лазарев. – Москва : МПИУ, 2018. – 189 с.
37. Левин, К. Разрешение социальных конфликтов [Текст] : учебник для студентов высш. уч. заведений / Курт Левин. – Санкт-Петербург : Речь, 2014. – 408 с.
38. Леонтьев, А. Н. Лекции по общей психологии [Текст] : учеб. пособие / Алексей Леонтьев. – Москва : Смысл, 2012. – 436 с.
39. Липкина, А. И. Критичность и самооценка в учебной деятельности [Электронный ресурс] / А. И. Липкина, Л. А. Рыбак. – М.:

Просвещение, 2001 – 250 с. – Режим доступа : <http://psylib.myword.ru>. – Загл. с экрана.

40. Майерс, Д. Социальная психология [Текст] : интенсивный курс / пер. с англ. Дэвид Майерс. – 4-е междунар. изд. – Москва : Олма-Пресс, 2014. – 510 с.

41. Науменко, М. В. Особенности взаимосвязи функционального лидерства со степенью выраженности лидерских способностей членов учебных групп различного уровня развития [Электронный ресурс] / М. В. Науменко, Е. Е. Рогова // Наукоедение. – 2013. – № 3. – С. 1-6. – Режим доступа : <https://naukovedenie.ru/PDF/40pvn313.pdf>. – Загл. с экрана.

42. Никулина, И. Н. Развитие самооценки школьников [Текст] : учеб.-метод. пособ. / Ирина Никулина. – Москва : Норма, 2018. – 191 с.

43. Новиков, А. М. Методология научного исследования [Текст] : учебно-метод. пособие / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – Москва : Либроком, 2017. – 280 с.

44. О сущности лидерства. Лидер и группа [Электронный ресурс] / Ю. Н. Емельянов, И. П. Волков. – Режим доступа : <https://psyfactor.org/lider3.htm>. – Загл. с экрана.

45. Общая психодиагностика [Текст] / под ред. А. А. Бодалева, В. В. Столина. – Санкт-Петербург : Речь, 2017. – 439 с.

46. Осипова, А. А. Общая психокоррекция [Текст] : учеб. пособие / Алла Осипова. – Москва : ТЦ Сфера, 2019. – 512 с.

47. Остапенко, Р. И. Математические основы психологии [Текст] : учеб.-метод. пособие / Роман Остапенко. – Воронеж : ВГПУ, 2018. – 76 с.

48. Парыгин, Б. Д. Основы социально-психологической теории [Текст] / Борис Парыгин. – М.: Просвещение, 2014. – 352 с.

49. Пащенко, В. А. Упражнение - игра : помощь в создании и проведении тренингов [Электронный ресурс] / Владимир Пащенко. – Режим доступа : <https://uprazhnenie-igra.ru>. – Загл. с экрана.

50. Практикум по возрастной психологии [Текст] / под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. – Санкт-Петербург : Речь, 2018. – 336 с.
51. Практическая психология образования [Текст] : учеб. пособ. – / под редакцией И. В. Дубровиной. – 4-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 592 с.
52. Психология современного лидерства: американские исследования [Текст] / под ред. Дж. П. Канджеми, К. Дж. Ковальски, Т. Н. Ушаковой. – Москва : Когито-центр, 2017 – 211 с.
53. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты [Электронный ресурс] / Даниил Райгородский. – Режим доступа : <https://goldbiblioteca.ru>. – Загл. с экрана.
54. Рогов, Е. Н. Настольная книга практического психолога [Текст] : Книга 1 / Евгений Рогов. – Москва : Юрайт, 2018. – 928 с.
55. Рябышева, Ю. Ю. Особенности развития лидерских способностей у старших подростков [Текст] / Ю. Ю. Рябышева, Р. А. Валеева // Образование и саморазвитие. – 2012. – № 32. – С. 131-136.
56. Сбитнева, В. Б. Развитие лидерских качеств подростков в детском общественном объединении [Текст] / Вероника Сбитнева // Дополнительное образование и воспитание. – 2016. – № 9. – С. 37-39.
57. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии [Текст] : учебно-метод. пособие / Елена Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2016. – 349 с.
58. Слостенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. пособ. / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиянов. – 3-е изд. – Москва : Школа-Пресс, 2014. – 138 с.
59. Смирнов, И. П. Новый принцип воспитания: ориентация на интересы молодежи [Текст] / И. П. Смирнов, Е. В. Ткаченко. – Екатеринбург : ИД Сократ, 2015. – 184 с.

60. Собчик, Л. Н. Психологические индивидуальности. Теория и практика психодиагностики [Текст] : учебник для вузов / Людмила Собчик. – Санкт-Петербург : «Речь», 2015. – 624 с.
61. Столяренко, Л. Д. Социальная психология : учеб. пособие для прикладного бакалавриата [Текст] : учебное пособие / Л. Д. Столяренко, В. Е. Столяренко. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2007. – 219 с.
62. Теория личности Адлера [Электронный ресурс] / Л. А. Григорович // Педагогика и психология. – Режим доступа : <https://psyera.ru/5025/teoriya-lichnosti-adlera>. – Загл. с экрана.
63. Тугушев, Р. Х. Классическая адлерианская теория: современный взгляд [Электронный ресурс] / Рашид Тугушев. – Режим доступа : https://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30268_full.shtml. – Загл. с экрана.
64. Уманский, Л. И. Психология организаторской деятельности школьников [Текст] : учебное пособие / Лев Уманский. – Москва : Просвещение, 2012. – 160 с.
65. Фельдштейн, Д. И. Психологические особенности развития личности в подростковом возрасте [Электронный ресурс] / Давид Фельдштейн. – Режим доступа : <http://pedagogic.ru>. – Загл с экрана.
66. Хуторской, А. В. Методика личностно-ориентированного обучения [Текст] : пособие учителя / Андрей Хуторской. – Москва : ВЛАДОС-пресс, 2015. – 383 с.
67. Чернышев, А. С. Организованность и лидерство в молодежных группах: теория, эксперимент, практика [Текст] : Избранные труды / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев. – Курск : Изд-во Курского госуниверситета, 2014. – 325 с.
68. Штофф, В. А. Моделирование как наука [Электронный ресурс] / Виктор Штофф. – Режим доступа : https://persev.ru/psychological_dictionary. – Загл. с экрана.

69. Эксакусто, Т. В. Психодиагностика: коллекция лучших тестов [Текст] : учебное пособие / Т. В. Эксакусто, О. Н. Истратова. – Москва : Феникс, 2016. – 375 с.

70. Эльконин, Д. Б. Психология обучения младшего школьника [Электронный ресурс] / Даниил Эльконин. – Режим доступа : <http://lib.mgppri.ru>. – Загл. с экрана.

71. Ядов, В. А. Стратегия социологического исследования [Электронный ресурс] / Владимир Ядов. – Режим доступа : <https://soc.univ.kiev.ua>. – Загл. с экрана.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики формирования лидерских качеств младших подростков

Диагностика лидерских способностей (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий);

Методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту: «Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь».

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
 1. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 2. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
 1. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 2. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
 1. с покорными людьми;
 2. с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
 21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
 22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
 1. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 2. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
 23. Есть такая поговорка: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
 24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
 25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
 26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
 1. самый компетентный человек;
 2. тот, у кого самый сильный характер.
 27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
 28. Уважаете ли вы дисциплину?
 29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
 1. тот, который все решает сам;
 2. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
 30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
 1. коллегиальный;
 2. авторитарный.
 31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
 32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
 1. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 2. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
 33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
 1. промолчите;
 2. будете отстаивать свое мнение.
 34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
 35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
 36. Что бы вы предпочли?
 1. работать под руководством хорошего человека;
 2. работать самостоятельно, без руководителей.
 37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
 1. согласен;
 2. не согласен.
 38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
 39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
 40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
 1. опускаете руки;
 2. появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
1. введу нужные изменения немедленно;
 2. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
47. Кем бы вы предпочли стать?
1. художником, поэтом, композитором, ученым;
 2. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
1. могучую и торжественную;
 2. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

Обработка и интерпретация результатов теста.

Сумма баллов за ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику. Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

Интерпретация результатов теста:

если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо;
если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне;
если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно;
если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Диагностика функционального лидерства в малых группах
(Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

Методика дает возможность определить место каждого члена группы в системе межличностных отношений, увидеть его психологический статус, а также иерархию статусов всех членов группы.

Инструкция к тесту: «Всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов. Каждый вопрос – это выбор себе товарища или партнера по разным видам деятельности (общественная работа, труд, спорт, отдых и т. д.). В целях повышения надежности результатов количество выборов должно быть ограничено от одного до трех. В тех случаях, когда допускается неограниченное количество выборов, участники исследований должны установить последовательность своих выборов в порядке предпочтения. Такая процедура способствует более четкой внутренней мотивированности выбора. Сумма выборов, полученная каждым при ответе на все вопросы всех членов группы, и является своеобразным эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида, то есть своеобразным показателем его положения в системе межличностных отношений (в психологической литературе он называется часто социометрическим статусом)».

1. Кто из ребят твоей группы, по твоему мнению, явно обладает организаторскими способностями и может на этом поприще в будущем добиться успеха? (Назвать от одного до семи.)
2. У кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, лучше всего получилась бы организация "огонька", вечера отдыха? (Назвать от одного до пяти.)
3. Кто из ребят твоей группы является для тебя авторитетом, когда речь идет о вкусах и моде? (Назвать от одного до пяти.)
4. У кого, по твоему мнению, лучше всего получилась бы подготовка группы к участию в туристическом конкурсе? (Назвать от одного до семи.)
5. С кем из ребят твоей группы ты не хотел бы расставаться и после окончания института? (Назвать от одного до десяти.)
6. С кем бы ты хотел готовиться вместе к контрольной работе? (Назвать от одного до семи.)
7. Кого из ребят ты хотел бы пригласить к себе на день рождения? (Назвать от одного до десяти.)
8. Кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, нужно привлечь к проведению конкурса "Что, где, когда?" (Назвать от одного до шести.)
9. С кем из ребят твоей группы ты хотел бы вместе быть на предстоящей практике? (Назвать от одного до десяти.)

Обработка и интерпретация результатов теста.

В зависимости от целей исследований обычно выбирают от трех до семи вопросов подобного типа и предлагают каждому члену группы ответить на них со всей серьезностью. Для повышения надежности результатов можно, отвечая на вопросы, не называть своей фамилии.

Осуществляя выбор, члены группы называют не фамилии тех, кого выбирают, а их порядковые номера по алфавитному списку, который предварительно записывается на доске (это упрощает обработку результатов). Ответы участники исследования заносят в карточку опроса. Вот ее образец.

Далее информация, содержащаяся в карточках опроса, разносится по специальным таблицам (матрицам выбора). Результаты выборов учащихся по каждому критерию оказываются в соответствующей матрице.

Далее информация, содержащаяся в матрицах, переносится в сводную таблицу результатов. Эта таблица и является своеобразным показателем структуры межличностных отношений в группе на период исследования. Она дает возможность четко увидеть систему позиций и психологических статусов ее членов.

При интерпретации полученных данных традиционно используются следующие критерии:

– высокостатусные (статус лидера) – те, кто набирает 50% и более выборов от их возможного количества. При этом необходимо учитывать, что лидерство бывает функциональным и универсальным. Универсальный лидер – это тот, кто получает 50% и более выборов от общего возможного их количества по всем критериям (вопросам) или их большинству. Функциональный лидер – это тот, кто получает такое же количество выборов по одному или нескольким критериям (вопросам);

– среднестатусные (статус предпочитаемого) – те, кто собирает от 20% до 50% общего количества выборов;

– низкостатусные (статус аутсайдера) – те, которые не получили выборов или имеют их незначительное количество (до 20%).

Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей
(В.В. Синявский, В.А. Федорошин)

Методика позволяет вывить уровень коммуникативных и организаторских умений, способностей.

Инструкция: «На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-)».

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности – ответы "да" на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; и "нет" на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности – ответы "да" на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и "нет" на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле: $K = 0,05 \cdot C$, где

K – величина оценочного коэффициента

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 – о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей.

Коммуникативные умения:			Организаторские умения:		
Показатель	Оценка	Уровень	Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	низкий	0,20-0,55	1	низкий
0,46-0,55	2	ниже среднего	0,56-0,65	2	ниже среднего
0,56-0,65	3	средний	0,66-0,70	3	средний
0,66-0,75	4	выше среднего	0,71-0,80	4	выше среднего
0,76-1	5	высокий	0,81-1	5	высокий

Анализ полученных результатов.

Испытуемые, получившие оценку 1, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они 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 при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку 3, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

Испытуемые, получившие оценку 4, относятся к группе с уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей выше среднего. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким. Другим, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

Испытуемые, получившие высшую оценку 5, обладают высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской и активно стремятся к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать разные игры, мероприятия. Настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты диагностики лидерских качеств младших подростков

Таблица 1 – Индивидуальные показатели выраженности лидерских способностей младших подростков по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий)

№	Сумма баллов	Уровень выраженности
1	26	средний
2	18	слабый
3	32	средний
4	28	средний
5	30	средний
6	23	слабый
7	42	очень высокий
8	22	слабый
9	25	слабый
10	37	высокий
11	31	средний
12	33	средний
13	26	средний
14	29	средний
15	31	средний
16	28	средний
17	24	слабый
18	30	средний
19	26	средний
20	35	средний
21	34	средний
22	39	высокий
23	29	средний
24	19	слабый
25	40	высокий

Итого:

- низкий – 24% (6 чел.);
- средний – 60% (15 чел.);
- высокий – 12% (3 чел.);
- очень высокий – 4% (1 чел.).

Таблица 2 – Индивидуальные показатели социально-психологического статуса младших подростков по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

№	Процент выбора	Социально-психологический статус
1	41	среднестатусный
2	14	низкостатусный
3	45	среднестатусный
4	34	среднестатусный
5	23	среднестатусный
6	17	низкостатусный
7	49	среднестатусный
8	19	низкостатусный
9	23	среднестатусный
10	73	высокостатусный
11	42	среднестатусный
12	23	среднестатусный
13	33	среднестатусный
14	29	среднестатусный
15	41	среднестатусный
16	29	среднестатусный
17	18	низкостатусный
18	45	среднестатусный
19	35	среднестатусный
20	40	среднестатусный
21	55	высокостатусный
22	69	высокостатусный
23	42	среднестатусный
24	19	низкостатусный
25	82	высокостатусный

Итого:

- низкостатусный – 20% (5 чел.);
- среднестатусный – 64% (16 чел.);
- высокостатусный – 16% (4 чел.).

Таблица 3 – Индивидуальные показатели уровня склонностей младших подростков по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)

№	Показатель КС	Показатель ОС	Уровень КС	Уровень ОС
1	0,59	0,68	средний	средний
2	0,36	0,39	низкий	низкий
3	0,74	0,82	выше среднего	высокий
4	0,65	0,75	средний	выше среднего
5	0,54	0,69	ниже среднего	средний
6	0,44	0,59	низкий	ниже среднего
7	0,69	0,75	выше среднего	выше среднего
8	0,50	0,64	ниже среднего	ниже среднего
9	0,57	0,69	средний	средний
10	0,74	0,84	выше среднего	высокий
11	0,64	0,70	средний	средний
12	0,56	0,68	средний	средний
13	0,64	0,68	средний	средний
14	0,63	0,66	средний	средний
15	0,68	0,73	выше среднего	выше среднего
16	0,63	0,67	средний	средний
17	0,49	0,54	ниже среднего	низкий
18	0,75	0,78	выше среднего	выше среднего
19	0,60	0,66	средний	средний
20	0,62	0,70	средний	средний
21	0,72	0,71	выше среднего	выше среднего
22	0,89	0,80	высокий	выше среднего
23	0,66	0,70	выше среднего	средний
24	0,51	0,67	ниже среднего	средний
25	0,77	0,90	высокий	высокий

Итого:

КС – коммуникативные склонности

- низкий – 8% (2 чел.);
- ниже среднего – 16% (4 чел.);
- средний – 40% (10 чел.);
- выше среднего – 28% (7 чел.);
- высокий – 8% (2 чел.)

ОС – организаторские склонности

- низкий – 8% (2 чел.);
- ниже среднего – 8% (2 чел.);
- средний – 48% (12 чел.);
- выше среднего – 24% (6 чел.);
- высокий – 12% (3 чел.)

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования лидерских качеств младших подростков

Цель программы – формирование лидерских качеств младших подростков.

Задачи формирующей программы:

1. Сформировать у младших подростков понимание роли лидера в коллективе и особенности формирования лидерских качеств.

2. Помочь младшим подросткам осознать собственные личностные качества, свой резерв к лидерству.

3. Развить у младших подростков лидерские качества, определить личностную значимость полученных изменений.

Методы формирующей программы: деловые игры, психотехника, беседа.

Форма работы: групповая.

Количество занятий: 10 занятий.

Частота занятий: один раз в неделю.

Продолжительность занятия: 60-90 минут.

Оптимальная численность в группе: 25-27 человек.

Занятие 1 «Лидер – кто он?»

Цель: создание атмосферы доверия и взаимопонимания; создание позитивной установки; побуждение интереса к занятиям; актуализация знаний о лидерстве.

Упражнение 1 «Визитка».

Цель: создание условий для демонстрации индивидуальности.

Инструкция: учащиеся, на каждую букву своего имени пишут слова-определения, характеризующие их. Затем им требуется составить свою «визитку» по трем критериям: представление своего имени, одно предложение о себе (то, что учащийся считает самым важным на данный момент), какое-либо особое движение, характеризующее их.

Упражнение 2 «Мой кумир».

Цель: изучение доминирующих и наиболее привлекательных качеств и эталонов поведения для участников, рефлексия.

Инструкция: группе предлагается поделиться своими детскими мечтами, впечатлениями о каких-либо героях. Почему они хотели быть похожи на того или иного актера, певца и т.д., или хотят быть похожими сейчас что в нем было особенного. Почему этот человек стал звездой, образцом для подражания по их мнению и т.д.

Упражнение 3 «Мини-лекция».

Цель: формирование представлений о лидерстве.

Инструкция: Лидерство – доминирование одних членов группы над другими. Под понятием лидер подразумевается человек, играющий доминирующую роль в структуре межличностных отношений. В отличие от лидера руководитель – это официальное лицо, облеченное полномочиями и связанное с организацией основной деятельности группы. Эти понятия различаются по охвату проблем и процедуре выдвижения (лидер выдвигается спонтанно, руководителя назначают официально).

Признаки лидеров:

- 1)высоко активен и инициативен при решении группой основных задач;
- 2)способен оказывать влияние на других членов группы;
- 3)хорошо информирован о решаемой задаче, о членах группы и о ситуации в целом;
- 4)поведение соответствует социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе;
- 5)обладает личными качествами, являющимися эталонными для данной группы;
- 6)способен выходить за рамки признанных норм и эталонных ценностных ориентаций.

Функции лидера:

- 1) организация совместной жизнедеятельности группы в различных сферах;
- 2) выработка и поддержание групповых норм;
- 3) представительство группы во взаимоотношениях с другими группами;
- 4) принятие ответственности за результаты групповой деятельности;
- 5) установление и поддержание микроклимата группы.

Типы лидерства:

- 1) лидер – организатор – воспринимает нужды коллектива как свои собственные и активно действует. Он оптимистичен и уверен в том, что большинство проблем вполне разрешимо, не станет предлагать пустое дело, умеет убеждать, склонен поощрять, а если, и приходится выразить свое неодобрение, то делает это не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше;
- 2) лидер – творец – обладает способностью видеть новое, чем и привлекает людей. Берется за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Действует не командными методами, а приглашает к обсуждению. Ставит задачу так, что она заинтересовывает и привлекает людей;
- 3) лидер – борец – обладает сильной волей, уверен в своих силах, первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебаний вступает в борьбу. Склонен отстаивать то, во что верит и бороться до конца. Часто действует на свой страх и риск, т. к. ему не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и все предусмотреть;
- 4) лидер – дипломат – опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей. Хорошо информирован обо всех сплетнях и пересудах, поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих не афишируемых планов;
- 5) лидер – утешитель – всегда готов поддержать в трудную минуту, уважает людей, относится к ним доброжелательно, вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Выделяют также лидерство в деловой сфере («инструментальное лидерство») и в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»).

По стабильности выделяют ситуационного и постоянного лидера.

Качества присущие лидеру:

- Целеустремленность. Для лидера важно понимать свою цель, четко представлять требуемый результат. Если цели у человека нет, то необходимо ее разработать. Цель является важнейшим мотиватором для лидера.
- Ответственность. Умение брать ответственность за события своей жизни (позиция творца).
- Уверенность в себе. Только уверенному человеку доверяют люди.
- Энергетика. Энергия лидера чувствуется в скорости его движений, реакций и решений.
- Активность. Лидер энергичен, а значит активен.
- Имидж или статус. Окружающие видят в лидере его исключительность, а лидер ее всячески подчеркивает.
- Навыки конструктивного общения. Лидеру необходимо получать отклик.
- Любовь к себе. Лидеры любят себя и знают себе цену.

Упражнение 4 «Парковочное место».

Цель: актуализация темы лидерства, знакомство с теорией командных ролей.

Инструкция: расскажите аудитории легенду. Они работают в компании, у каждого из них есть машина. Парковочных места на 4 меньше, чем количество сотрудников. Дайте участникам 15 минут на обсуждение, после которого они должны назвать 4 фамилии, которые не смогут использовать парковочное место. Группа справилась с заданием, только если все участники принимают сделанный выбор.

Озвучьте этот критерий людям, для того, чтобы вся команда имела одну цель. Обсуждение: Удалось ли справиться с заданием? Почему? Кто принимал финальное решение? На каком основании оно было принято? Все ли довольны исходом игры? Если нет, то почему? Почему Вам не досталось парковочное место? Как Вы к этому отнеслись? Как Вы бы описали позицию, которой вы придерживались во время игры? Почему Вы выбрали именно ее?

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 2 «Ораторское искусство и мастерство общения – секрет лидерства»

Цель: развитие навыка публичных выступлений, умение уверенно вести себя перед аудиторией, избавление от страха публичных выступлений.

Упражнение 1 «Покажи цвет».

Цель: повышение энергии в группе, развитие творческого мышления.

Инструкция: участникам предлагается по очереди показать заданный цвет. Называются цвета – синий, зеленый, оранжевый, а люди должны показать, спеть, станцевать или передать цвет каким-то другим способом. Можно предложить группе участвовать в игре как в порядке очереди, так и в хаотичном порядке. Можно на один цвет показывать несколько презентаций. Обсуждение: совпадало ли ваше восприятие цвета с презентацией других участников?

Упражнение 2 «Дебаты».

Цель: тренировка выступления перед группой, развитие навыков аргументации.

Инструкция: Ведущий задает тему выступления и вызывает пять участников. Они выступают по очереди на выбранную тему по 2 минуты. После выступления участник отвечает на вопросы слушателей. Его оппоненты имеют право спрашивать первыми. Затем выступает его оппонент в таком же формате, тоже 2 минуты и так далее все пять участников. Обсуждение: после выступлений слушатели голосуют за каждого из выступивших и выбирают победителя.

Упражнение 3 «Карман».

Цель: сброс эмоционального напряжения, попытка остановиться и почувствовать сиюминутный момент.

Инструкция: попросите младших подростков подняться сделать вдох и выдох, а затем что-то достать из своего кармана. Если у кого-то нет кармана или он пуст, можно использовать сумку, рюкзак, портфель. Пусть участники посмотрят на предмет и уберут его обратно в карман (сумку). Теперь попросите проделать то же самое, только в 2 раза медленнее, чувствуя свои движения. А теперь ребята делают то же самое, но после каждого совершенного действия делают остановку на 1–2 секунды. Например, согнул руку – остановка, дотронулся до кармана – остановка, взял вещь – остановка и так далее. Обсуждение: Удалось ли вам «окунуться» в текущий момент? Сложно ли было остановиться? Почему? Что происходило в момент остановки?

Упражнение 4 «Выведи из окружения».

Цель: создание доверия, тренировка управленческих навыков, умение подчиняться, искусство управление временем, навыки эффективной работы в команде.

Инструкция: Ведущий делит группу на 3 команды. Все команды участвуют в игре по очереди. Каждая команда выбирает управляющего (лидера). Ведущий объявляет военные действия и предлагает участникам окружить одну из команд. Итак, в игру вступает первая команда. Всем участникам играющей группы (кроме лидера) завязывают глаза и ставят в центр круга. Лидер остается за кругом. Остальные команды образуют довольно свободный круг вокруг ничего не видящих участников. Наставник

предлагает «окружению» расположиться на разном расстоянии друг от друга и замереть в любой позе (присесть/вытянуть руки/выставить ногу/кому-то взяться за руки). Лидер, с помощью словесных указаний, должен вывести своих «бойцов» из круга (по одному или всех вместе) к одной выбранной точке за пределами круга за определенный период времени, не дав коснуться людей образующих круг. В зависимости от количества игроков можно установить лимит времени (на каждого участника ориентировочно отводится 1,5-2 минуты). Для усложнения задачи игроки не задействованные в игре образуют не круг, а какую-то другую фигуру (трапецию/квадрат/эллипс). Когда все люди выведены из круга, следующая команда вступает в игру. После участия каждой команды начинается обсуждение. Обсуждение: Кто был лучшим лидером? Почему? Чьи указания было исполнять легко? Кому было легче добиться от своей команды результата? Почему? Все ли участники доверяли своему лидеру? Какой лидер не вызвал доверия и почему? Всем ли лидерам удалось вывести участников из круга в заданное время? Если нет, то что помешало?

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 3 «Эффективные переговоры, как навык успешного лидера»

Цель: развитие навыка ведения переговоров, управления собственными эмоциями.

Упражнение 1 «Кенгуру».

Цель: демонстрация умения/неумения управлять эмоциями, сброс эмоционального напряжения.

Инструкция: вначале упражнение напоминает достаточно примитивную детскую игру. Поэтому, проводя его, акцентируйте внимание на том, что сейчас будет именно разминка, для того чтобы немного отдохнуть и расслабить группу. Заранее незаметно подговорите одного из участников (можно это сделать, например, за полчаса до этой игры) о том, что он должен будет загадать испытуемому определенное слово – «Кенгуру». Итак, наша разминка начинается. Выберите самостоятельно, или пригласите добровольца. Скажите, что сейчас будете играть в некое подобие детской игры «Крокодил». Добровольцу будет загадано слово другим «добровольцем» (заранее подговоренным ведущим) и остальным нужно будет его угадать. Соответственно, кто угадает, тот будет показывать следующим. Попросите подговоренного заранее человека вывести испытуемого из аудитории и загадать «совершенно любое слово» (мы помним, что загаданное слово должно быть «Кенгуру»). Также попросите дать вам 1 минуту на инструктаж группы перед игрой (но лучше, конечно, просто отвлечь испытуемого в коридоре секунд на 30). Когда 2 человека выходят из помещения, дайте инструкцию остальным людям: «Сейчас будут показывать Кенгуру. Ваша задача – ни в коем случае не угадать и вывести человека на эмоции». То есть когда человек начнет прыгать, все должны предположить, что он показывает зайца. И т.д. Игра получается очень забавной и динамичной и в то же время показательной. На практике, изображающий кенгуру человек, начинает злиться примерно через 1-2 минуты. Закончите эксперимент в тот момент, когда посчитаете нужным. Признайтесь, что о кенгуру знали все присутствующие и перейдите к обсуждению и теме об умении и необходимости контролировать эмоции. Обсуждение: Какие эмоции вы испытывали, когда вас никто не понимал? Как вы их проявляли? (вопросы к «кенгуру») Проявление каких эмоций вы увидели? (вопрос к залу) Считаете ли вы важным умение контролировать эмоции в обычной жизни? Почему? Чем опасна несдержанность? Как не выйти из себя, когда вас к этому подталкивают? Знаете ли вы действенные способы?

Упражнение 2 «Общий интерес».

Цель: сплочение, умение налаживать контакт.

Инструкция: Разделите участников на группы по 6-7 человек. Попросите членов каждой группы рассказать о себе, своих симпатиях, антипатиях, жизненных приоритетах. Ограничьте играющих 5 минутами. Цель каждой группы состоит в том, чтобы найти три вещи, которые объединяют всех имеющих отношение к игре. Это может быть что угодно: например, различные фобии, кулинарные пристрастия, предпочтения в кинематографе, определенный стиль одежды, книги, увлечения. Обсуждение: удалось ли найти единомышленников? Как легко?

Упражнение 3 «Минное поле».

Цель: создание доверия между участниками группы, командообразование, отработать навык управления и эффективного слушания.

Инструкция: Ведущий раскладывает цветные листы бумаги по всему игровому полю таким образом, чтобы можно было пройти между ними. Обозначает начало «минного поля» и конец. Затем делит группу на команды по 2–4 человека. Каждая группа придумывает себе название. Члены команды выбирают участника из своей группы и завязывают ему глаза. Участники с завязанными глазами встают на старт. Цель: каждому участнику дойти до финиша наступив на как можно меньшее количество цветных листов. Остальные члены команды направляют своего игрока, не пересекая линию «старта». Если игрок наступит на цветной лист бумаги, команда получает антибалл. Игрок дошедший до финиша с наименьшим количеством антибаллов приносит победу своей команде. Обсуждение: Почему победила та или иная команда? Удалось ли полностью довериться команде? С какими сложностями столкнулись? Что проще – давать указания или подчиняться?

Упражнение 4 «Пересказ».

Цель: концентрация внимания, развитие словарного запаса.

Инструкция: вместе со всеми участниками выберете фильм, мультфильм или книгу, которую читали все. Образуйте круг или полукруг и начните пересказывать содержание произведения. Каждый рассказывает по 2-3 фразы. Если человек запинается, он выбывает из игры. Если на участнике заканчивается рассказ, он считается проигравшим. В связи с этим каждый будет стараться продолжить историю, чтобы не оказаться в проигрыше. Иногда, когда нечего сказать, подростки начинают фантазировать. Не прерывайте рассказа, если повествование получается действительно связанным и интересным. Следите за ходом игры, возможно в ней не окажется ни выигравших, ни проигравших, а участвующие просто получают удовольствие и потренируют навык сохранения концентрации, а также ораторское искусство. Обсуждение: Легко ли было сконцентрироваться на истории и вовремя вступить в игру? Поделитесь своими ощущениями. Кто по вашему мнению был лучшим рассказчиком? Насколько сложно пересказывать повествование без запинок и удерживать свою мысль? Как Вы думаете, какие навыки развиваются в ходе упражнения?

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 4 «Взаимодействие – важная компетенция лидера»

Цель: развитие осознанности младших подростков; расширение представлений о своих способностях, личных достоинствах, о своих склонностях; развитие взаимодействия в команде.

Упражнение 1 «Пересадка».

Цель: восстановление активности группы, настрой на рабочую обстановку.

Инструкция: предупредите участников, что сейчас вы будете называть отличительные особенности внешнего вида. Как только человек слышит, что соответствует описанию, он должен встать и найти себе новое место. Если свободных стульев в зале много, то определите границу пересадки. Человек не должен садиться на два соседних места, или занимать пустые ряды. Особенности внешнего вида: Волосы ниже плеч. Темные волосы. Носит очки. Имеет зеленый элемент одежды. Имеет черный элемент одежды (чаще всего встают и меняют места большинство из присутствующих). Имеет молнию на обуви. Имеют обувь на каблуке. Голубые/серые глаза. Имеют украшения на руках. Закончите игру, когда посчитаете, что группа взбодрилась и готова к последующей работе. Обсуждение: Удалось ли настроиться на рабочий лад? Есть ли те, кто не пересел ни разу?

Упражнение 2 «Ролевая игра».

Цель: упражнения в импровизации, изучение языка тела; расширение представлений о своих способностях.

Инструкция: Разделите класс на небольшие группы. Попросите группы создать ролевую игру, которая включает только язык тела и не разговаривает. Группа может выбрать любую сцену и персонажей, которых она хочет. Предложите им выбрать сцену, определить персонажей в сцене и подумать о нескольких возможностях для событий, которые могут произойти в сцене. Каждая группа по очереди импровизирует перед всем классом. Группа может «настроить» ролевую игру, сообщив классу, где происходит сцена, и кто находится на сцене. Еще одна интересная и забавная альтернатива – отсутствие пояснений. Затем класс может догадаться, что происходит на сцене. Вместо того, чтобы студенты придумывали идеи для импровизаций, инструктор может их предоставить. Дайте каждой группе карту со сценой на ней, чтобы они сыграли роль-сцену, которая не предполагает разговоров. Например: Время 23:30, канун Нового Года. Автобус опаздывает. Это конец вечеринки. Вы – последние оставшиеся люди. Вы – друзья на свадьбе. Вы члены семьи на обратном пути из отпуска. Несколько минут назад все перессорились. Каждая группа берет свою очередь, выполняя свою ролевую игру перед всем классом. Перед началом каждой группы вы можете прочитать классу описания сцен из карточек, или не читать описания и позволить классу угадать, о чем идет речь. Обсуждение: После каждой ролевой игры класс обсуждает то, что, по их мнению, происходило на сцене, основываясь на том, что они видели на языке тела. Аспекты личностей людей, их отношения друг с другом, вопросы, касающиеся группы и т.д.

Упражнение 3 «Пройти сквозь бури».

Цель: увеличение динамики группы, снятие стресса.

Инструкция: попросите всю группу подняться и встать в ряд (можно парами или тройками, в зависимости от их количества) и начать идти в одну сторону. Но они должны не просто идти, а идти, слушая то, что говорит ведущий. Ведущему рекомендуется произносить слова с паузами в тех местах, где предполагается действие. Пример: «Вы идете босиком по полю, наступая на торчащие стебли растений. Вам очень не нравится идти босиком. Теперь вы идете в обуви, но по непроходимому лесу. Ветки деревьев так и норовят вас задержать, но вы героически пробираетесь между ними. Вдруг, вы прислушиваетесь и слышите протяжный вой волка. Вы настороженно, оглядываясь продолжаете идти. Вы слышите шевеление позади себя и бежите вперед (касательно бега, примите решение в зависимости от группы). Вы понимаете что вам не убежать и решаете спрятаться под ближайшим кустом (грибом, корягой, деревом). Вы идете дальше и видите чудесное озеро. Вы заходите в него. Вода очень холодная, но вы все равно плывете на другой берег. Переплыв озера, вы встречаетесь лицом к лицу с бурей. Но вам надо идти вперед. Она вас гнет и изгибает, но вы идете вперед. И вот,

впереди, вы увидели прекрасный дом вашей мечты. Вы быстро и радостно идете к нему. Спотыкаетесь, но идете дальше. Подходите к дому, взбегаете вверх по ступенькам на крыльцо, открываете дверь и видите СЧАСТЬЕ». Обсуждение: Смогли ли вы отвлечься и расслабиться? Что вам не понравилось в игре? Что вы увидели открыв дверь дома? Что для вас счастье?

Упражнение 4 «Расскажи историю».

Цель: включение коллективного бессознательного.

Инструкция: Задача группы – создать историю, по одному слову на человека. Группа садится в круг. Ведущий начинает, предлагая одно слово. Человек, сидящий рядом, предлагает второе слово... и так далее по кругу. Периоды окончания одного предложения и начала другого обычно происходят спонтанно. Осознание завершения истории приходит само по себе. Обсуждение: Какие аспекты личности раскрываются в ходе игры?

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 5 «Самопознание и осознанность, как основные компетенции лидерства»

Цель: развитие осознанности младших подростков, понимание себя, своих ценностей; анализ личных ресурсов, своего типа личности.

Упражнение 1 «Шеренга».

Цель: разминка, распределение ролей в команде.

Инструкция: в течение всей игры присутствующие не произносят ни слова. Попросите группу встать со своих мест и построиться несколько раз по разным принципам: по росту; по возрасту; по дате рождения, начиная с января; по длине волос; по оттенку волос (от светлого к темному); по количеству предметов одежды. Обсуждение: Как удалось не разговаривая прийти к согласию? Как распределились роли в команде? Выявлен ли явный лидер? Что в данном упражнении было сложнее всего?

Упражнение 2 «Полоса препятствий».

Цель: тимбилдинг, развитие лидерских навыков и навыков подчинения.

Инструкция: Настройте безопасную полосу препятствий без острых краев или других опасных препятствий (например, сделайте дорожку из пластиковых конусов). Разделите группу детей на пары. Один человек в каждой паре завязывает глаза. Партнеры устно ориентируют «слепых» проходить через полосу препятствий. Игроки с завязанными глазами должны быть достаточно далеко от полосы препятствий, чтобы не могли слышать словесные указания других команд, и не знали, чего ожидать, когда настанет их очередь. Обсуждение: почему победила та или иная команда? Важность доверия, умения слушать и следовать указаниям.

Упражнение 3 «Погладь котенка».

Цель: снятие внутренних зажимов и тревожности у младших подростков.

Инструкция: ведущий объявляет участникам, что сейчас они должны представить перед собой то животное, которое будет озвучено, обнимут его и погладят. Ведущий по очереди называет: котенок, лошадь, белка, курица, собака, слон, тигр и т.д.. Не стоит называть животных слишком быстро, дайте возможность детям использовать воображение и представить ситуацию в полной мере. После того, как участники расслабились, предложить им обнять друг друга.

Упражнение 4 «Циферблат».

Цель: восстановление жизненной энергии, снятие напряжения.

Инструкция: каждому участнику потребуется некоторое пространство. Люди, вытянув руки в стороны, не должны касаться друг друга. Итак: все вытягивают руки в стороны, ладони направлены вниз. Далее делают 10 оборотов вокруг своей оси по часовой стрелке. Затем 3 оборота в обратную сторону. Остановите вращение группы и предложите согнуть и сложить руки вместе перед собой. Взгляд направлен прямо и остановлен на любом предмете перед человеком. Глубокий вдох. На выдохе ладони плотно сжимаются. Действие повторяется 3–5 раз. Затем руки расслабляются, опускаются вниз, взгляд расфокусируется. В таком положении группа стоит 1 минуту. Рекомендации: данное упражнение помогает привести в норму все системы организма, посредством стабилизации вращения энергетических сфер. Вращаясь по часовой стрелке, человек открывается для энергии, получает ее, а при вращении в обратную сторону – каналы, по которым идет энергия, закрываются, чтобы сохранить полученное. В условиях современной ритмичной жизни, подпитка нам нужна постоянно. Посоветуйте выполнять упражнение дома 2–3 раза в день.

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 6 «Повышение самооценки – условие лидерства»

Цель: развитие конструктивной самооценки младших подростков; повышение уверенности в себе.

Упражнение 1 «Проблема и ее решение».

Цель: развитие эмпатии, конструктивный поиск решения проблем.

Инструкция: Группа разбивается на пары. Участник быстро рисует на своей половинке листа картинку, изображающую какую-то проблему. Передает лист партнеру. Тот, в свою очередь так же быстро должен нарисовать картинку, в которой показано решение проблемы. После чего меняйтесь ролями – один будет рисовать проблемы, другой решать. Можно рисовать двумя разными маркерами, договорившись, кому какой цвет принадлежит. Рисуйте очень схематично, не концентрируйтесь на деталях. Когда вы рисуете проблему – лица человечков изображаются как «грустные» или «озадаченные» смайлики. Когда ваш партнер решает проблему – он рисует лица героев как «улыбающиеся смайлики». Обсуждение: О чем скажет колонка «Проблема»? Она покажет то, что действительно волнует человека – на сознательном или подсознательном уровне. О чем скажет колонка «решение проблемы»? Каким образом Ваш партнер привык выходить из трудных ситуаций, на что он надеется, насколько находчив и креативен. Кроме того, Вы увидите такие решения, которые Вам одному, вероятно, никогда бы не пришли в голову.

Упражнение 2 «Многозадачность».

Цель: демонстрация младшим подросткам понятия многозадачности.

Инструкция: попросите младших подростков занять свои места и предложите рассчитаться на первый, второй, третий. Далее каждый участник, независимо от группы, начинает имитировать печать на клавиатуре левой рукой. Через несколько секунд каждый начинает правой рукой забивать гвоздь в стену. Еще через несколько секунд попросите людей чертить окружность в воздухе правой ногой. Ну и в завершении предложите 1-ой группе произносить при всем этом “ла-ла-ла”, второй – “ту-ту-ту”, третьей “бамс-бамс-бамс”. Игра получается достаточно динамичной и наглядно показывает всю сложность выполнения нескольких дел одновременно. Наверняка, будут те, у кого получится совмещать задания, но ошибки неизбежны. Хотя, возможно, вам встретиться настоящий уникум на поприще многозадачности. Обсуждение: Сложно ли было выполнять все задачи одновременно? Часто ли вы

ошибались? Что вам мешало сосредоточиться сразу на всех заданиях? Как вы считаете, возможно ли в вашей работе безошибочное выполнение нескольких дел одновременно? Что вы думаете о многозадачности? Возможно ли это в действительной жизни?

Упражнение 3 «Необитаемый остров».

Цель: исследовать ожидания в отношении каждого участника группы, возлагаемой на него социальной роли.

Инструкция: Участники транслируют ожидания в отношении друг друга основанные, как правило, на переносах. Именно это и предстоит выявить и осознать: Все участники группы пишут на листочках свои имена и складывают их в коробку. Затем каждый тянет листочек и оставляет в секрете, чье имя ему досталось. Если вдруг попадется свой листок, его нужно поменять. Ведущий: “Представьте себе, что вы всей группой попали на необитаемый остров. Вам предстоит здесь жить. Предлагаю вам нарисовать, чем вы будете заниматься. При этом каждый из вас изображает того, чье имя ему или ей досталось. Конечно же, не нужно подписывать рисунки и раскрывать имя того, кого вы рисуете”. Предложить участникам во время рисования не общаться и взаимодействовать только через рисунок. Участники рассматривают полученную картину. Каждый участник по очереди пытается угадать, где он изображен, и приводит аргументы, почему он так думает. Авторы рассказывают, кого они изобразили, и почему именно в таком виде, и за этим занятием. Обсуждение: На что вы ориентировались – наблюдения, мысли, чувства – когда рисовали участника? Как вы думаете, почему вас изобразили именно так? Какие чувства вызвало упражнение? Что вы поняли о себе, как участнике группы? Какие ожидания у окружающих вы сформировали, и почему?

Упражнение 4 «Что сказал царь».

Цель: развитие лидерских качеств, умение подчиняться, тренировка командных навыков, социализация младших подростков.

Инструкция: Придумайте атрибут власти. Это может быть книга, указка, мобильный телефон. Все, что угодно, лишь бы воспринималось как «солидный предмет» в данной аудитории. Возьмите таймер. С начала отсчета каждый из игроков, взяв в руки атрибут Власти, становится Царем на несколько минут. В течение этого времени он отдает приказы команде. Царь может давать задание всем, каждому по очереди, кому-то одному.

Главные условия Царя: Царь не должен повторять задания предыдущих царей (и свои тоже). Ни одно задание в течение игры не должно повторяться! У Царя не должно возникать неловких долгих пауз. Подданные Царя должны быть все время чем-то заняты.

Условие для всех играющих: никто не должен саботировать процесс, не выполнять задание, срывать процесс игры. Царь имеет право удалить игрока, который ему очень мешает. (Конечно, это дает «минус» царю).

Предполагаемые задания: Все сели и встали. Все постояли на одной ножке. Все читают по строчке стихотворения Агнии Барто одно за другим, пока я не скажу «стоп!» и т.д.

Обсуждение: примерные критерии оценки царей: Были ли ничем не заполненные паузы в игре, почему? Как слушались подданные царя, как объяснить чье-то непослушание? Как понимали задания царя, в чем причина недоразумений Сколько было креативных заданий, их нюансы?

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 7 «Понимание – ключ к успеху».

Цель: развитие у младших подростков умения понимать друг друга, как важное качество настоящего лидера

Упражнение 1 «Стройся!».

Цель: сплочение группы, настрой на работу.

Инструкция: Участники без слов должны построиться по росту, по цвету волос, месяцу рождения, в 2 круга, в треугольник.

Упражнение 2 «Земляне и инопланетяне».

Цель: развитие взаимопонимания и чувства ответственности по отношению друг к другу.

Инструкция: Группа делится на 2 равные части (земляне и инопланетяне). Каждый Землянин может выбрать того Инопланетянина, который ему симпатичен, но ни один Инопланетянин не должен остаться без пары.

Земляне получают задание так, чтобы его не слышали инопланетяне: установить контакт с иной цивилизацией, объяснить им, где они находятся, кто их приветствует, и выяснить, с какой целью инопланетяне прилетели на Землю.

Инопланетянам наедине дают инструкцию: «они не знают языка землян, поэтому не реагируют на фразы, но могут реагировать на мимику, жесты, звуки. Как только они почувствуют, что землянин, вступивший в контакт им симпатичен, то могут с ним вступить в контакт на уровне звуков, мимики, пантомимики и объяснить, откуда они прилетели и с какой целью.

Вопросы к «землянам»: Что помогло прийти к решению? Что бы вы сделали по другому, если бы вам пришлось снова выполнять подобное упражнение? Вопрос ко всем, какие выводы можно сделать из этой работы?

Упражнение 3 «Я – Лидер!».

Цель: развитие коммуникативных и организаторских качеств; создание атмосферы доверия; формирование навыков понимания друг друга.

Инструкция: Участникам дается задание составить всем скульптуру на тему «Я – Лидер!». В качестве материала – сами участники.

Упражнение 4 «Начали!».

Цель: развитие коммуникативных и организаторских навыков; приобретение навыков планирования деятельности и организации работы в команде.

Инструкция: Ребята делятся на две-три равные по количеству участников команды. Каждая команда выбирает себе название. Ведущий предлагает условия: «Сейчас команды будут выполнять задания после того, как я скамандую «Начали!». Выигравшей будет считаться та команда, которая быстрее и точнее выполнит задание». Таким образом создается дух соревнования, который является весьма немаловажным для ребят.

Итак, первое задание. Сейчас каждая команда должна сказать хором какое-нибудь одно слово. «Начали!»

Для того, чтобы выполнить это задание, необходимо всем членам команды как-то договориться. Именно эти функции берет на себя человек, стремящийся к лидерству.

Второе задание. Здесь необходимо, чтобы ни о чем не договариваясь, быстро встали полкоманды. «Начали!» Интерпретация этой игры сходна с интерпретацией игры «Карабас»: встают самые активные члены группы, включая лидера.

Третье задание. Сейчас все команды летят на космическом корабле на Марс, но для того, чтобы полететь, нам нужно как можно быстрее организовать экипажи. В экипаж входят: капитан, штурман, пассажиры и «заяц». «Итак, кто быстрее?!» Обычно, функции организатора опять же берет на себя лидер, но распределение ролей часто происходит таким образом, что лидер выбирает себе роль «зайца». Это можно объяснить его желанием передать ответственность командира на плечи кого-нибудь другого.

Задание четвертое. Мы прилетели на Марс и нам нужно как-то разместиться в марсианской гостинице, а в ней только трехместный номер, два двухместных номера и один одноместный. Вам необходимо как можно быстрее распределиться, кто в каком номере будет жить. «Начали!» Проведя эту игру, вы можете увидеть наличие и состав микрогрупп в вашем коллективе. Одноместные номера обычно достаются либо скрытым, не выявленным лидерам, либо «отверженным». Предложенное количество номеров и комнат в них составлено для команды, состоящей из 8 участников. Если и команде больше или меньше участников, то составьте количество номеров и комнат сами, но с тем условием, чтобы были трехместные, двухместные и один одноместный. Эта методика даст вам довольно-таки полную систему лидерства в коллективе. Закончить ее можно какой-нибудь игрой на сплочение коллектива.

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 8 «Навык командообразования как важный аспект лидерства»

Цель: актуализация управленческих навыков, тренировка навыка управления эмоциями; развитие лидерских качеств, умение подчиняться, тренировка командных навыков, социализация младших подростков.

Упражнение 1 «Стороны света».

Цель: сплотить группу, снизить напряженность, выявить лидеров, дать опыт участия в совместной деятельности.

Инструкция: Участники группы становятся в шеренгу, повернувшись лицом в одну сторону. По сигналу ведущего участники должны повернуться на 90°. Задача: всем повернуться лицом в одну сторону и постараться это сделать как можно быстрее. Выполнять задание следует молча, не переговариваясь друг с другом. Ведущий прекращает давать команды, когда все участники группы будут стоять лицом в одну сторону. Обсуждение: Что помогло группе справиться с поставленной задачей? Что мешало выполнить задачу быстрее? Что могло помочь?

Упражнение 2 «Лучший город на Земле».

Цель: сплотить группу, раскрыть внутренние противоречия и конфликты. С помощью метафоры сознать и прояснить свое место в социуме, социальную роль, поэкспериментировать с социальной ролью.

Инструкция: Группа одновременно рисует на ватмане «город группы». В городе может быть инфраструктура: кафе, магазины, театры и пр. В черте города может быть лес, река, парк и пр. Каждому участнику нужно выбрать, где он(а) будет жить. На рисунок дается 20 минут. После того, как участники закончат рисовать, рисунок кладется в центр круга. Обсуждение: Почему участник выбрал данное место для «строительства» своего дома? В центре, на краю, рядом с кем-то – почему именно это место? Участник поселил своего персонажа в свой дом или в дом, построенный кем-то другим, или не в дом? Почему? Какую лепту участник внес в общий рисунок? Какую роль участник выполнял в процессе работы? Появился ли лидер в процессе работы? Комфортно ли было работать с другими участниками?

Упражнение 3 «Купил мужик лошадь».

Цель: актуализация темы лидерства, изучение стратегий убеждения и влияния, которые используются лидером.

Инструкция: Ведущий озвучивает участникам задачу, которую они должны решить в течении 5 минут. «Мужик решил обзавестись лошадью. Однажды он пошел на рынок и приобрел кобылу за 4000 золотых. Пришел мужик домой и подумал, что не сможет он прокормить нового питомца, да и сама лошадь ему не так нужна, как ему

изначально казалось. Вернулся он на рынок и продал ее за 5000 золотых. Пришла весна и пора вспахивать землю, и почувствовал крестьянин необходимость помощника. Снова пошел на рынок и купил кобылу за 6000 золотых. Но ввиду своей ветрености опять передумал и продал лошадь за 7000 золотых». Вопрос звучит так: «Какую прибыль получил мужик по итогу 4-х сделок?» В течение 5 минут каждый член группы решает задачу самостоятельно. После этого, разделите людей на несколько групп. Группы можно сформировать в случайном порядке, а можно – в зависимости от их ответов (обычно ответы такие: 4000, 3000, 2000, 1000, 0). У каждой группы есть 2 задачи: прийти к общему решению внутри группы (10 минут); убедить остальных участников в своем ответе (15 минут).

На втором этапе у каждой группы должен образоваться лидер, который будет вести внешние переговоры. Иначе, обсуждение превратится в балаган. Но желательно, чтобы каждая мини-команда пришла к этому самостоятельно. После этого ведущий дает правильный ответ: 2000 золотых.

Обсуждение: Образовался ли в группе негласный лидер? Как распределились остальные роли? Была ли команда единым целым, либо каждый настаивал на своем, не слушая коллег? Пришлось ли поспорить доказывая товарищам свою точку зрения? Оказалась ли она правильной? Какие аргументы были использованы? Какие аргументы были успешными, а какие нет? Кто был самым активным участником обсуждения? Можно ли назвать его лидером?

В игре актуализируется навык лидерства. При объединении участников в группы для общего обсуждения и поиска ответа, чаще всего определяется лидер, который берет ответственность за принятое решение на себя. Также определяются и остальные роли: кто-то не принимает активного участия в обсуждении, кто-то решает задачу, но не берет на себя ответственность и предоставляет ее образовавшемуся лидеру. Некоторые решили задачу верно, в отличие от остальной группы, но не обладают достаточным навыком убеждения, чтобы доказать свою правоту коллегам. Чаще всего именно таким образом роли распределяются и в реальной жизни. Во время общего обсуждения упражнение является мозговым штурмом, актуализирует логическое мышление и включает группу в дальнейшую работу. Упражнение можно привязать к лекции о стратегиях убеждения.

Упражнение 4 «Слепой художник».

Цель: актуализация управленческих навыков, тренировка навыка управления эмоциями.

Инструкция: Поделите младших подростков на пары. Один человек – художник, второй руководитель процесса рисования. Художнику завязываются глаза, второй человек придумывает любое животное, которое пара будет рисовать. Можно рисовать что угодно – эмблему компании, транспорт, еду и т.д. Но изначальную тематику лучше задать, чтобы сфокусироваться именно на игре, а не на поиске предмета для картины. Рисующий не должен знать о том, что задумал его компаньон. Он просто должен следовать указаниям. По команде тренера игра начинается. Управленец дает четкие задачи, а рисующий их выполняет. Позволительно подавать художнику маркеры разных цветов, все остальные действия рисующий делает самостоятельно. Отведите на упражнение 10 минут. После чего те кто рисовал, открывают глаза и озвучивают что же они все таки рисовали. Обсуждение: Сложно ли было сформулировать задачу для себя и корректно отдать указания? Насколько художники справились с заданием? Удалось ли полностью довериться управляющему процессом? Какие сложности возникли у художников? У лидеров? Какими качествами должен обладать лидер?

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 9 «Целеполагание – важный навык лидерства»

Цель: обучение младших подростков эффективной постановке целей; развитие самоконтроля и самодисциплины.

Упражнение 1 «Командный слон».

Цель: командообразование, сплочение коллектива, поднятие энергии.

Инструкция: Группу младших подростков разделить на 2 команды и устроить соревнование. Ведущий предлагает участникам нарисовать слона на флип чарте (или на прикрепленном к стене ватмане). Но не все так просто! У каждого человека будет своя задача в общем деле. Каждый получает инструкцию (ведущий может раздать их в произвольном порядке, либо позволить людям вытянуть ее самостоятельно). После команды ведущего к началу игры, запрещается разговаривать и писать словами задание. Все вопросы обсуждаются до получения инструкций. В зависимости от численности группы заранее продумайте количество бумажек с инструкциями. Варианты задач: Вы руководитель этого проекта. Хобот опущен вниз. Хобот зеленый. Уши очень большие. Уши рисуете Вы. Хвост красный. Нарисуйте и раскрасьте хвост. Вы рисуете тело и ноги слона. У слона 1 бивень. Бивень рисуете Вы. Задняя правая нога короче остальных. Задняя левая нога птичья. Слон красный. Раскрасьте слона. На слоне сидит муха. Вы рисуете муху. Раскрасьте муху в желтый цвет. У слона очень маленькие глаза. Нарисуйте глаза слона. Слон улыбается. Нарисуйте слону рот. На задание отводится 10–15 минут в зависимости от числа собравшихся. По истечении указанного времени ведущий просит раскрыть друг другу инструкции и сверить результаты. Обсуждение: Все ли задачи выполнены корректно? Удалось ли нарисовать все детали в отведенное время? Доволен ли лидер результатом? Довольна ли команда результатом? Что мешало достигнуть нужной цели? Что помогало выполнить задание? Какова роль лидера? Как была организована работа группы? Что можно было сделать чтобы улучшить выполнение задачи?

Упражнение 2 «Кораблекрушение».

Цель: командообразование, актуализация навыка принятия решений, вызов к теме лидерства и лидерских качеств.

Инструкция: Ведущий делит группу на 3 команды и объясняет условия игры. Людям нужно представить, что они терпят кораблекрушение посреди Атлантического океана. На тонущем корабле есть спасательные шлюпки, которые выдержат всех путешественников и часть запасов с корабля. Решение по самым необходимым вещам нужно принять как можно скорее – вода наступает очень быстро. Раздайте каждому участнику список предметов и попросите проставить цифры от 1 до 15 в каждой строке. Единица соответствует самому важному предмету в списке, пятнадцать – наименее значимому. На этом этапе каждый работает самостоятельно. На расстановку приоритетов дается 10 минут. По истечении 10 минут, ведущий предлагает объединиться в группы и составить один единственный список, который в той или иной мере будет удовлетворять всех членов группы. На это дается 15–20 минут. После этого дайте аудитории сравнить общий список с их собственным и сделать выводы (5 минут). Также можно показать результаты экспертной оценки. Обсуждение: Насколько сильные были отклонения индивидуальных списков и общего? Что мешало прийти к согласию? Что помогло договориться? Были ли конфликтные ситуации во время обсуждения? Остался ли кто-то не услышанным? Как Вы думаете почему? Образовался ли в командах явный лидер? Кто остался безучастным к процессу обсуждения? Почему? Каково впечатление от работы в команде? Что можно было сделать, чтобы прийти к цели быстрее?

Эксперты считают, что проранжированный по значимости для спасения список вещей выглядит следующим образом: 1. Зеркало для бритья. Важно для сигнализации воздушным и морским спасателям. 2. Двухлитровая канистра нефтегазовой смеси. Важна для сигнализации. Нефтегазовая смесь может быть зажжена (естественно, вне плота) и будет плыть по воде, привлекая внимание спасателей. 3. Пятилитровая канистра с водой. Необходима для утоления жажды. 4. Одна коробка с армейским рационом. Обеспечивает основную пищу. 5. Двадцать квадратных метров непрозрачного полиэтилена. Используется для сбора дождевой воды, обеспечивает защиту от стихии. 6. Две коробки шоколада. Резервный запас пищи. 7. Рыболовная снасть. Оценивается ниже, чем шоколад, потому что в данной ситуации «синица в руке лучше журавля в небе». Нет уверенности, что поймаете рыбу. 8. Девять метров нейлонового каната. Можно использовать для связывания снаряжения, чтобы оно не уплыло за борт. 9. Плавательная подушка. Если кто-то упадет за борт, она может послужить спасательным средством. 10. Средство, отпугивающее акул. Назначение очевидно. 11. Пять бутылок питьевого спирта. Можно использовать для растирания тела при охлаждении и в качестве антисептика при любых травмах. В других случаях имеет малую ценность, поскольку употребление может вызвать обезвоживание. 12. Маленький транзисторный приемник. Имеет незначительную ценность, так как нет передатчика. 13. Карты Тихого океана. Они бесполезны без дополнительных навигационных приборов. Для вас важнее знать не то, где вы находитесь, а где находятся спасатели. 14. Противомоскитная сетка. В Тихом океане нет moskitov. 15. Секстант. Без таблиц и хронометра относительно бесполезен.

Упражнение 3 «Ремонтная мастерская».

Цель: показать группе преимущество открытого общения и командной работы.

Инструкция: Участники разбиваются на мини-группы по 4–5 человек. Каждая мини-группа должна как можно быстрее собрать фотографии. Материалы: конверты, разрезанные фотографии (пазлы). По одному конверту на 4–5 участников. Фотографии разные. При подготовке конвертов нужно так перемешать части фотографий, чтобы в каждом конверте было несколько частей от других фотографий. Обсуждение: Чем вы можете гордиться? Что не получилось? Как это упражнение связано с работой?

Упражнение 4 «Илья-Муромец и Соловей-Разбойник».

Цель: проработать навыки постановки задачи.

Инструкция: Участники делятся на пары, в каждой паре две роли: роль князя Владимира и роль его помощника Ильи Муромца. Ведущий раздает инструкции отдельно для каждого участника (показывать свои инструкции нельзя).

Инструкция князя Владимира: Вы – князь Владимир Красно Солнышко. Вы первый среди других славных воинов и князей. Вы управляете территорией Киевской Руси и регулярно отбиваете набеги печенегов. Много сил уходит на создание оборонительных сооружений для защиты с востока. Внутриполитическая ситуация в стране также нестабильна. В окрестностях Чернигова завелся разбойник по прозвищу Соловей-разбойник. По слухам он использует в преступных целях ультразвуковой лазер, оглушая им своих жертв и грабит их. В результате его бесчинств прямая дорога на Чернигов, идущая через лес, пришла в запустенье. Народ ропщет и требует от властей принять меры. Ввиду того, что через месяц Вам предстоит идти в Чернигов за данью, необходимо решить проблему Соловья-разбойника, очистив от него дорогу либо путем физического уничтожения, либо взятием в плен. По слухам у Соловья-разбойника есть сообщники, не более пяти-семи негодяев, которые дежурят на подходах к логову Соловья-разбойника и предупреждают его о приближении путников. В воспитательных целях было бы предпочтительно захватить бандитов живыми, привезти в Киев и казнить их прилюдно, дабы другим злодеям неповадно было. Есть подозрение, что в логове Соловья-разбойник находятся в заложниках несколько молодых мужчин из знатных родов. Их гибель может вызвать недовольство в народе и

боярский заговор. Так как задача требует незаурядных способностей, для ее выполнения Вы вызвали находящегося у Вас на службе известного народного героя и заступника Илью Муромца. Человек это уважаемый в народе, но гордый и независимый. Как настоящий русский, ежели чего-то недопонял или не захотел понять, то все сделает по своему, поэтому ему необходимо максимально четко и внятно поставить задачу. Так как дело не терпит отлагательств, то на постановку задачи Илье Муромцу у Вас будет 1 минута. Примечание: единственным средством против ультразвукового лазера является реактивная установка «Стрела каленая», которая есть в Вашем арсенале и которую Вы готовы предоставить герою, если он согласится на выполнение миссии.

Инструкция Ильи Муромца: Вы – Илья Муромец – известный народный герой и заступник. Вы – человек уважаемый в народе, но гордый и независимый. Поданный Вы исполнительный – если князь сказал, то Вы обязательно сделаете. Но как настоящий русский, ежели Вы чего-то недопоняли или не захотели понять, то все сделаете по своему. Вы можете смело интерпретировать задачу и на свой лад понимать, если князь чего-то не сказал. Ваша задача – внимательно выслушать указания князя и записать то, что Вы услышали, в раздаточную тетрадь.

После того, как князья Владимиры прочитали свои инструкции, им дается одна минута, чтобы подготовиться к постановке задачи (они могут набросать краткий план, подчеркнуть что-то важное в раздаточном материале и т.д.). Затем они рассказывают Ильям Муромцам, что нужно сделать. У участников, выполняющих роль Ильи Муромца есть три минуты, чтобы записать задачу, данную князьями Владимирами.

Затем ведущий просит участников в роли Ильи Муромца прочитать то, что они написали, по ходу ведущий задает вопросы о том, как он будет бороться с Соловьем-разбойником, как спасать заложников и пр., чтобы вывести участников на придумывание ответов. Затем ведущий просит одного из князей прочитать инструкцию.

Обсуждение: Вопросы Илье Муромцу: как ставили задачи ваши руководители? Вопросы князю Владимиру: того ли хотели от подчиненных? Правильно ли понял задачу Илья Муромец?

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

Занятие 10 «Тайм-менеджмент, как одна из компетенций лидерства»

Цель: развитие навыка управления временем, умения планировать свои действия, умения выделять дела, направленные на дальнейшее развитие и личный успех младших подростков.

Упражнение 1 «Я интересуюсь...».

Цель: снижение тревоги, повышение доверия.

Инструкция: Участник выходит в центр круга и говорит «Я интересуюсь...» и называет то, что ему нравится, чем он интересуется в жизни. Второй участник, разделяющий его интересы, подходит к первому, берет его за руку, говорит «Я интересуюсь...», и так далее – до последнего участника. Последний участник берет за руку первого и круг замыкается. Обсуждение: что нового узнали друг о друге, что больше запомнилось?

Упражнение 2 «Приказы не обсуждаются!».

Цель: тимбилдинг, управление временем, отработка переговорных навыков.

Инструкция: разбейте коллектив на группы по 2–4 человека (в зависимости от количества участвующих). Составьте список оригинальных поручений и напишите их

на карточках. На одной карточке расположите 5–7 заданий. Задания для разных команд должны быть одинаковыми (или с незначительными отличиями (примеры ниже)), но с разной последовательностью. Отличающаяся последовательность необходима для того чтобы игроки не сталкивались друг с другом при выполнении задач, и не подсматривали идеи у соседних команд. Каждая группа выбирает для себя ватман и делит его на 2 части (верхняя и нижняя).

Идеи для карточек: Сделать селфи с брюнетом/блондином/кудрявым/лысым. Сфотографировать человека с зелеными/кариыми/голубыми/серыми глазами. На верхней части ватмана команда рисует картинку, состоящую из 6 элементов. Выбрать лидера группы. Записать на подготовленной заранее бумаге для заметок (бумага и ручки могут лежать на столе ведущего) комплимент и отдать его любому участвующему в игре. Важно! В конце игры у каждого участника должен быть 1 комплимент, написанный НЕ им самим. Это также можно прописать в карточке в качестве короткой инструкции к заданию. На нижней части ватмана обвести левую/правую руку всех членов команды. Сфотографировать участника не своей команды с высунутым языком/подмигивающим/стоящим на одной ноге/на карточках/с руками, поднятыми вверх.

Дайте список каждой команде вместе с крайним сроком, к которому они должны выполнить все задачи. Ориентировочное время на выполнение заданий карточки 7–8 минут. Та команда, что выполнит большинство задач быстрее всего и уложится в отведенное время, выигрывает.

В итоге у каждой команды должны быть: Селфи с предложенным в карточке персонажем. 2 фото человека с заявленными параметрами. Заполнены обе части ватмана. Лидер. Лист для заметок с комплиментом у каждого участника.

Обсуждение: Анализ поведения участников. Кто проявил себя с неожиданной стороны? Легко ли было достичь взаимопонимания в группе и договориться о слаженных действиях? Если нет, то почему? Что помогло/помешало выполнить все задания? Почему? Получилось ли эффективно распределить время на все задания? Удалось ли договориться с представителем конкурирующей команды выполнить то или иное действие?

Упражнение 3 «Собери фразу».

Цель: диагностика индивидуальных мотивационных установок младших подростков, развитие мотивационного потенциала, командообразование, развитие управленческих навыков.

Инструкция: До начала тренинга ведущий пишет на листах бумаги фразы, направленные на мотивацию учебных процессов, и режет их на слова (можно использовать цветную бумагу для экономии времени). Количество фраз зависит от числа участников (3–4 установки будет достаточно). Каждый участник в произвольном порядке вытягивает лист со словом. Ведущий дает команду, и игроки пытаются собрать задуманное наставником словосочетание из имеющихся у них слов. Тем самым образуются группы, относящиеся к той или иной установке. Варианты: Успех создается не способностью, а желанием. Кто работает целый день, тому некогда зарабатывать деньги. Все побеждает упорный труд. Никогда не позволяйте неудаче быть допустимым вариантом. Если вы хотите увеличить уровень своего успеха, удвойте количество своих неудач. Сотрудники уходят от начальников, а не из компаний. Безумен тот, кто, не умея управлять собой, хочет управлять другими. Никогда не приказывай, а инструктируй. Ограничьте количество принимаемых вами решений, чтобы возложить больше ответственности на свою команду. Управление представляет собой не что иное, как настраивание других людей на труд. Надо, чтобы условия, а не управляющие заставляли людей работать.

После того как игроки разбились на группы, дайте им 5 минут, чтобы подумать над аргументами, поддерживающими ту или иную установку, даже если не каждый

участник с ней согласен. Затем мини-группы презентуют установку и аргументацию «за». На данном этапе играющие могут задавать вопросы друг другу, для уточнения содержания и смысла утверждения. Попросите каждого записать услышанные установки и основные аргументы. После этого дайте командам время (1 минута) подумать, какая презентация им внутренне ближе всего и предложите заново разбиться по группам с учетом их предпочтений. Допускается неравное количество людей в каждой команде. В течение 5 минут участники думают над новыми аргументами «за» и презентуют свое видение коллегам. Обсуждение: Что дает данная установка в любом деле? Какие ценности поддерживает данная фраза? Какие установки вызвали негативную реакцию? Почему? Возможно ли взаимодействие людей с разными установками?

Упражнение 4 «Змей Горыныч».

Цель: развитие навыков командной работы, подстройки к партнеру, знакомство и сплочение участников.

Инструкция: Ведущий делит группу на 3 команды по 4–5 человек. В каждой команде выбирается Илья Муромец, Добрыня Никитич или Алеша Попович. Остальные участники мини-группы будут головами Горыныча. То есть в составе команды должен быть богатырь и Змей Горыныч с несколькими головами. Богатыри также выполняют роль наблюдателей, они будут фиксировать нарушения и следить за чистотой игры. Суть игры в том, что богатырь вышел на бой со Змеем Горынычем, который терроризирует русские земли. Но бой этот будет словесным. Богатырь задает вопросы Змею, а Змей отвечает. «Головы» Змея не могут продумать ответ заранее и отвечают по одному слову по очереди. Возможные вопросы: Когда же Змей закончит терроризировать людей русских? Что нужно сделать чтобы Змей Горыныч навсегда улетел от селения? На каких условиях вернет Змей людям похищенную принцессу? Вопросы могут быть любыми. Основная цель завязать диалог. За нарушение обозначенных правил Горынычи получают штрафные очки. Для того чтобы сохранился общий тон беседы и не возникали паузы, «головам» необходимо подстроиться друг под друга. На один диалог дайте участникам 5 минут. Затем, богатыри меняются Змеями, и упражнение продолжается. По итогу упражнения Муромец, Никитич и Попович должны опросить каждого Змея Горыныча, а затем, посоветовавшись, определить победителя. На дискуссию и обсуждение победителя богатырям дается 3-4 минуты. Обсуждение: Какой Змей Горыныч признан победителем? Почему? Какие нарушения были зафиксированы? Почувствовали ли «головам» себя единым целым? Что этому мешало/способствовало? Конфликтовали ли «головам» между собой? Поддерживает ли Змей Горыныч общую линию беседы? Был ли понятен и логичен ответ Змея? Упражнение дает участникам понять, что для достижения общей цели, необходимо подстроиться друг под друга. Для работы в команде важно не «гнуть свою линию», а настроиться на вибрацию команды, слышать друг друга и уловить общий настрой своей команды.

Упражнение 5 «Ритуал прощания».

Цель: обратная связь, закрепление положительных эмоций.

Инструкция: младшим подросткам предлагается поделиться впечатлениями о занятии. Описать свои ожидания и полученные итоги, поблагодарить других участников.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования лидерских качеств младших подростков

Таблица 4 – Индивидуальные показатели выраженности лидерских способностей младших подростков по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий) после формирующего эксперимента

№	Сумма баллов	Уровень выраженности
1	28	средний
2	22	слабый
3	38	высокий
4	28	средний
5	38	высокий
6	26	средний
7	41	высокий
8	23	слабый
9	26	средний
10	37	высокий
11	37	высокий
12	37	высокий
13	28	средний
14	31	средний
15	37	высокий
16	30	средний
17	27	средний
18	37	высокий
19	28	средний
20	38	высокий
21	33	средний
22	40	высокий
23	32	средний
24	21	слабый
25	41	высокий

Итого:

- низкий – 12% (3 чел.);
- средний – 44% (11 чел.);
- высокий – 44% (11 чел.);
- очень высокий – 0% (0 чел.).

Таблица 5 – Индивидуальные показатели социально-психологического статуса младших подростков по методике «Диагностика функционального лидерства в малых группах» (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов) после формирующего эксперимента

№	Процент выбора	Социально-психологический статус
1	41	среднестатусный
2	19	низкостатусный
3	46	среднестатусный
4	34	среднестатусный
5	25	среднестатусный
6	19	низкостатусный
7	60	высокостатусный
8	21	предпочитаемый
9	36	среднестатусный
10	75	высокостатусный
11	45	среднестатусный
12	23	среднестатусный
13	32	среднестатусный
14	28	среднестатусный
15	43	среднестатусный
16	36	среднестатусный
17	21	среднестатусный
18	60	высокостатусный
19	36	среднестатусный
20	40	среднестатусный
21	61	высокостатусный
22	74	высокостатусный
23	45	среднестатусный
24	21	среднестатусный
25	81	высокостатусный

Итого:

- низкостатусный – 8% (2 чел.);
- среднестатусный – 68% (17 чел.);
- высокостатусный – 24% (6 чел.).

Таблица 6 – Индивидуальные показатели уровня склонностей младших подростков по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) после формирующего эксперимента

№	Показатель КС	Показатель ОС	Уровень КС	Уровень ОС
1	0,58	0,69	средний	средний
2	0,46	0,56	ниже среднего	ниже среднего
3	0,75	0,89	выше среднего	высокий
4	0,66	0,77	выше среднего	выше среднего
5	0,56	0,68	средний	средний
6	0,59	0,66	средний	средний
7	0,72	0,79	выше среднего	выше среднего
8	0,56	0,68	средний	средний
9	0,58	0,71	средний	выше среднего
10	0,77	0,87	высокий	высокий
11	0,66	0,69	выше среднего	средний
12	0,59	0,70	средний	средний
13	0,66	0,70	выше среднего	средний
14	0,66	0,67	выше среднего	средний
15	0,67	0,73	выше среднего	выше среднего
16	0,67	0,69	выше среднего	средний
17	0,56	0,66	средний	средний
18	0,76	0,84	высокий	высокий
19	0,66	0,68	выше среднего	средний
20	0,67	0,72	выше среднего	выше среднего
21	0,72	0,71	выше среднего	выше среднего
22	0,92	0,82	высокий	высокий
23	0,66	0,73	выше среднего	выше среднего
24	0,57	0,69	средний	средний
25	0,82	0,92	высокий	высокий

Итого:

КС – коммуникативные склонности

- низкий – 0% (0 чел.);
- ниже среднего – 4% (1 чел.);
- средний – 32% (8 чел.);
- выше среднего – 48% (12 чел.);
- высокий – 16% (4 чел.)

ОС – организаторские склонности

- низкий – 0% (0 чел.);
- ниже среднего – 4% (1 чел.);
- средний – 48% (12 чел.);
- выше среднего – 28% (7 чел.);
- высокий – 20% (5 чел.)

Таблица 7 – Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е.С. Жариков, Е.Н. Крушельницкий)

№	До	После	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	26	28	2	2	9,5
2	18	22	4	4	17,5
3	32	38	6	6	20
4	28	28	0	0	-
5	30	38	8	8	22,5
6	23	26	3	3	14,5
7	42	41	-1	1	3,5
8	22	23	1	1	3,5
9	25	26	1	1	3,5
10	37	37	0	0	-
11	31	37	6	6	20
12	33	37	4	4	17,5
13	26	28	2	2	9,5
14	29	31	2	2	9,5
15	31	37	6	6	20
16	28	30	2	2	9,5
17	24	27	3	3	14,5
18	30	37	7	7	22,5
19	26	28	2	2	9,5
20	35	38	3	3	14,5
21	34	33	-1	1	3,5
22	39	40	1	1	3,5
23	29	32	3	3	14,5
24	19	21	2	2	9,5
25	40	41	1	1	3,5
Итого:					276

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+23)23}{2} = 276$$

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения. Тэмп=7

Критические значения T при n=23 (кол-во сдвигов)

Tкр=62 (p≤0.01); Tкр=83 (p≤0.05)

Tэмп < Tкр(0,01) (7<62)

Таблица 8 – Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике
 «Диагностика функционального лидерства в малых группах»
 (Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов)

№	До	После	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	41	41	0	0	-
2	14	19	5	5	15,5
3	45	46	1	1	3
4	34	34	0	0	-
5	23	25	2	2	8,5
6	17	19	2	2	8,5
7	49	60	11	11	19
8	19	21	2	2	8,5
9	23	36	13	13	20
10	73	75	2	2	8,5
11	42	45	3	3	13
12	23	23	0	0	-
13	33	32	-1	1	3
14	29	28	-1	1	3
15	41	43	2	2	8,5
16	29	36	7	7	18
17	18	21	3	3	13
18	45	60	15	15	21
19	35	36	1	1	3
20	40	40	0	0	-
21	55	61	6	6	17
22	69	74	5	5	15,5
23	42	45	3	3	13
24	19	21	2	2	8,5
25	82	81	-1	1	3
Итого:					231

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+21)21}{2} = 231$$

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения. Тэмп=9

Критические значения T при n=21 (кол-во сдвигов)

Tкр=49 (p≤0.01); Tкр=67 (p≤0.05)

Tэмп < Tкр(0,01) (9<49)

Таблица 9 – Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) по показателю «коммуникативные склонности»

№	До	После	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	0,59	0,58	-0,01	0,01	3,5
2	0,36	0,46	0,10	0,10	22
3	0,74	0,75	0,01	0,01	3,5
4	0,65	0,66	0,01	0,01	3,5
5	0,54	0,56	0,02	0,02	8
6	0,44	0,59	0,15	0,15	23
7	0,69	0,72	0,03	0,03	12
8	0,50	0,56	0,06	0,06	19
9	0,57	0,58	0,01	0,01	3,5
10	0,74	0,77	0,03	0,03	12
11	0,64	0,66	0,02	0,02	8
12	0,56	0,59	0,03	0,03	12
13	0,64	0,66	0,02	0,02	8
14	0,63	0,66	0,03	0,03	12
15	0,68	0,67	-0,01	0,01	3,5
16	0,63	0,67	0,04	0,04	15
17	0,49	0,56	0,07	0,07	21
18	0,75	0,76	0,01	0,01	3,5
19	0,60	0,66	0,06	0,06	19
20	0,62	0,67	0,05	0,05	16,5
21	0,72	0,72	0,00	0,00	-
22	0,89	0,92	0,03	0,03	12
23	0,66	0,66	0,00	0,00	-
24	0,51	0,57	0,06	0,06	19
25	0,77	0,82	0,05	0,05	16,5
Итого:					276

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+23)23}{2} = 276$$

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения. Тэмп=7

Критические значения T при n=23 (кол-во сдвигов)

T_{кр}=62 (p≤0.01); T_{кр}=83 (p≤0.05)

Tэмп < T_{кр}(0,01) (7 < 62)

Таблица 10 – Таблица расчета T- критерия Вилкоксона по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) по показателю «организаторские склонности»

№	До	После	Сдвиг	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	0,68	0,69	0,01	0,01	2,5
2	0,39	0,56	0,17	0,17	23
3	0,82	0,89	0,07	0,07	20,5
4	0,75	0,77	0,02	0,02	9,5
5	0,69	0,68	-0,01	0,01	2,5
6	0,59	0,66	0,07	0,07	20,5
7	0,75	0,79	0,04	0,04	17,5
8	0,64	0,68	0,04	0,04	17,5
9	0,69	0,71	0,02	0,02	9,5
10	0,84	0,87	0,03	0,03	15,5
11	0,70	0,69	-0,01	0,01	2,5
12	0,68	0,70	0,02	0,02	9,5
13	0,68	0,70	0,02	0,02	9,5
14	0,66	0,67	0,01	0,01	2,5
15	0,73	0,73	0,00	0,00	-
16	0,67	0,69	0,02	0,02	9,5
17	0,54	0,66	0,12	0,12	22
18	0,78	0,84	0,06	0,06	19
19	0,66	0,68	0,02	0,02	9,5
20	0,70	0,72	0,02	0,02	9,5
21	0,71	0,71	0,00	0,00	-
22	0,80	0,82	0,02	0,02	9,5
23	0,70	0,73	0,03	0,03	15,5
24	0,67	0,69	0,02	0,02	9,5
25	0,90	0,92	0,02	0,02	9,5
Итого:					276

$$\sum x_{ij} = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+23)23}{2} = 276$$

Нетипичный сдвиг – уменьшение значения. Тэмп=5
 Критические значения T при n=23 (кол-во сдвигов)
 Tкр=62 (p≤0.01); Tкр=83 (p≤0.05)
 Тэмп < Tкр(0,01) (5 < 62)