

**Г.Ю. ГОЛЬЕВА**

**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ  
У СТУДЕНТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

**Челябинск  
2018**

**УДК 152.3**  
**ББК 88.40**  
**Г 63**

Рецензенты:

кандидат психологических наук, доцент В.К. Шаяхметова  
(г. Челябинск);

кандидат психологических наук, доцент Е.В. Мельник  
(г. Челябинск)

**Г 63 Гольева Г.Ю.** Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза [Текст]: монография / Г.Ю. Гольева – Челябинск: Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 204 с.

**ISBN 978-5-93162-082-4**

В монографии раскрыты теоретические предпосылки изучения проблемы развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза; представлены различные подходы к моделированию процесса развития заявленного феномена. В эмпирической части изложена организация опытно-экспериментального исследования: этапы, методы и методики. Охарактеризована выборка, представлен количественный и качественный анализ результатов эксперимента.

Адресуется всем субъектам профессионального психолого-педагогического пространства.

**ISBN 978-5-93162-082-4**

**УДК 152.3**  
**ББК 88.40**

© Г.Ю. Гольева, 2018

## Оглавление

Введение .....	4
Глава I. Теоретические аспекты проблемы развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза.....	8
1.1. Понятие лидерства в теоретических исследованиях..	8
1.2. Особенности развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза.....	22
1.3. Теоретическое обоснование модели развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза.....	36
Глава II. Организация опытно-эмпирического исследования проблемы развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза	46
2.1. Этапы, методы и методики исследования.....	46
2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента.....	56
2.3. Программа развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза .....	69
2.4. Анализ эффективности опытно-экспериментальной работы по развитию лидерских качеств у студентов педагогического вуза.....	81
Глава III. Пост-экспериментальное сопровождение испытуемых	95
3.1. Психолого-педагогические рекомендации по развитию лидерских качеств у студентов педагогического вуза .....	95
3.2. Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику .....	103
Заключение.....	110
Библиографический список .....	114
Приложения.....	131

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Формирование и развитие лидерских качеств на разных этапах жизни человека является важной задачей педагогической психологии.

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. Особенно это актуально для ее периода, обозначаемого в качестве студенческого возраста.

Молодые люди – это кадровый ресурс общества. Обучаясь в вузе, они, как никто другой, стремятся наиболее полно проявить себя, сформировать востребованные на сегодняшний день социальные и профессиональные компетенции. Немаловажно, что для данного возраста наличие адекватно развитых лидерских качеств выступает не только потребностью развития личности как таковой, но и ее развития в контексте складывающихся социально-политических и экономических преобразований нынешнего российского общества. В условиях непрерывного изменения всех сторон жизни общества как никогда становятся востребованными молодые, знающие, энергичные, инициативные лидеры, способные сплотить вокруг себя единомышленников, четко и понятно сформулировать перед ними насущные, первоочередные и перспективные задачи, поддержать в минуты трудности и повести за собой на достижение новых высот. Одной из задач кадровой политики многих организаций является выявление и развитие молодых сотрудников с лидерским

потенциалом, которые в перспективе могут занять руководящие должности.

Однако на практике среди студентов вуза все еще достаточно значительна доля студентов, которые по своим личностным проявлениям достаточно неинициативны, не обладают какими-либо выраженными способностями и не стремятся выразить себя, достичь собственными усилиями престижного социального статуса. Подобные проявления затрудняют процессы их социальной адаптации и профессионального становления. В силу этого, в школьный и после школьный периоды жизни требуется определенная организационная и психолого-педагогическая деятельность в по оказанию помощи молодежи в развитии своих лидерских устремлений, а, следовательно, конкурентоспособности и успешности во всех социальных сферах.

В последнее время сформировался четкий социальный заказ на подготовку в системе высшего профессионального образования такого специалиста уровня квалификации, который обладает ярко выраженными организаторскими навыками, внутренним стремлением к социальной активности, способностью к длительной эмоциональной, волевой, интеллектуальной и физической напряженной работе ради достижения своих целей, способные предлагать нестандартные идеи и вести окружающих за собой.

В пользу актуальности проблемы исследования «Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза» говорит то, данный вопрос остается на сегодняшний момент недостаточно изученным современными авторами.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить модель развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

Объект исследования: лидерские качества студентов педагогического вуза.

Предмет исследования: развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

Гипотеза исследования: процесс развития лидерских качеств студентов педагогического вуза будет более успешен, если:

1) сконструировать модель развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза, включающую диагностический, содержательный и аналитический компоненты;

2) разработать и реализовать психолого-педагогическую программу развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза, включающую методы активного социально-психологического обучения, дискуссии, игры, психолого-гимнастические упражнения.

Для достижения цели исследования и проверки нашей гипотезы были поставлены следующие задачи:

1. Изучить проблему лидерства в теоретических исследованиях.

2. Выявить особенности лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

3. Разработать модель развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

4. Охарактеризовать этапы, методы и методики исследования.

5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработать и реализовать программу развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

7. Проанализировать эффективность опытно-экспериментальной работы по развитию лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

8. Разработать психолого-педагогические рекомендации преподавателям по развитию лидерских качеств у студентов.

9. Разработать технологическую карту внедрения результатов исследования лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

Методы и методики исследования:

1. Теоретические: анализ проблемы лидерства в психолого-педагогической литературе, выявление основных понятий, анализ, обобщение, сравнение, структурирование теоретического материала, моделирование.

2. Эмпирические: констатирующий и формирующий эксперимент; тестирование по следующим психодиагностическим методикам: «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.А. Федоришин), «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин).

3. Статистические: методы описательной статистики, метод математической статистики t-критерий Стьюдента.

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА

## 1.1. Понятие лидерства в теоретических исследованиях

В данном параграфе рассмотрим проблему изучения понятия лидерства в российских и зарубежных исследованиях. Проблема лидерства является одной из главных проблем современной психологии. Основным вопросом, на который пытаются ответить ученые, что заставляет людей признать в одном человеке лидера, а другому отказать в этой привилегии и может ли каждый человек стать лидером.

Для начала следует определить понятия «лидер» и «лидерство». Если обратиться к этимологии слова “leader”, то можно обнаружить, что глагол lead в переводе с английского означает вести, быть впереди, показывать путь, возглавлять, направлять, превосходить и т.д. Изучив многочисленные исследования, посвящённые проблеме лидерства, мы можем составить список наиболее на наш взгляд интересных определений.

Под лидером понимается:

1) член группы, способный в значимых ситуациях оказывать существенное влияние на поведение остальных участников [13, с.230];

2) член группы, который организует остальных и инициирует групповое взаимодействие, принимаемый группой благодаря его способности решать важные для группы проблемы и задачи [95];

3) ведущий человек, способный повести за собой, пробудить интерес к делу [89, с.60]. Он стремится «выложиться», для достижения общей цели, активно влияет на окружающих, наиболее полно понимает интересы большинства, он способен «завести» окружающих. Лидер обладает такими же чертами, что и большинство других членов группы, но его действия качественно отличаются от действий других членов, и уровень его деятельности выше, чем у остальных;

4) член группы, приобретающий право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всех членов группы [80, с.29], [81];

5) член группы, за которым все остальные члены признают право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы и определяющие направленность его деятельности [8, с.176];

В свою очередь под лидерством понимается:

1) понятие, характеризующее отношение доминирования и подчинения в группе [81, с.197];

2) социально-психологический феномен, относящийся к динамическим процессам в малой группе [81, с.201];

3) степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи [8, с.178];

4) «один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы выполняет роль лидера, т.е. объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия. Частично перекрываясь понятиями «управление», «руководство», лидерство характеризует вместе с тем и

специфическую форму отношений в группе или организации» [79, с.157].

Проанализировав различные источники [7, 8, 13, 28, 42, 60, 81, 95], мы можем дать следующие определения рассматриваемых нами понятий: лидер – это член группы, который признается ею и, используя свои лидерские качества и способности, принимает оптимальное решение для достижения целей группы; лидерство – это процесс реализации влияния лидера группы на ее членов в ходе достижения групповых целей.

В отечественной и зарубежной науке и практике существует множество подходов к проблеме лидерства. Наиболее распространённые и общепризнанные подходы – это подходы с позиции личностных черт, поведенческий и ситуационный. Основные положения данных подходов отражены в таблице 1.

Таблица 1

Основные подходы к проблеме лидерства

Название подхода, годы появления	Авторы и теории	Основные положения	Недостатки
Подход с позиции личностных черт. 30-е гг. XXв.	Э. Богардус Р. Стогдил	Основной смысл этого подхода в том, чтобы выработать универсальный набор психологических характеристик, необходимых для личности лидера. При этом исследователи полагают, что лидер обладает и врожденными, и приобретенными качествами и чертами, особыми способностями к лидерству. Э.Богардус перечисляет десятки	В рамках данного подхода не удалось выработать универсальный список лидерских качеств и «кажется, что успешные лидеры пренебрегают классификацией с точки зрения черт» [112, с.312]. Данный подход породил идею о том, что лидерами

		<p>качеств, обладая которыми, личность становится лидером [111]. Р. Стогдилл проанализировал около 124 статей, где классифицировано более 40 элементов, которые связаны с психологическими особенностями лидеров, однако так и не смог определить точный перечень лидерских качеств и характеристик [120,121].</p>	<p>рождаются, а не становятся; он больше подходит для отбора, нежели для развития лидеров.</p>
<p>Поведенческий подход 40-50-е года XX в.</p>	<p>Р. Блейк и Д. Моутон управленческая решетка, Д. МакГрегор теория «Х» и «У», К. Левин теория лидерства, Р. Лайкерт континуум стилей руководства, Э. Фляйшман и Э. Харрис и др.</p>	<p>Подход акцентирует внимание на стиле лидерства, под которым понимается совокупность характерных приемов и методов, используемых руководителем в процессе управления. Основные теории различают 2 возможных поведения лидера: 1. ориентированное на человеческие отношения 2. ориентированное на выполнение производственных задач любой ценой. Этот подход заложил основы для классификации стилей руководства, направил усилия менеджеров на поиск оптимального стиля [113].</p>	<p>Не учитывал целого ряда других важных факторов, определяющих эффективность управленческой деятельности в той или иной ситуации. Идеальный стиль не может удовлетворить всем обстоятельствам.</p>

<p>Ситуационный подход 60-е гг. XX в.</p>	<p>П. Херси и К. Бланшард теория жизненного цикла, Ф. Фидлер модель руководства, Т. Митчел и Р. Хаус подход «путь-цель», В. Врум и П. Йеттон модель принятия решений и др.</p>	<p>Рассматривает лидерство как функцию ситуации. Таким образом, лидерство представляется как следствие сложившейся в группе ситуации и находится в зависимости от нее. Теории, в рамках данного подхода, утверждают множественность оптимальных стилей лидерства в зависимости от ситуации. Они указывают на отсутствие единого универсального стиля управления и устанавливают эффективность руководства в зависимости от ситуационных факторов [109, 110].</p>	<p>Целесообразно использовать только в малых социальных группах и микрогруппах. В крупных социальных группах анализировать и вести качественный учет особенностей и факторов, влияющих на взаимоотношение людей, не представляется возможным, т.к. масштабы и скорость их трансформации несравнимо более велика.</p>
---	--	--	--

Среди современных теорий лидерства нам бы хотелось выделить трехуровневую модель лидерства. Данная модель была разработана как практическое руководство для развития уже имеющихся у личности лидерских качеств, умений и навыков, она стремится резюмировать, что должен делать лидер, не только быть лидером в группе или организации, но и развивать себя технически и психологически как лидера. Трехуровневая модель лидерства известна своей попыткой совместить в себе сильные стороны предшествующих теорий лидерства (таких подходов как: подход с позиции личностных черт, поведенческий, ситуационный, функциональный) [114, с.37].

Модель была представлена в 2011 году в книге «Три уровня лидерства: как развивать свои лидерские качества, умения и навыки» написанной Джеймсом Скуллером [119]. В основном эту модель классифицируют как «Интегрированную Психологическую» теорию лидерства. Также эта модель известна как модель лидерства 3Р (3х П) (где Р означает Public, Private, Personal leadership, что в переводе с английского языка можно перевести как Публичное, Приватное и Персональное лидерство).

Трехуровневая модель лидерства – это практическое руководство к тому, как развивать лидеру свою харизму, умения и навыки. Целью данной модели является обобщение того, что должен делать лидер, чтобы не только управлять группой или организацией, но также развивать себя в практическом и психологическом аспектах.

Первые два уровня – публичное и приватное (частное) лидерство – являются «внешними» или уровнями «поведения». Скуллер различает между поведением направленным на влияние на двух и более людей одновременно (что он называет «публичным» лидерством) и поведением требующемся для влияния одного человека на другого (что он называет «приватным» лидерством). Он выделяет 34 стиля поведения в «публичном» лидерстве и 14 в «приватном».

Третий уровень – персональное лидерство – это «внутренний» уровень, включающий в себя харизму, лидерские умения, навыки, убеждения, эмоции и бессознательные привычки. «В самом сердце лидера находится его самосознание, его успех к самообладанию и специальная компетентность, его ощущение связи с тем, кто его окружает. Это – внутреннее ядро, источник, внешней эффективности лидерства индивида» [119,

с.86]. Предположение этой модели заключается в том, что персональное лидерство является самым сильным из этих трех уровней.

Идея данного подхода заключается в том, что если лидер хочет быть эффективным, он должен работать над собой на всех трех вышеуказанных уровнях параллельно.

Два внешних уровня – публичное и приватное лидерство – это то, как лидер должен вести себя с людьми или группой, чтобы реализовать «четыре направления лидерства» [119, с.131]. Это:

- Общая, мотивирующая цель группу или видение.
- Действие, прогресс и результаты.
- Коллективное единство или командный дух.
- Индивидуальный выбор и мотивация.

Публичное лидерство направлено (1) на урегулирование и принятие мотивационной концепции или перспективы для группы или организации, чтобы гарантировать единство цели; (2) создающее положительное давление со стороны окружающих к общим, высокоэффективным стандартам и атмосфере доверия и духа товарищества; и (3) ведущее успешное коллективное действие и результаты. Общественное лидерство, поэтому служит первым трем измерениям лидерства.

Приватное лидерство касается непосредственно обращения лидера один на один с людьми. Хотя лидерство включает в себя создание чувства групповой сплоченности, группы состоят из индивидов, которые различны в своих амбициях, уверенности в себе, опыте и психологическом настрое. Тем не менее, их нужно рассматривать индивидуально – следовательно, приватное

лидерство очень важно. Существует 14 стилей приватного лидерства [119, с.178].

- Индивидуальная цель и задача (например, оценивание, выбор, дисциплинирование): 5 стилей

- Индивидуальное развитие и обеспечение функционирования (например, распознавание таланта): 9 стилей.

Внутренний уровень – персональное лидерство – относится к тому, что лидеры должны сделать, чтобы развивать свое лидерское обаяние, умения и навыки. У данного уровня есть три аспекта:

- Развитие технических навыков и умений.

- Правильное отношение к другим людям.

- Работа над психологическим самообладанием.

Это, по существу, является основой для переноса теории двух внешних поведенческих уровней на практику.

Суть первого элемента, Технические Знания и Умения, заключается в знании технических слабых мест человека и принятии мер по развитию его знаний и навыков. Скуллер предположил, что есть три области знаний, которые должны изучить все лидеры: тайм-менеджмент, психология личности и психология группы. Он также описал шесть наборов навыков, которые лежат в основе общественных и частных стилей поведения лидерства: (1) решение проблем группы и планирование; (2) принятие решения группы; (3) межличностные отношения, которые переключаются с эмоциональным интеллектом; (4) управление групповым процессом; (5) уверенность в себе; (6) постановка цели.

Суть второго элемента, Отношение К Другим, заключается в развитии правильного отношения к коллегам, чтобы

поддерживать лидерские отношения на всем пути к достижению целей группы. Правильное отношение предполагает, что другие люди также важны, как и ты сам и лидерство рассматривается как составляющая услуг [119, с.192]. Несмотря на это, также существуют моральный аспект и практическая сторона – отношение и поведение лидера к другим будет влиять на то, как они уважают и доверяют данному человеку и хотят с ним работать. Скуллер выделил пять аспектов правильного отношения к другим: (1) взаимозависимость (2) признательность (3), забота (4) обслуживание (сервис) (5) равновесие.

Третий элемент персонального лидерства - Самообладание. Особое внимание в рамках данного элемента уделяется самосознанию и гибкости ума, что позволяет лидеру освободиться от бессознательных ограниченных убеждений и связанных с ними защитных реакций (таких как, избегание серьезных разговоров, например, оценка эффективности деятельности сотрудника, аттестация). Также это позволяет лидеру обратиться к своим сильным качествам, позволить проявиться своему лидерскому обаянию и вести себя искренне в работе с людьми, которых он ведет.

Важность и развитие харизмы лидера является центральной чертой Трехуровневой модели лидерства. Скуллер предложил, что недостаточно только знаний, умений и поведения, чтобы хорошо руководить, также необходима и «харизма».

Scouller также предположил, что подлинное харизма каждого человека уникальна и обрисовал в общих чертах семь качеств харизмы: (1) личная власть – управление своими мыслями, чувствами и действиями; (2) высокая, реальная самооценка; (3) стремление учиться и развиваться; (4) баланс

энергичного ощущения цели с беспокойством об обслуживании других и уважения к их доброй воле; (5) интуиция; (6) находиться здесь и сейчас; (7) внутреннее спокойствие ума и удовлетворение достигнутым [119, с.235].

Харизма, согласно этой модели, развивается с помощью практики персонального лидерства.

Одним из направлений критики Трехуровневой модели лидерства было то, что для некоторых лидеров может быть трудно использовать данную модель как руководство к саморазвитию без помощи профессионального тренера или психотерапевта в определенных случаях, так как множество идей данной модели, касающиеся умения владеть собой глубоко психологические [117].

Научная мысль в России в области изучения проблем лидерства начала активно разрабатываться на рубеже 20-30-х годов XX в. в исследованиях Е.А. Аркина [10], В.М. Бехтерева [74], А.С. Залужного [56]. Бурное ее развитие пришлось на 70-80-е гг. XX в., когда анализировались особенности и нюансы руководства в коллективах и их деятельности, а также факторы взаимодействия и общения в малых группах разного возрастного состава.

Отечественные ученые, так же как их зарубежные коллеги, исследовали феномен лидерства с разных позиций: в качестве результата проявления комплекса черт лидера, как порождение определенной ситуации в группе.

В 70-80-е гг. XX в. в российской психологии такие авторы, как И.П. Волков [16, 70], А.А. Деркач [29,30], Е.М. Дубовская [38,71], Н.С. Жеребова [45], А.Л. Журавлев [46,47], В.И. Зацепин [58], А.Г. Ковалев, В.И. Мясищев [63], Р.Л. Кричевский [61,62],

Б.Д. Парыгин [76,77], А.В. Петровский [78,80], Л.И. Уманский [98], А.С. Чернышев [103,104,105] считали важным условием исследования феномена лидерства его анализ в условиях деятельности малых групп.

В целом явление лидерства было однозначно связано с межличностными отношениями в малой группе, внутригрупповой активностью и естественным, стихийным протеканием этих процессов «снизу». Советская социально-психологическая школа, не отрицая западных концепций лидерства, главный упор делала на сопоставление лидерства и руководства и на выделение в лидерстве стихийного, естественного, т.е. свободного, неформального, начала в противоположность официальному началу в руководстве. Б.Д. Парыгин трактует лидерство как один из процессов организации и управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом. Феномен лидерства он рассматривает как возникающий в результате одновременного взаимодействия двух факторов: объективного и субъективного [22, с.19]. По мнению Н.С. Жеребовой, лидер – это такой член группы, который выдвигается в результате взаимодействия ее членов, или организует их вокруг себя, при соответствии его норм и ценностных ориентаций с групповыми, и способствует организации и управлению этой группой при достижении групповых целей [45, с.250]. А.А. Ершов понимает под лидером члена группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений и способствует своим примером, организацией и управлением

группой достижению групповых целей наилучшим образом [43, с.18].

Ряд экспериментальных исследований, проведенных в социальной психологии в нашей стране, свидетельствует о глубокой взаимосвязи процессов лидерства и руководства. Советские ученые Е.С. Кузьмин, И.П. Волков, Ю.Н. Емельянов установили зависимость групповой эффективности от принятия-непринятия членами группы руководителя в качестве лидера. А.В. Петровский считал необходимым для адекватного понимания феномена лидерства рассматривать такую переменную, как уровень развития группы, доказывая, что одна и та же ситуация и один и тот же стиль руководства будут вести к эффективности или неэффективности лидерства в зависимости от того, как поведение лидера детерминировано уровнем развития группы [78]. Вслед за А.В. Петровским, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев, А.Н. Лутошкин, Е.И. Дымов, С.В. Сарычев, И.Н. Логвинов, понимая под лидерством социально-психологическое явление, сущность которого может быть определена как осуществление ведущего влияния одних членов группы на других в создании оптимального решения групповой задачи, рассматривают проблему лидерства в тесной связи с уровнем развития группы [65, 66, 67, 68, 104].

А.Н. Леонтьевым был разработан деятельностный подход в качестве основы изучения проблемы лидерства. В соответствии с этим подходом «главными детерминантами процесса лидерства были цели и задачи группы, которые определяли, кто станет лидером, и какой стиль лидерства окажется наиболее эффективным» [64, с.76]. С одной стороны, деятельностный подход А.Н. Леонтьева направлен на выявление связи между

институтом лидерства и той средой, в которой это лидерство осуществляется. С другой стороны, концепция А.Н. Леонтьева акцентирует внимание на таких внутренних характеристиках группы, как цели, задачи и состав.

Исследование лидерства, проведенное Н.С. Жеребовой, показало, что специфическая сфера деятельности (учеба, общественная работа, отдых) выдвигает своего инструментального, или ситуативного, лидера [45, с.262].

Исследования феномена лидерства в советский период проводились исключительно с точки зрения деятельностного подхода и в русле проблематики малых групп. Основным акцентом в этих исследованиях было создание методик для выявления лидера в малой группе, определение его стиля. Однако вопрос о происхождении феномена лидерства не поднимался.

Концепция ценностного обмена, разработанная Р.Л. Кричевским, представляет механизм выдвижения лидера. Сама по себе идея ценностного обмена во взаимодействии людей и ранее разрабатывалась в социальной психологии (Дж. Хоманс, Д. Тибо, К. Келли и др.). Здесь же идея ценностного обмена использована при объяснении феномена лидерства: ценностные характеристики членов группы (значимые свойства личности) как бы обмениваются на авторитет и признание лидера. Лидером рассматривается тот, в ком в наиболее в полном виде представлены такие качества, которые особенно значимы для групповой деятельности, т.е. являющиеся для группы ценностями [60, с.246].

Таким образом, мы можем отметить, что на сегодняшний день не существует однозначно доказанной теории происхождения лидерства. В то же время необходимо отметить,

что воспитание и формирование лидерских качеств у студентов независимо от того, станут они устойчивыми лидерами или нет, скажется, на наш взгляд, позитивно на общем развитии студента как личности. Личность, которая осознает их значимость, сможет целенаправленно использовать свои лидерские качества и добиться больших успехов, чем остальные.

## **1.2. Особенности развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза**

В отечественной психологии студенческий возраст как переходный от юности к зрелости рассматривается в контексте завершения процессов психического развития и характеризуется как наиболее ответственный и критический.

Л.С. Выготский впервые не включил студенчество в детские возраста, четко разграничив детство и взрослость. «Возраст от 18 до 25 лет составляет скорее начальное звено в цепи взрослых возрастов, чем заключительное в детском развитии... это начало зрелой жизни» [17, с.255].

Б.Г. Ананьев доказал, что возрастная категория студенчество соотносится с этапами развития взрослого человека, представляя собой переходную фазу от созревания к зрелости, и определяется как поздняя юность – ранняя взрослость [90, с.48].

Рассматривая студенчество как «особую социальную категорию, специфическую общность людей, организованно объединенных институтом высшего образования» [51, с.183]. И.А. Зимняя выделяет основные характеристики студенческого возраста, отличающие его от других групп населения высоким образовательным уровнем, высокой познавательной мотивацией, наивысшей социальной активностью и достаточно гармоничным сочетанием интеллектуальной и социальной зрелости. В плане общепсихического развития студенчество является периодом интенсивной социализации человека, развития высших психических функций и личности в целом.

По мнению А.В. Толстых, студенческая пора характеризуется максимальной работоспособностью, умением выдержать наибольшие физические и психические нагрузки, быстрым приобретением всех необходимых для будущей профессиональной деятельности знаний, умений и навыков, естественным развитием требуемых профессионально важных качеств [97].

Студент как личность может характеризоваться с трех сторон:

– с психологической, которая представляет собой единство психических

процессов, состояний и свойств личности (направленность, темперамент, характер, способности). Именно от психических свойств зависит протекание психических процессов, возникновение психических состояний, психических новообразований;

– с социальной, которая включает общественные отношения, качества, порождаемые включенностью студента в определенную социальную группу;

– с биологической, в которую входит тип высшей нервной деятельности, строение анализаторов, безусловные рефлексы, инстинкты, физическая сила, тип телосложения и т.д., что предопределено наследственностью и врожденными задатками, но может изменяться под влиянием условий жизни.

Изучение вышеперечисленных сторон позволяет раскрыть личностные и профессиональные качества, а также возможности студента. Для этого возраста характерны наименьшие величины латентного периода реакций на простые, комбинированные и словесные сигналы, оптимум абсолютной и разностной

чувствительности анализаторов, наибольшая пластичность в образовании сложных навыков, в том числе и психомоторных, высокая скорость оперативной памяти, переключения внимания, решения вербально-логических задач. Следовательно, студенческий возраст характеризуется достижением наивысших результатов, базирующихся на всех предшествующих процессах биологического, социального и психологического развития.

В студенческом возрасте происходит наиболее активное становление и стабилизация характера, овладение комплексом социальных ролей взрослого человека, развитие нравственных и эстетических чувств, усиление сознательных мотивов поведения. Заметно укрепляются такие качества, как целеустремленность, решительность, самостоятельность, ответственность, эмоциональная устойчивость. Повышается интерес к таким моральным проблемам, как поиск цели, смысла жизни, осознание понятий долга, верности, любви и т.д. В возрасте 18-22 лет начинает проявляться экономическая активность, то есть включение человека в самостоятельную производственную деятельность, начало трудовой биографии и создание собственной семьи [31].

Именно в этом возрасте, формируются профессиональные интересы, человек утверждает себя в выбранном деле, обретая профессиональное мастерство с помощью профессиональной подготовки. Проблемой профессионального становления личности занимались многие ученые: Б.Г. Ананьев, А.А. Деркач, В.И. Долгова, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Т.В. Кудрявцев, Н.В. Кузьмина, Л.М. Митина, Ю.П. Поваренков, А.Т. Ростунов, В.Э. Чудновский, В.Д. Шадриков и др. Профессиональное становление охватывает большой период жизни человека, в

течение которого претерпевают изменения профессиональные планы, меняется ведущая деятельность, ситуация социального окружения, перестраивается структура личности.

В различных психологических концепциях существует одноименный этап, охватывающий период вузовского обучения, называемый различными авторами по-своему:

– по Е.А. Климову – это этап профессионального обучения, критерием его прохождения автор считает достижение профессионального самоопределения [55];

– по Э.Ф. Зееру – это стадия профессиональной подготовки, на которой происходит переход от учебно-познавательной деятельности к учебно-профессиональной и затем к реально-профессиональной, критерием ее прохождения будет являться высокий уровень сформированности профессионально важных качеств личности [49,50];

– по А.Т. Ростуну – это этап профессиональной подготовки, который включает пять функциональных блоков, раскрывающих психологическую сущность настоящей и прогнозируемой деятельности. В содержание этих блоков входит разработка модели деятельности, разработка модели подготовки специалиста, разработка учебных планов и программ, формирование профессиональных знаний, умений и навыков, формирование профессионально важных качеств личности [68];

– по Л.Д. Столяренко – особая социальная категория, специфическая общность людей, организационно объединенных институтом высшего образования [96];

– по В.И. Филоненко – это внутренне дифференцированная группа молодого поколения, которая может быть классифицирована по критерию

самостоятельности/несамостоятельности выбора будущей профессии [101]:

1. Тип I - «профессионалы» – делают целенаправленный самостоятельный выбор вуза и специальности, рассматривая ее как потребность самореализации и самоутверждения именно в данной сфере профессиональной деятельности. Большинство из них – выпускники школ определенного или нового типа (гимназии, лицеи), профильных классов обычных СОШ, но практически все «профессионалы» за два – один год до поступления в вуз проходили дополнительную предвузовскую подготовку на «нулевых» или различного рода курсах, некоторые занимались индивидуально, многие участвовали в Олимпиадах, конкурсах по профилирующим предметам.

Студенты данного типа академически активны, учатся только на «отлично» или на «хорошо» и «отлично», успешно занимаются научно-исследовательской работой, занятия пропускают лишь в исключительных случаях. При изучении любой учебной дисциплины они руководствуются принципом максимального освоения профессиональных знаний, навыков и умений, направленных на достижение конечной цели – стать профессионально компетентным работником. К общественно-политической сфере жизни «профессионалы» равнодушны, охотно совмещают обучение в вузе с постоянной или временной работой, тождественной или отчасти идентичной будущей профессиональной деятельности, обладают достаточно высокой компьютерной грамотностью. С сожалением следует отметить, что с каждым годом число студентов данной категории практически не увеличивается.

Данный тип студентов происходит из семей с высоким уровнем образования, со средними или хорошими материальными возможностями, котируемым в нашем обществе социальным статусом родителей (одного из них). Примечательно, что девушки проявляют большую самостоятельность в выборе вуза и будущей специальности, более требовательны и профессионально ориентированны на полезность изучаемых социально-гуманитарных дисциплин.

2. Тип II – «ритуалисты» – их отличает самостоятельность выбора вуза и специальности, но в основе своей – это не результат собственных мировоззренческих позиций и установок, а стечение определенных обстоятельств (престижность или близость вуза к месту проживания, высокооплачиваемая профессия, советы друзей или учителей и др.). Восемь из десяти студентов данного типа – выпускники обычных СОШ, почти каждый третий проходил дополнительную предвузовскую подготовку, в большинстве своем – выходцы из семей со средними материальными возможностями, средним или высоким уровнем образования.

«Ритуалисты» отрицают основную цель вуза – подготовка профессионально компетентных работников, но своим общением и действиями в учебном заведении продолжают «почти безусловное соблюдение институциональных норм». Представители этого типа рассматривают высшее учебное заведение как источник получения разносторонних и добротных знаний о жизни и окружающем мире, но избранная специальность их мало интересует – они берут от вуза все то, что считают нужным, необходимым и полезным для дальнейшей жизнедеятельности. Они в основном равнодушны к научно-

исследовательской работе, сторонятся общественной и политической деятельности. Более половины из них сочетают обучение с постоянной или временной работой, где главным критерием является не вид профессионального труда, а размеры заработной платы. Работа для них – средство самоутверждения, экономической независимости от родителей, возможность «себя показать и других посмотреть», один из каналов дальнейшего трудоустройства после окончания вуза.

Студенты данного типа стараются учиться без «троек», на «хорошо» и «отлично», с дополнительной специальной литературой работают неохотно, по необходимости, активно пользуются Интернетом.

3. Тип III – «общественники» – это студенты-активисты, выбор вуза и специальности совершают самостоятельно, но случайно («модный» вуз или профессия, нежелание отстать от друзей и т. д.). Отношение к учебе носит равнодушно-обязательный характер, основным критерием академической активности выступает вечно живущий студенческий принцип «не знать, а сдать». В большинстве своем учатся на «удовлетворительно», хотя нередко получают и «неуды», их цель – получение диплома при минимальных интеллектуальных затратах. Основная сфера их деятельности в вузе – общественные организации, художественная самодеятельность, спорт и т.д. Являются выходцами из семей с достаточными или средними уровнями материальных доходов, более одной трети из них совмещают обучение с временной работой.

Студенты данного типа обладают высокой степенью общительности, своей внеучебной деятельностью добиваются признания в студенческой среде.

4. Тип IV – «конформисты» – студенты, для которых выбор вуза и специальности не является самостоятельным, это выбор их родителей, ближайших родственников. Обучение в вузе для них представляет собой продолжение школьного образования, приспособление к нормативным требованиям вузовской жизни. Студентам данного типа все равно где, как и на кого учиться, главное – держаться «на плаву», не довести дело до исключения. Академическая активность носит равнодушно-необязательный характер, в основном отличается систематическими пропусками занятий, из сессии в сессию повторяющимися задолженностями. Они пассивны и безучастны в общественной и научно-исследовательской работе, практически не совмещают обучение в вузе с постоянной или временной работой. Пользуются Интернетом с единственной целью – подготовить доклад, выполнить учебную работу.

«Конформисты» ведут свое происхождение в основном из семей с низкими или высокими материальными возможностями, почти каждый третий – из неполных или повторных семей. Около трети студентов данного типа поступили в вуз на коммерческих условиях. Число студентов именно этой категории, к сожалению, растет из года в год.

Согласно Ю.П. Поваренкову – это стадия профессионального обучения в педагогическом университете, которая делится на два периода: учебно-академический (1-3 курсы) и учебно-профессиональный (4 курс). В течение первого – формируется учебная деятельность, адекватная университетским требованиям и личность студента; на втором – начинают закладываться основы личности профессионала и психологическая система профессиональной деятельности. Эти

периоды, в свою очередь, делятся на ряд фаз в зависимости от решаемой задачи: на первой фазе «послевузительной эйфории» (1 курс) происходит апробация довузовских форм учебной деятельности; на второй фазе (2 курс) – осознание неэффективности школьных форм учебной деятельности и формирование новых; на третьей фазе (3 курс) – развитие учебно-академической деятельности студента; на четвертой фазе (4 курс) происходит изменение социальной ситуации профессионального развития – из учебно-академической она превращается в учебно-профессиональную, чему способствует учебная практика, в рамках которой студенты сталкиваются с потребностью решения профессиональных задач, происходит формирование профессиональной идентичности, которая выражается в личностной значимости приобретаемой профессии, как средстве удовлетворения своих потребностей, развития личностного потенциала. Но необходимо помнить, что задачи второго этапа развития личности студента невозможно будет решить без успешного прохождения трудностей на предыдущем, где необходимо научиться переносить имеющийся багаж академических знаний на решение задач профессионально-практического характера [82]. Преимуществом данной концепции является то, что основанием для ее создания послужил не хронологический, а «профессиональный возраст» студентов, который охватывает отрезок жизни больше общетрудового стажа.

В психолого-педагогической характеристике студенчества, как указывает Р.А. Муртазин, можно отметить две тенденции, определяющие этот возрастной период: повышенный интерес к собственной личности, самопознанию, самовоспитанию и стремление к расширению социальных связей. Социальная и

интеллектуальная зрелость предполагают не только выработку системы взглядов на мир, но и на свое место в нем, осознание себя носителем определенных общественных ценностей, а, следовательно, и социально полезной личностью. Именно поэтому в студенческий период заметно укрепляются такие качества, которых не хватало в полной мере в старших классах – целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива и др. [72, с.315].

Важнейшими из новообразований в период студенчества является характерное стремление к саморазвитию, проявляющееся в усилении сознательных мотивов поведения, активизация самосознания как основы саморазвития личности, попытки профессионального самоутверждения [36, 54].

В качестве особенностей студенчества, как особого психолого-педагогического феномена, можно указать следующее:

– учебная деятельность студентов вместе с другими видами образует особый социальный фон их жизнедеятельности; в ходе учебной деятельности осуществляется их подготовка к предстоящей профессиональной работе;

– студенчество характеризуется особым включением в общественно-политическую жизнь общества; в этом плане студентов в большинстве своем отличает самостоятельность, инициативность и целеустремленность;

– студенческая субкультура проявляется в особом характере труда, познания, общения, реализации социальных ролей; общность положения и деятельности определяет относительную гомогенность интересов и является основой для формирования особого социально-группового самосознания;

– для студенческой среды свойственен высокий интеллектуальный потенциал, который обуславливается высокой познавательной и общественной активностью студентов.

На развитие лидерских качеств у студентов влияет ряд социально-психологических факторов, оказывающих воздействие на деятельность лидера в любой профессиональной сфере: технологический, творческий, этический, регулятивный.

Технологический фактор связан с изменениями в ценностных ориентациях общества, стремительным появлением новых технологий и знаний, что влечет потребность воспринимать их оперативно и адекватно реагировать на обновления и изменения. Роль эффективного лидерства и руководства в последние десятилетия значительно возросла, что стало следствием увеличения конкуренции в различных областях человеческой жизнедеятельности. Это предъявляет все более жесткие требования к специалистам в различных сферах. Поэтому уже в студенческой среде будущий специалист должен отличаться пониманием социальной ответственности за результаты своей деятельности, адекватной оценкой своих сильных и слабых сторон в лидерстве, готовностью к решению сложных задач, более высоким уровнем теоретической и практической подготовки, а также управленческого профессионализма в сравнении с руководителями прошлого, развитыми навыками в области ведения переговоров и установления личностных взаимоотношений.

Творческий фактор определяется тем, что многие проблемы требуют для их решения креативности и новых подходов, т.к. современная действительность характеризуется неприемлемостью стандартных схем при принятии решений.

Современный специалист должен уметь привносить новые идеи и веяния в деятельность группы. Именно творческий подход в деятельности способен выдвинуть личность на лидерские позиции и удовлетворить потребности группы при принятии важных решений.

Этический фактор характеризуется тем, что в современной действительности взаимоотношения между людьми во всех профессиональных областях требуют безупречного выполнения взятых на себя обязательств. Традиционные ценности в обществе изменились, что привело к корректировке личных убеждений людей и их морально-этических норм. По этой причине современный специалист должен отличаться высоким уровнем ответственности, нравственной культуры, честностью, порядочностью, способностью ценить других людей.

Регулятивный фактор определяется тем, что строгая иерархическая система отношений сегодня неэффективна, поэтому необходимо избегать директивности и санкции, поощрять инициативу и преданность. Методы управления, свойственные жестко организованной иерархической структуре отношений в коллективе, устарели и не отвечают современным стандартам управления. По этой причине современный специалист обязан использовать такие навыки и приемы эффективного лидерства, которые не создают с помощью прямых указаний отношений власти и подчинения между людьми, а формируют гармоничные отношения посредством внушения энтузиазма, поощрения преданности [23,24].

Принимая в качестве критерия эти факторы и концепции разных авторов, выполненных с позиции структуры необходимых для успешной деятельности лидера качеств, нами

выделяются группы качеств: общепрофессиональные, творческие, моральные, коммуникативные (Таблица 2).

Таблица 2

### Лидерские качества и их группы

Группы лидерских качеств	Лидерские качества
Общепрофессиональные качества	Высокая теоретическая подготовка, способность находить решения в нестандартных ситуациях, способность влиять на других людей, умение распределять работу в коллективе.
Творческие качества	Широкий общий кругозор, творческое отношение к работе, творческое мышление, умение брать на себя роль наставника.
Моральные качества	Умение разбираться в людях, порядочность, честность, ответственность.
Коммуникативные качества	Общительность, способность внушать доверие, хорошая постановка голоса и грамотная речь, способность разрешать социальные конфликты и вести переговоры.

Общепрофессиональные качества характеризуются тем, что свойственны для любой специальности и профессии и отражают способность лидера оказывать влияние на окружающих, осуществлять координацию их действий.

Творческие качества характеризуются умением личности привносить новые идеи и веяния в деятельность группы.

Моральные качества характеризуют достоинство и высокий нравственный уровень личности.

Коммуникативные качества характеризуются умением личности находить общие точки соприкосновения с окружающими и убеждать в своей правоте.

Выделение групп лидерских качеств позволяет:

– определить необходимые научно-практические направления для разработки психологического обеспечения развития лидерских качеств студентов;

– целенаправленно выстроить психологическое обеспечение развития лидерских качеств в среде вуза, ориентировать студентов на соответствующие эталоны поведения.

Почти все исследователи феномена лидерства приходят к выводу, что наличие у индивида всех вышеперечисленных черт не гарантирует, что их обладатель является эффективным лидером. При этом лидерские качества рассматриваются как индивидуальные способности или ресурсы, которые, возможно, будут развиты или использованы. Несомненно одно – лидерство занимает важную роль в жизни и развитии нашего общества.

### **1.3. Теоретическое обоснование модели развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза**

Этап целеполагания – это первый этап процесса моделирования.

В работах профессора В.И. Долговой отмечено, что в основе метода планирования дерево целей, лежит теория графов. Дерево целей представляет собой как траекторные графы, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям, так и точечные, определяющие достижение тактических целей, которые характеризуют степень приближения к заданным целям по заданной траектории [35].

По определению А.В. Шестакова дерево целей – это структурированная, построенная по иерархическому принципу совокупность целей социально-экономической системы, программы, плана, в которой выделены генеральная цель; подчиненные ей подцели первого, второго и последующего уровней. Термин «дерево» подразумевает использование иерархической структуры, полученной путем деления общей цели на подцели, а их, в свою очередь, на более детальные составляющие, которые можно называть подцелями нижележащих уровней или, начиная с некоторого уровня – функциями [107, с.104].

Дерево целей позволяет человеку выявить возможные комбинации, обеспечивающие наилучшую отдачу. Термин «дерево» предполагает использование иерархической структуры полученной путем деления общей цели на подцели. При построении дерева целей следует учитывать закономерности целеобразования и использовать принципы формирования

иерархических структур. Дерево целей строится поэтапно, сверху вниз, путем последовательного перехода от более высокого уровня к более низкому, смежному уровню. В основе дерева целей лежит согласование целей между собой. Конкретизация целей сверху вниз должна расти: чем выше уровень, тем качественнее формулируется цель.

Дерево целей увязывает между собой перспективные цели и конкретные задачи на каждом уровне иерархии. Цель высшего порядка (генеральная, главная цель) соответствует вершине дерева, в ветвях дерева располагаются локальные цели (задачи), которые обеспечивают достижение целей верхнего уровня. Основным требованием к дереву целей является отсутствие циклов. Представление целей начинается с верхнего уровня, затем они конкретизируются. Основным правилом декомпозиции целей является полнота – каждая цель верхнего уровня должна быть представлена в виде подцелей следующего уровня таким образом, чтобы объединение понятий подцелей полностью определяло понятие исходной цели.

Алгоритм построения «дерева целей» следующий:

1. Определение генеральной (общей) цели;
2. Разделение общей цели на подцели (подцели 1-го уровня);
3. Разделение подцелей 1-го уровня на подцели 2-го уровня;
4. Разделение подцелей 2-го уровня на более детальные составляющие (подцели 3-го уровня).

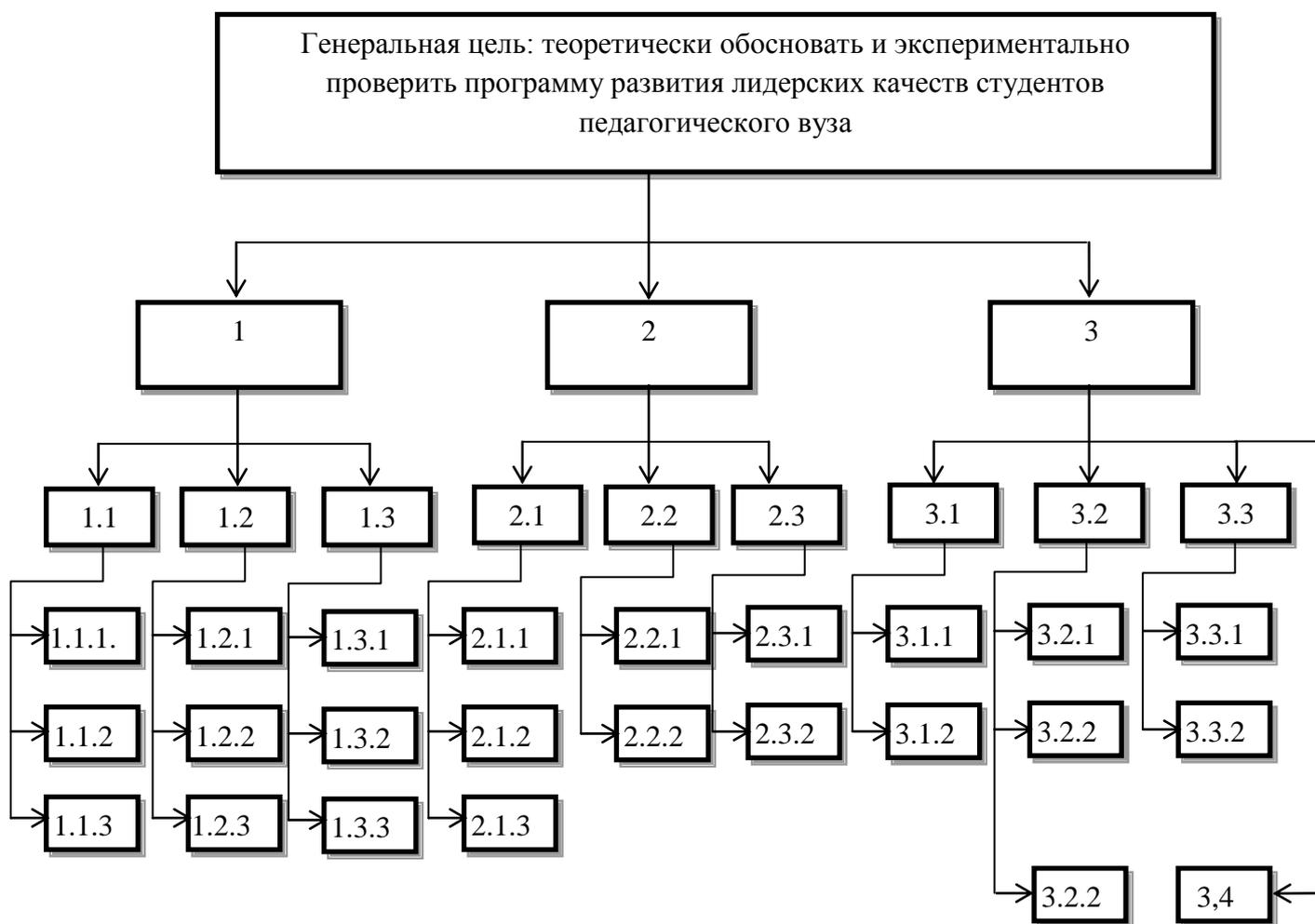


Рисунок 1 – «Дерево целей» развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза

Прежде чем приступить к построению модели развития лидерских качеств студентов педагогического вуза построим схему целеполагания, то есть дерево целей, представленное на рисунке 1.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить программу развития лидерских качеств студентов педагогического вуза

1. Изучить теоретические аспекты проблемы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза

1.1. Проанализировать проблему лидерства в теоретических исследованиях

1.1.1. Рассмотреть понятие «лидерство» в психолого-педагогической литературе.

1.1.2. Проанализировать теоретические подходы к изучению лидерства в отечественной и зарубежной науке и практике.

1.1.3. Рассмотреть стили лидерства.

1.2. Определить особенности лидерских качеств студентов педагогического вуза.

1.2.1. Дать характеристику студенческого возраста

1.2.2. Выявить особенности студенческого возраста

1.2.3. Выявить факторы, оказывающие влияние на развитие лидерских качеств студентов.

1.3. Разработать теоретическую модель развития лидерских качеств студентов педагогического вуза.

1.3.1. Построить «дерево целей» по теме исследования.

1.3.2. Рассмотреть понятие «модель».

1.3.3. Построить и обосновать модель развития лидерских качеств студентов педагогического вуза.

2. Организовать и провести опытно-эмпирическое исследование проблемы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза.

2.1. Систематизировать ход экспериментального исследования.

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

2.1.2. Обосновать выбор методов исследования.

2.1.3. Подобрать и охарактеризовать методики исследования.

2.2. Провести констатирующий этап эксперимента.

2.2.1. Охарактеризовать выборки исследования.

2.2.2. Провести диагностику лидерских качеств студентов педагогического вуза.

2.3. Проанализировать результаты констатирующего этапа эксперимента.

2.3.1. Обработать полученные результаты констатирующего этапа эксперимента.

2.3.2. Провести анализ полученных данных констатирующего этапа эксперимента.

3. Организовать и провести работу, направленную на развитие лидерских качеств студентов.

3.1. Структурировать организацию формирующего этапа эксперимента.

3.1.1. Составить план осуществления программы, отражающей этапы работы, формы, методы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза.

3.1.2. Определить цель и задачи программы.

3.2. Провести формирующий этап эксперимента.

3.2.1. Реализовать программу по развитию лидерских качеств студентов педагогического вуза.

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 применением Т-критерия Вилкоксона.

3.2.4. Оценить эффективности программы.

3.3. Составить психолого-педагогические рекомендации по развитию лидерских качеств студентов педагогического вуза.

3.3.1. Составить рекомендации преподавателям по развитию лидерских качеств студентов.

3.3.2. Составить рекомендации студентам по развитию лидерских качеств.

3.4. Составить технологическую карту внедрения выводов диссертационной работы в практику.

Перед рассмотрением модели развития лидерских качеств студентов, дадим

несколько определений понятиям «модель» и «моделирование». В различных источниках они трактуются по-разному.

Н.М. Борытко определяет модель, как вспомогательный объект (или систему), заменяющий изучаемый объект, представленный в наиболее общем виде [14, с.88].

У И.В. Кондакова «модель» трактуется как – условный образ объекта исследования, сущность и структура которого определяется как характеристиками объекта, так и целью исследования [57, с.229].

В «Социологическом словаре» дается сразу несколько определений понятия «модель»: 1) упрощенное представление о реальном объекте, процессе или явлении; 2) условный образ, аналог какого-либо объекта, процесса или явления, воспроизводящий в символической форме их основные типические черты [1, с.301].

Методологическую основу построения многоуровневой модели модели составляет теория поуровневого подхода.

Механизм перехода с уровня на уровень: усложнение элементов, усложнение структуры, одновременное совершенствование элементов и структуры [33].

Моделирование – (от лат. *modulus* – мера, образец) – это построение моделей для исследования и изучения объектов, процессов, явлений. Такое определение дает Н.В. Макарова [94, с.316].

Д.М. Булынько определяет моделирование как исследование каких-либо явлений, процессов или систем объектов путем построения и изучения их моделей [27, с.47].

Моделирование способствует системному анализу проблемы; позволяет определить приоритетность; обеспечивает увеличение инновационного процесса от идеи решения проблемы к конкретному средству ее решения; позволяет определить приоритетные зоны развития процесса; позволяет разработать адекватную систему управления [34].

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

- четко сформулировать основные цели работы;
- выделить круг задач, которые должны конкретизировать основную цель;
- определить форму работы (индивидуальная, групповая);
- отобрать соответствующие методы и техники с учетом возрастных, интеллектуальных и физических возможностей человека;
- разработать методы анализа оценки динамики процесса развития;

- подготовить помещение, необходимое оборудование и материалы.

Процесс развития лидерских качеств студентов осуществляется через программу, которая состоит из взаимосвязанных блоков: диагностический, организационный, содержательный, аналитический, результативный.

В диагностический блок входят методики по определению лидерских способностей:

- диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий),

- диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (В.А. Федоришин),

- тест «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин)

Организационный компонент включает в себя следующие задачи:

- учет психолого-педагогических условий развития лидерских качеств студентов;

- организация комфортной трудовой деятельности;

- развитие лидерских качеств осуществляется при проведении программы.

Содержательный компонент состоит из следующих блоков:

1. Мотивационный компонент – формирование готовности к развитию лидерских качеств

2. Эмоциональный компонент – формирование отношения к собственным эмоциональным переживаниям и эмпатия к участникам процесса

3. Волевой компонент – формирование отношения к принятию ответственности за происходящее; сознательная саморегуляция действий

4. Интеллектуальный компонент – формирование осознания необходимости развития лидерских качеств

5. Аналитический компонент позволяет нам провести оценку эффективности проведения программы развития лидерских качеств студентов.

В зависимости от поставленных задач необходимо использовать различные методы при оценке эффективности разработанной программы. При анализе эффективности работы по развитию лидерских качеств студентов целесообразно использовать результаты контрольного эксперимента.

Таким образом, обобщенная модель развития лидерских качеств студентов педагогического вуза представлена на рисунке 2 (рис. 2).

Разработанная нами модель развития лидерских качеств студентов педагогического вуза включает в себя следующие компоненты: целевой, организационный, диагностический, содержательный (состоящий из мотивационного, эмоционального, волевого и интеллектуального компонентов), аналитический, а также предполагаемый результат. Каждый из вышеперечисленных компонентов модели влияет на достижение цели: развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза.



Рисунок 2 – Модель развития лидерских качеств у студентов

## **ГЛАВА II. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЫТНО-ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

### **2.1. Этапы, методы, методики исследования**

Исследование развития лидерских качеств студентов проходило в четыре этапа:

1. Поисково-подготовительный. На данном этапе решаются следующие задачи:

- теоретический обзор психолого-педагогической литературы по проблеме исследования

- определение особенностей развития лидерских качеств студентов педагогического вуза

- подбор методик диагностики лидерских качеств

2. Констатирующий (проведение первичной диагностики испытуемых по методикам: диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.А. Федоришин), тест «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин).

3. Формирующий (развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза с использованием разработанной психолого-педагогической программы).

4. Контрольный (проведение повторной диагностики испытуемых по методикам: диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.А. Федоришин), тест «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин).

Обработка результатов исследования с помощью t-критерия Стьюдента.

Методы исследования:

- эмпирические:

1) Тестирование: методики исследования - диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (В.А. Федоришин), тест «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин).

Обработка результатов исследования с помощью t-критерия Стьюдента.

Тестирование – экспериментальный метод психодиагностики, применяемый в эмпирических исследованиях, а также метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида.

В.И. Долгова, О.А. Шумакова разделяют процесс исследования на 3 этапа:

1. Выбор теста – определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста.

2. Его проведение – определяется инструкцией к тесту.

3. Интерпретация результатов – определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования [37, с.45].

Проводимые нами тесты позволяют дать оценку уровня выраженности лидерских качеств; обеспечивают возможность получения количественной оценки и удобство математической обработки; способствуют объективности оценок, не зависящих от субъективных установок лица, проводящего исследование.

Опросник – группа психодиагностических методик, в которой задания представлены в виде вопросов и утверждений.

Они предназначены для получения данных со слов обследуемого. Опросники относятся к числу наиболее распространенных диагностических инструментов и могут быть подразделены на опросники личности и опросники-анкеты. Личностные опросники можно рассматривать как стандартизированные самоотчеты, которые по форме бывают групповыми и индивидуальными, чаще всего письменными, бланковыми или компьютерными. по характеру ответов на вопросы они делятся на опросники с предписанными ответами (закрытые опросники) и со свободными ответами (открытые опросники) [85].

## 2) Эксперимент.

Эксперимент – исследовательский метод, который заключается в том, чтобы путем активного вмешательства создать исследовательскую ситуацию и сделать доступным и возможным изучение психических процессов через их проявления и регистрацию соответствующих изменений в поведении человека. В исследовании применялся констатирующий и формирующий эксперимент.

- математические методы обработки данных (t-критерий Стьюдента).

t- Критерий Стьюдента относится к одному из наиболее давно разработанных и широко используемых методов статистики. Критерий Стьюдента направлен на оценку различий величин среднй значений двух выборок, которые распределены по нормальному закону. Одним из главных достоинств критерия является широта его применения. Он может быть использован для сопоставления средних у связанных и несвязанных выборок, причем выборки могут быть не равны по величине. При сравнении двух (и более) выборок важным параметром является

их зависимость. Если можно установить гомоморфную пару (то есть, когда одному случаю из выборки  $X$  соответствует один и только один случай из выборки  $Y$  и наоборот) для каждого случая в двух выборках (и это основание взаимосвязи является важным для измеряемого на выборках признака), такие выборки называются зависимыми. Примером зависимой выборки в нашем исследовании будут измерения признаков до и после экспериментального воздействия на группу студентов. В случае если такая взаимосвязь между выборками отсутствует, то эти выборки считаются независимыми. Например, сравнение измерений контрольной и экспериментальной групп. Затем на основании полученных экспериментальных данных мы подсчитываем эмпирическое значение  $t_{эм}$ . Затем эмпирическое значение  $t_{эм}$  сравнивается с двумя критическими величинами, которые соответствуют уровням значимости в 5% и 1% для  $t$ -критерия Стьюдента и которые обозначаются как  $t_{кр}$  [5].

Теперь мы сравниваем наше эмпирическое значение с двумя найденными по таблице критическими значениями. Для этого мы располагаем все три числа на так называемой «оси значимости». Особенность этой оси в том, что на ней выделено 3 участка зоны. Левая зона называется «зоной незначимости», правая – «зоной значимости», а промежуточная – «зоной неопределенности». Границами все трех зон являются  $t_{кр}$  для  $\alpha = 0.05$  и  $\alpha = 0.01$ . Подсчитанное значение  $t$  по какому либо статистическому методу должно обязательно попасть в одну из этих зон. Если  $t$  попало в зону незначимости, то в этом случае принимается гипотеза  $H_0$  – об отсутствии различий. Если  $t$  попало в зону значимости, то в этом случае принимается альтернативная

гипотеза  $H_1$  – о наличии различий, а гипотеза  $H_0$  отклоняется. Если  $t$  попало в зону неопределенности, то в этом случае перед психологом стоит дилемма. Так в зависимости от важности решаемой задачи он может считать полученную статистическую оценку достоверной на уровне 5% и принять тем самым гипотезу  $H_1$  отклонив  $H_0$  либо – недостоверной на уровне 1% принять тем самым гипотезу  $H_0$ .

- аналитические (обобщение и интерпретация полученных данных).

Методики исследования:

1. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий). Данная методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. Испытуемому предлагается 50 высказываний, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один. Сумма баллов за ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику. За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов. Затем проводится оценка лидерства. 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. Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими

чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

-Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели;

-Настойчив, умеет разумно рисковать.

-Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную. Неинтересную работу;

-Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим;

-Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями;

-Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;

-Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;

-Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу;

-Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;

-Надежен, держит слово, на него можно положиться;

-Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;

-Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;

-Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;

-Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;

-Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя;

-Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером и определить, в какой степени развиты лидерские качества [100, с.316-320].

2. Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС). В. А. Федоришин

Предназначена для диагностики и оценки коммуникативных и организаторских склонностей (способностей) личности. Методика может быть использована в процессе как групповой, так и индивидуальной работы. Вопросы опросника составлены таким образом, что требуют только одного из 2 вариантов ответа - «согласен» либо «не согласен». При обработке результатов, полученных с помощью методики, ответы респондента сопоставляются с дешифратором, при этом подсчитывается количество совпадений отдельно по критериям коммуникативных и организаторских склонностей. Далее на этом основании вычисляются оценочные коэффициенты коммуникативных и организаторских склонностей как отношение количества совпадающих с дешифратором ответов к максимально возможному числу совпадений (отдельно по каждому из двух критериев). С целью качественной оценки полученных результатов, вычисленные коэффициенты сопоставляются со шкальными оценками. Шкалы оценок содержит 5 шкальных уровней в зависимости от величины коэффициентов. Для коммуникативных и организаторских

склонностей границы шкальных уровней не совпадают. Для обеих шкал характерна следующая закономерность: чем меньше коэффициенты, тем ниже уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Таким образом, респонденты, получившие коэффициенты первой шкальной группы (шкальная оценка 1) обладают наиболее низким уровнем развития коммуникативных и организаторских способностей, получившие шкальную оценку 5 – наиболее высоким. Соответственно, респонденты с наименьшими значениями коэффициентов практически не проявляют коммуникативных и организаторских склонностей, не инициируют общение и совместную деятельность, требующих организаторских усилий, испытывают серьезные трудности в общении, плохо ориентируются в незнакомых ситуациях, не в состоянии принимать адекватные решения и реализовывать их, не в состоянии находить адекватные способы воздействия на других с целью отстаивания своего мнения. Респонденты с наивысшими значениями коэффициентов испытывают ярко выраженную сформированную потребность в коммуникативной и организаторской деятельности, активно стремятся к ней, инициативны в поиске таких дел, успешное исполнение которых требует высокого уровня развития коммуникативных и организаторских способностей, легко ориентируются в наиболее трудных жизненных и профессиональных ситуациях, предпочитают самостоятельные решения, настойчиво предпринимают необходимые действия для полной реализации принятых решений [9].

### 3.Тест "Я - Лидер" (А.Н.Лутошкин)

С помощью данной методики можно оценить лидерские способности. Автор выделяет 8 разновидностей лидерских качеств.

А - умение управлять собой

Б - осознание цели (знаю, что хочу).

В - умение решать проблемы.

Г- наличие творческого подхода.

Д - влияние на окружающих.

Е - знание правил организаторской работы.

Ж - организаторские способности.

З - умение работать с группой.

Испытуемым предлагается 48 высказываний, на которые необходимо ответить следующим образом: если полностью согласен с при веденным утверждением, то необходимо поставить цифру 4; если скорее согласен, чем не согласен - цифру 3; если трудно сказать - 2, скорее не согласен, чем согласен -1; полностью не согласен -0.

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитывается сумма очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо, и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то качество развито средне или сильно. Но прежде чем сделать заключение о развитости лидерских качеств, необходимо обратить внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, то считается, что испытуемый был неискренен при ответах на вопросы [108, с.47].

Таким образом, наше исследование включило в себя четыре последовательных этапа, каждый из которых решает определенные задачи исследования. Для проведения исследования мы использовали надежные и валидные методики, а именно: методику диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), методику диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС) (В.А. Федоришин), тест «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин). Данные методики позволяют определить, насколько у испытуемых развиты лидерские качества, изучить какие именно качества нуждаются в развитии.

## **2.2. Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента**

Базой экспериментального исследования являлся факультет психологии ФГБОУ ВПО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет». Выборка включала 40 студентов первого курса очной формы обучения.

В выборке студенческого исследования было представлено 6 юношей и 34 девушки, преобладание женского пола обусловлено выбором факультета «Психология» и тем, что вуз является педагогическим. Возраст испытуемых – от 17 до 19 лет. Только 8 испытуемых из неполных семей, остальные из полных. Ребята знают друг друга недолго, так как учатся вместе несколько месяцев, кроме того, все приехали из разных городов. Поэтому устоявшиеся традиции пока в группе выражены слабо. Группа довольно активна, полна творческой энергии. Преобладают положительные духовные запросы, стремление к учебе. Все члены группы стремятся сотрудничать и помогать друг другу. Вместе с тем, у некоторых наблюдается потребность в самоутверждении и самореализации, стремление выделиться. Более всего уважают коллективистов, делающих все ради группы, как, например, старосту. Почти 40% опрошенных проживают с семьей. Большинство студентов группы живут в общежитие, что сильнее сближает их, они стремятся постоянно общаться друг с другом, а также поддерживают дружеские отношения со студентами других групп. В группе существует справедливое отношение ко всем членам, стремление поддержать слабых в общей деятельности, чувство защищенности каждого.

В группе имеются органы самоуправления в лице старосты, который поддерживает связь с деканатом психологического факультета и ставит в известность всех членов группы о требованиях деканата. Староста активен, легко сходится с людьми, не испытывает трудностей в общении. Также все члены группы помогают старосте и поддерживают его. Он пользуется доверием и авторитетом у своих одногруппников. По занятости опрошенные распределились следующим образом: работают в настоящее время 12%, предполагают начать работать до окончания учебы 64% и 24% не собираются работать до окончания вуза. Студенческая учебная группа является одним из интересных и популярных объектов исследования в социальной психологии. Важной проблемой здесь представляется изучение явления лидерства в этих группах, что кроме чисто научного интереса имеет и большое практическое значение для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса в вузах [3, с.2]. Формирование полноценной личности, социально активной и способной включаться в жизненные изменения, является задачей первостепенной важности для государственной системы образования. Особенно важной и актуальной эта задача является для педагогических вузов. Выпускники педагогических вузов, обладая достаточно высоким уровнем знаний, оказываются неспособными занять активную социальную позицию в педагогической деятельности. Именно поэтому необходимо делать упор не только на профессиональные умения и навыки будущих специалистов, но и на их личностное развитие, в частности на развитие их лидерских качеств [2, 86, 87, 88]. Актуальность нашего исследования и разработанной нами программы определяется тем, что лидерские способности можно

развить в каждом молодом человеке, независимо от индивидуальных качеств, характера, жизненных установок. В аспекте приложения к педагогической профессии развитие многих лидерских качеств является необходимым. Многие лидерские качества, такие как общительность, эмпатийность, самостоятельность в осуществлении выбора, организованность, являются личностно значимыми, необходимыми для жизненной успешности в профессиональной деятельности.

При проведении констатирующего этапа эксперимента испытуемые получили подробную инструкцию, как заполнять психодиагностические методики, а также им были сообщены цели исследования.

Данные, полученные после обработки результатов методики диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) отражены в таблице (прил. 2, табл.7).



Рисунок 3 – Результаты диагностики уровня выраженности лидерских качеств по методике диагностики лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) на этапе констатирующего эксперимента

Пользуясь данными таблицы (прил. 2, табл.7) можно определить количественное и процентное соотношение испытуемых по уровням (низкий, средний, высокий, высший) выраженности лидерских качеств.

Для того чтобы сравнить полученные результаты, отразим их в виде графика.

Анализ результатов. У 40% испытуемых (16 человек) лидерские качества выражены слабо. Это говорит о том, что им необходимо развивать свои качества лидера, быть более решительными и инициативными. Средний уровень выявлен у 58% (23 человека), мы можем сказать, что эти люди вдобавок ко всему волевые, терпеливые, хорошо приспосабливаются к новым условиям. Следует отметить, что именно у этих двух групп следует развивать лидерские качества, чтобы испытуемые стали более психически устойчивыми, надежными, самокритичными, способными решать нетрадиционные задачи оригинальными методами. Высокий уровень лидерских качеств не отмечается ни у одного испытуемого. Всего 2% испытуемых набрали более 40 баллов, что свидетельствует о том, что данный человек как лидер склонен к диктату.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Именно поэтому мы провели диагностику коммуникативных и организаторских склонностей (В.А. Федоришин). По результатам данной методики, которые отражены в таблице (прил. 2, табл.8), мы составили график.

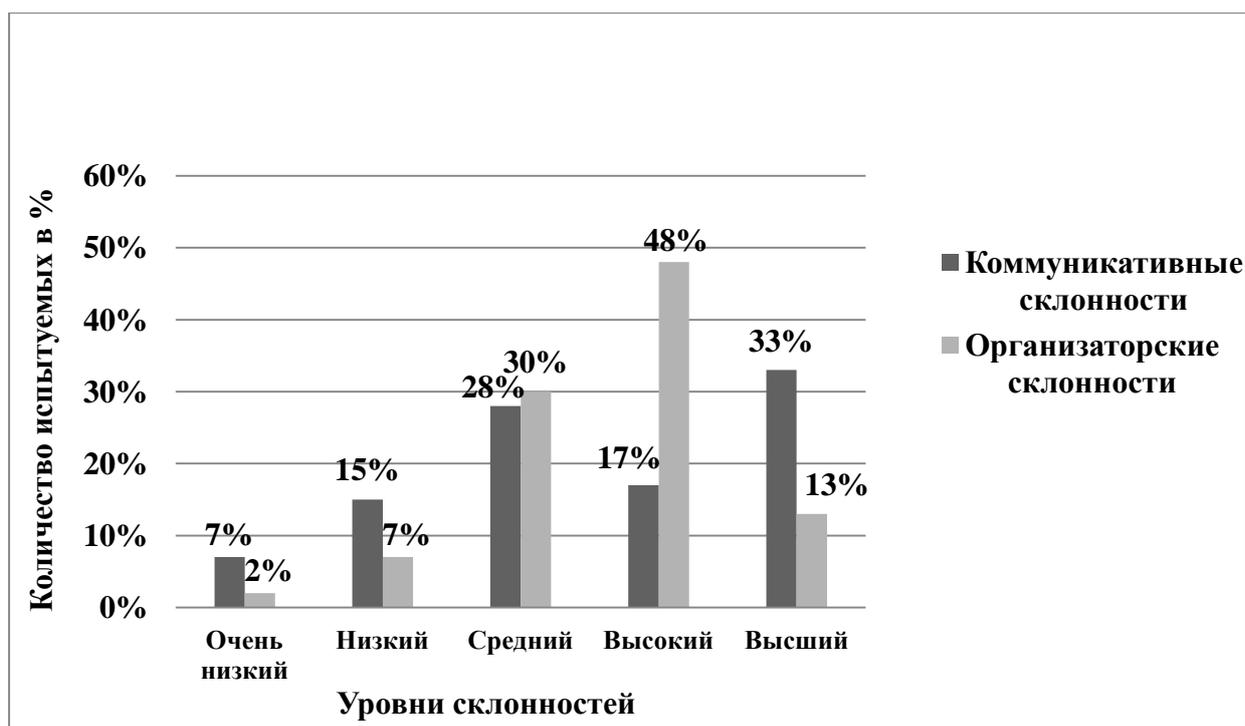


Рисунок 4 – Результаты диагностики уровня коммуникативных и организаторских склонностей по методике диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (В.А. Федоришин) на этапе констатирующего эксперимента

Анализируя полученные результаты, мы может сделать следующие выводы:

Очень низкий уровень наблюдается у 7% и 2% испытуемых (3 и 1 человек), по коммуникативным и организаторским склонностям соответственно. Данные испытуемые характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

15% и 7% испытуемых (6 и 3 человека) 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 в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не

отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды, проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для 28% и 30% испытуемых (11 и 12 человек) 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. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе по формированию и развитию коммуникативных и организаторских склонностей.

17% и 48% испытуемых (7 и 19 человек) 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, друзьям, 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, обладающие очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей, а это 33% и 13% (13 и 5 человек), испытывают потребность в коммуникативной 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 всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.

Для того чтобы конкретизировать какие именно лидерские качества нуждаются в дальнейшем развитии, нами была проведена диагностика с помощью теста «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин). Автор выделяет 8 разновидностей лидерских качеств. Обработанные результаты данной методики представлены в таблице (прил. 2, табл.9). Нам бы хотелось отметить, что по инструкции данной методики необходимо особое внимание уделить ответам на некоторые вопросы, для того, чтобы определить был ли испытуемый искренен в своих ответах [108, С. 47]. После данной процедуры нами было выявлено 10 бланков с неискренними ответами, соответственно они не были учтены в конечных результатах. Полученные нами данные отражены в графике.



Примечание: А - умение управлять собой, Б - осознание цели (знаю, что хочу), В - умение решать проблемы, Г - наличие творческого подхода, Д - влияние на окружающих, Е - знание правил организаторской работы, Ж - организаторские способности, З - умение работать с группой

Рисунок 5 – Результаты диагностики лидерских качеств по методике "Я - Лидер" (А.Н.Лутошкин) на этапе констатирующего эксперимента

### 1. А – умение управлять собой

Низкий уровень развитости этого качества выявлен у 23% (7 человек). Это говорит о том, что это этим людям не хватает гибкости в общении, они не всегда могут контролировать свои эмоции.

Средний уровень по данному качеству выявлен у 57% (17 человек). Эти люди способны доказать свою точку зрения без негативных эмоций.

Высокий уровень развитости качества «умение управлять собой» наблюдается у 20% (6 человек) испытуемых. Эти люди обладают навыками саморегуляции, они стрессоустойчивы и способны прогнозировать результаты своего поведения, умеют сказать «нет», когда это необходимо. Данные люди умеют

аргументировать и объяснять свою точку зрения, способны выражать свои собственные идеи, регулировать свои чувства и эмоции в общении.

## 2. Б – осознание цели (знаю, что хочу)

Данное качество слабо развито у 13% (4 человека) испытуемых. Для этих людей является проблемой постановка самой цели, они не могут составить иерархию целей и определить, что на самом деле для них важно.

Средний уровень развития наблюдается у 53% (16 человек). Эти люди знают, чего хотят, но им необходимо анализировать свои цели, достаточно ли усилий они прилагают на их достижение и насколько реальны поставленные цели.

Высокий уровень выявлен у 34% (10 человек) испытуемых. Этот процент испытуемых осознает поставленные цели. Однако, несмотря на то, что они знают, к чему стремиться, необходимо время от времени пересматривать свои цели, чтобы они соответствовали новым обстоятельствам, а также, возможно, привлекать к достижению своих целей окружающих.

## 3. В – умение решать проблемы

На слабом уровне это качество развито у 7% (2 человека) испытуемых. Этим людям не удается выделить в проблеме главное, у них недостаточно опыта в решении определенных задач. Для развития в себе этого качества необходимо изучить опыт других, прежде чем принимать решение.

Средний уровень наблюдается у 86% (26 человек). Данные люди способны решать проблемы, однако им следует обратить внимание на то, рассматривают ли они различные варианты решения проблемы или используют тот, что первым «пришел на ум».

Высокий уровень выявлен у 7% (2 человека). Эти испытуемые могут не только решить проблему, но также проанализировать различные варианты ее решения и оценить то, насколько это решение соответствует реальной ситуации, т.е. принять во внимание такие факторы как время, ресурсы, материальные средства и т.д.

#### 4. Г – наличие творческого подхода

Низкий уровень развития этого качества выявлен у 17% (5 человек). Эти испытуемые мыслят шаблонно, они сильно привержены традициям, боятся неопределенности.

Средний уровень наблюдается у большинства испытуемых 76% (23 человека). Эти люди обладают творческим подходом и ценят его в других людях. Однако, для данной группы людей, творческий подход не всегда основополагающий при решении проблем.

Высокий уровень выявлен всего у 7% (2 человека). Этот человек верит в свои творческие способности, не боится на них полагаться при решении задач, чтобы найти нестандартное решение проблемы. Испытывает потребность в переменах.

#### 5. Д – влияние на окружающих

Данное качество слабо развито у 20% (6 человек) испытуемых. В первую очередь этим людям необходимо установить хорошие личные отношения с окружающими, им следует уделять больше внимание другим людям и выражать свои заинтересованность в общении с людьми.

На среднем уровне данное качество развито у 73% (22 человека). Данные испытуемые неплохо находят общий язык с окружающими их людьми, но они недостаточно авторитетны,

чтобы оказывать влияние на людей, хотя к их мнению, безусловно, прислушиваются.

Высокий уровень выявлен у 7% (2 человека) испытуемых. У этих людей авторитетная позиция среди окружающих, они знают, как найти подход к каждому, чтобы добиться своего. Однако слишком сильное влияние и манипуляция другими людьми может привести к негативной реакции со стороны окружающих.

#### 6. Е – знание правил организаторской работы

На низком уровне данное качество развито у 27% (8 человек) испытуемых. Этим людям необходимо обратиться к правилам организаторской работы. Они должны четко понимать поставленные перед ними задачи и свои полномочия, уметь выделить в задаче главное и второстепенное и правильно распределять свое время.

Средний уровень наблюдается у 63% (19 человек). Для данного уровня характерны планирование своих действий, принятие коллективных решений, они способны составить реальный план действий, принимая во внимание многие факторы (время, материальные средства, коллектив).

Высокий уровень знания правил организаторской работы выявлен всего у 10% (3 человека) испытуемых. Эти люди тщательно готовятся к выполнению задания, советуются, изучают опыт других, согласовывают свою работу, распределяют работу между товарищами с учетом их способностей, имеющихся у них знаний и умений. Одним словом, данные испытуемые способны организовать работу от начала до конца и проанализировать свои действия, выявляя положительный опыт, промахи и ошибки, для более успешной работы в дальнейшем.

#### 7. Ж – организаторские способности.

Данное качество слабо развито у 7% (2 человека) испытуемых. Они редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этого качества личности.

На среднем уровне организаторские способности развиты у 73% (22 человека). Эти люди могут организовать себя и окружающих для выполнения поставленной задачи, способны принимать решения в трудных ситуациях.

Высокий уровень развития данного качества наблюдается у 20% (6 человек) испытуемых. Данная группа людей способна принимать самостоятельные решения в различных ситуациях. Эти люди отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Настойчивы и одержимы в деятельности.

#### 8. 3 – умение работать с группой.

Низкий уровень выявлен у 7% (2 человека) испытуемых. Для людей на данном уровне характерно проявлять недостаточное внимание к членам группы, они не могут найти подход к каждому и правильно распределить обязанности.

Средний уровень развития данного качества обнаружен у большинства испытуемых 76% (23 человека). Эти люди согласовывают свои действия с группой, учитывают возможности, людей с которыми они работают.

На высоком уровне умение работать с группой развито у 17% (5 человек). У этих испытуемых уже появилась своя манера, свой способ в организации коллективных дел, определенный стиль. При необходимости, работая с группой, они могут обучить и проинструктировать своих помощников.

Таким образом, по результатам трех методик мы можем сделать вывод, что у большинства студентов лидерские качества развиты на достаточном уровне, но стоит отметить, что среди испытуемых наблюдаются студенты с низким уровнем развития лидерских качеств. Не выявлено ни одного студента, у которого по всем методикам и по всем показателям был бы высокий уровень развития качеств. Исходя из результатов исследования, мы можем сделать вывод о необходимости реализации психолого-педагогической программы развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

### **2.3. Программа развития лидерских качеств у студентов педагогического вуза**

Формирование полноценной личности, социально активной и способной включаться в жизненные изменения, является задачей первостепенной важности для государственной системы образования. Особенно важной и актуальной эта задача является для педагогических вузов. Выпускники педагогических вузов, обладая достаточно высоким уровнем знаний, оказываются неспособными занять активную социальную позицию в педагогической деятельности. Это объясняется тем, что сложившаяся система образования предполагает такое понимание воспитания, когда конечной целью является формирование однозначных поведенческих характеристик школьников, связанных преимущественно с «удобностью» для учителя в ущерб субъектности ученика [4, 6, 12, 15, 39, 48].

Сложившаяся ситуация в сфере образования требует разработки новых научно-практических средств, которые обеспечат нормальную социализацию молодой личности [53, С. 101]. Программа развития лидерских качеств студентов педагогического вуза предполагает специальную подготовку, включающую в себя формирование системы педагогических ценностей и через стимулирование способности к саморазвитию развитие коммуникативных, организаторских способностей, направленности личности на дело и формирование реалистического уровня притязаний. Комплексная система мер, осуществляемая в процессе обучения в вузе, позволяет сформировать потребность достигать высокие социальные

ценности и обучает навыкам их достижения. Программа предусматривает формирования знаний и умений конструктивного взаимодействия, направленного на достижение общественно значимых целей. Залогом эффективности программы является создание благоприятных условий для обретения личностью качеств субъектности личности: самостоятельности, активности, ответственности и других, необходимых в педагогической профессии качеств. Предполагается, что в этом случае выпускник педагогического вуза сможет созидать социальные отношения на основе своего неповторимого личностного потенциала.

Можно выделить следующие особенности программы развития лидерских качеств будущих педагогов:

- процесс социализации будущих педагогов отличается более выраженным дидактическим характером: он строится на основе четкой организации учебно-воспитательных действий и направлен на конкретные практические результаты совместной деятельности;

- развитие лидерских качеств будущих педагогов осуществляется в рамках целостного педагогического процесса;

- объектом воздействия в процессе развития лидерских качеств должен стать каждый студент педагогического вуза;

- субъектом воздействия является: во-первых, профессиональные психологи; во-вторых, профессиональные педагоги; в-третьих, сами студенты-участники программы.

Актуальность программы определяется тем, что лидерские способности можно развить в каждом молодом человеке, независимо от индивидуальных качеств, характера, жизненных установок. В аспекте приложения к педагогической профессии

развитие многих лидерских качеств является необходимым. Многие лидерские качества, такие как общительность, эмпатийность, самостоятельность в осуществлении выбора, организованность, являются личностно значимыми, необходимыми для жизненной успешности в профессиональной деятельности.

Для успешного развития лидерских качеств был разработан социально-педагогический тренинг.

Социально-психологический тренинг (от англ. training – воспитание, обучение, подготовка) является одним из средств коррекции, которыми обладает социальная психология. В широком смысле под социально-психологическим тренингом понимается практика психологического воздействия, основанная на активных методах групповой работы. При этом подразумевается использование специфических форм сообщения знаний, обучения навыкам и умениям в сферах общения, деятельности, личностного развития и коррекции [92].

Любой тренинг обязательно включает в себя ролевую игру и групповую дискуссию. Социально-психологический тренинг составляют блоки различных умений, например, умения, необходимые в начале общения (при вступлении в контакт), для прерывания контакта, умения и навыки психологического аргументирования, активного слушания, выявления скрытого намерения партнера по общению и др.

Состав тренинговых групп, особенность происходящих в ней процессов, цели и методика работы зависят от исходной теоретической позиции, принципов и критериев выделения отдельных теоретических категорий. В группе социально-психологического тренинга особый акцент делается на создание

климата доверия, позволяющего реализовывать большую с повседневным общением интенсивность обратной связи.

Поскольку данный тренинг направлен на работу с личностными проявлениями участников, он содержит упражнения, в которых они испытывают сильные чувства, и упражнения, в которых используется обратная связь. В данной программе условно можно выделить три этапа – ознакомительный, этап самораскрытия и развивающий. В соответствии с задачами тренинга в ходе занятий прорабатываются следующие основные аспекты развития лидерских качеств:

- эмпатия (проникновения в чувствования в переживания, состояние другого человека);
- развитие представлений о ценности другого человека и себя самого;
- 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);
- 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);
- навыки конструктивного общения (лидеру необходимо получать отклик);
- любовь к себе (лидеры любят себя и знают себе цену).

Цель программы: развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза.

Задачи программы:

1. Развить инициативность, целеустремленность, ответственность за себя и окружающих.
2. Обучить навыкам социальной активности.
3. Сформировать у участников тренинга представления о себе посредством рефлексии, самопознания, самонаблюдения.
4. Обучить приемам и методам организации и планирования деятельности.
5. Сформировать навыки коммуникативного взаимодействия в социуме.

Организационно-методические требования к проведению программы.

Целевая группа – студенты педагогических вузов.

Сроки, частота, количество занятий.

Программа развития лидерских качеств студентов педагогического вуза рассчитана на 9 занятий, продолжительность каждого составляет два астрономических часа. Каждое занятие включает теоретический и практический блоки. Занятия, предусмотренные программой, проводились в течение полутора месяцев по четыре часа в неделю в рамках спецкурса.

#### Занятие 1. Кто я? Какой я?

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Знакомство ведущего с участниками, рассказ о целях занятий, мотивация на работу в группе	Слово ведущего	10 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент (при необходимости –	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

коррекция на месте)		
Выяснение целей посещения тренинга и желаемого результата	Заключение «контракта»	5 мин.
Помочь участникам лучше узнать друг друга, сократить дистанцию в общении	«Представление»	10 мин.
Ознакомить участников с основными принципами обучения, вместе продумать и принять правила работы	Принятие правил группы	10 мин.
Сплочение команды	«Фигуры»	10 мин.
Информация участникам тренинга	Мини-лекция	10 мин.
Проиллюстрировать собственное поведение участников при преодолении трудностей	«Препятствие»	10 мин.
Самоанализ собственных ролей	«Кто Я?»	10 мин.
Развитие интереса к себе, осознание различных ролей и развитие гибкого ролевого поведения, формирование эго-идентичности, развитие креативности	«Метафорический автопортрет»	30 мин.
Формирование умения делать комплименты и создавать позитивные установки друг на друга	«Комплимент»	5 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

### Занятие 2. Мои чувства и эмоции

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	5 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Продолжение знакомства, повышение групповой сплоченности	«Здравствуй, ты...»	10 мин.
Координация совместных движений, сплочение, тренировка уверенного поведения в ситуации, когда кому-то нужно выдвинуть идеи, взять на себя лидерские функции	«Сквозь кольцо»	15 мин.

Развитие умения исследовать и анализировать свои чувства	«Чувства бывают разные»	20 мин.
Знакомство с понятиями эмоции и чувства	Мини-лекция «Эмоции и чувства»	10 мин.
Формирование способности группы сравнивать отражение чувств и содержания	«Отгадай чувство»	15 мин.
Развитие навыков невербальной коммуникации через отражение и узнавание внешних эмоциональных проявлений	«Передача чувств»	15 мин.
Осознание связи эмоций с телесными ощущениями	«Карта эмоций»	30 мин.
Развитие умения передавать и актуализировать свои чувства	«Как мне это здорово удастся»	10 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

### Занятие 3. Мои потребности

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	5 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Снять напряжение, обеспечить настрой группы на работу	«Приветствие»	10 мин.
Снятие психологического напряжения, сплочение группы	«Рисунок по кругу»	15 мин.
Актуализация значимой жизненной позиции (принципов, ценностей)	«Футболка с надписью»	10 мин.
Повышение мотивации к саморазвитию	Мини-лекция	10 мин.
Анализ участниками собственных желаний, потребностей и притязаний	«Мои потребности, мои желания и притязания»	15 мин.
Выявление скрытых желаний, формирование точных образов и составление плана действий по его	«Круг желаний»	15 мин.

выполнению		
Определить желания, потребности участников и найти пути для их реализации	«Смена установок»	15 мин.
Формирование позитивного мышления	«Я молодец»	20 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

#### Занятие 4. Лидер и его команда

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	10 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение	«Приветственное письмо»	10 мин.
Возможность испытать состояние полной зависимости и состояние, когда другой полностью зависит от тебя	«Марионетки»	15 мин.
Формирование понятия «толерантность»	Мини-лекция	10 мин.
Формирование внутренней уверенности и умения поддержать другого	«Я – хороший, ты – хороший»	10 мин.
Сплочение, тренировка уверенного поведения в ситуации вынужденного физического сближения, необходимости решить нетривиальную задачу в межличностном взаимодействии	«Мостик»	15 мин.
Формирование толерантности и этической культуры межличностной коммуникации и отношений	«Закон гармонии»	30 мин.
Развитие толерантности к себе и участникам группы	«Рюкзачок успеха»	15 мин.
Положительное завершение тренинга, рефлексия	«Подарок»	10 мин.

Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
--	-----------------------------	--------

#### Занятие 5. Уверенность и конфликтные ситуации

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	10 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Приветствие. Создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение	«Я рад вас видеть снова»	10 мин.
Показать на примере, что любую информацию мы воспринимаем по-разному	«Эксперимент»	10 мин.
Формирование понятий «конфликт» и «конфликтные ситуации»	Мини-лекция	15 мин.
Показать на примере, что такое конкуренция	«Коллекционер»	15 мин.
Диагностика	Тест «Конфликтный ли вы человек»	30 мин.
Выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию	«Если бы..., я стал бы...»	15 мин.
Формирование адекватных реакций в конфликтных ситуациях	«Нахал»	15 мин.
Создание положительной эмоциональной атмосферы	«Я считаю себя уверенным, потому что...»	10 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

#### Занятие 6. Умение говорить «Нет»

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	10 мин.

Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Создание настроения на предстоящую работу, снятие барьеров общения	«Пожелания»	10 мин.
Сплочение группы	«Поменяйтесь местами те, кто...»	10 мин.
Развитие навыков отказа	«Умение сказать «Нет!»	15 мин.
Формирование понятия «отказа»	Мини-лекция	20 мин.
Развитие навыков сопротивления обстоятельствам	«Анализ ситуаций»	20 мин.
Знакомство с видами отказа	Способы отказа	15 мин.
Закрепление навыков отказа	«Откажись по-разному»	20 мин.
Снять усталость, закрепить навыки уверенности	«Релаксация»	15 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

#### Занятие 7. Лидерство в стрессовых ситуациях

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	5 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Развитие социальной перцепции, закрепление позитивного представления о себе	«Вы меня узнаете?»	15 мин.
Познакомить участников с основными способами снижения тревоги в стрессовой ситуации	«Самое трудное»	15 мин.
Формирование понятий стресса и стрессовых ситуаций	Мини-лекция	15 мин.
Диагностика вероятности стрессового состояния	Тест, определяющий вероятность развития стресса	20 мин.

Обучение избавлению от всего негативного, неприятного	«Стряхни»	10 мин.
Снятие страхов и стирание негативного опыта	«Будка кинооператора»	20 мин.
Обучить снимать напряжение приемлемым способом	«Прощай напряжение»	10 мин.
Снятие напряжения, создание теплой, дружеской обстановки, основанной на доверии и понимании окружающих	«Солнечная поляна»	15 мин.
Обучение способам снятия нервно-психического напряжения	«Копилка борьбы со стрессом»	10 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

#### Занятие 8. Ключ к успеху

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	5 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Определение своих лучших качеств, использование их в качестве ресурса в преодолении трудных ситуаций	«В лучах солнца»	15 мин.
Разогрев участников	«Отдай честь»	10 мин.
Расширение знаний о позитивном мышлении	Мини-лекция	15 мин.
Формирование позитивного настроения, навыков позитивного восприятия	«Плохая и хорошая новость»	15 мин.
Создание своего желаемого «Я – образа»	«Я – образ»	15 мин.
Осознание собственных притязаний	«Мои цели»	15 мин.
Расширение круга личных притязаний	«Зона прочности»	15 мин.
Получение доступа к ресурсам собственного бессознательного	«Мудрец»	20 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.

### Занятие 9. Выбор будущего

Цель и задачи	Перечень упражнений	Хронометраж
Приветствие, рассказ о целях занятия и мотивация на работу	Слово ведущего	5 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Создание благоприятной для дальнейшей работы атмосферы	«Пожелание»	15 мин.
Закрепление благоприятного отношения к себе	Мини-лекция	10 мин.
Предоставление участникам посмотреть на себя «со стороны», развитие позитивного мышления, обучение более лояльному отношению к себе	«Не могу полюбить себя»	30 мин.
Осознание позитивных событий своей жизни	«Утро завтрашнего дня»	10 мин.
Осознание и проверка собственных невербальных средств взаимодействия в различных ситуациях	«Взаимодействие»	15 мин.
Воссоздание адекватной самооценки, позитивного отношения к себе	«Взгляд на себя глазами влюбленного человека»	15 мин.
Развитие умения любить себя	«Встаньте перед зеркалом»	10 мин.
Осознание участникам отношения к своему имени, расширения представления о себе и других	«Имя»	10 мин.
Интеграция участниками собственного «Я – образа». Принятие себя через самооценку и оценку других	«Маска»	15 мин.
Закрепление навыка любви к себе	«Формула любви к себе»	10 мин.
Оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент	«Метафора вашего состояния»	5 мин.
Подведение итогов тренинга	«Важное»	5 мин.

## **2.4. Анализ эффективности опытно-экспериментальной работы по развитию лидерских качеств у студентов педагогического вуза**

По результатам констатирующего эксперимента испытуемые были разделены на две группы: контрольную (КГ), где  $n=20$  студентам и экспериментальную (ЭГ), где  $n=20$  студентам. ЭГ состояла из студентов, у которых были выявлены низкие значения по всем показателям развития лидерских качеств. В ЭГ реализовывалась программа развития лидерских качеств студентов педагогического вуза. КГ испытуемых была уравновешена с ЭГ по всем значимым показателям: полу, возрасту, получаемой специальности.

В повторном срезе после проведения программы развития лидерских качеств приняли участие 40 студентов 1 курса факультета психологии ЮУрГГПУ. При проведении развивающих занятий в экспериментальной группе была обнаружена положительная динамика в развитии лидерских качеств студентов.

Данное исследование состояло из двух этапов.

На итогово-экспериментальном этапе проводилась повторная диагностика развития лидерских качеств. Процедура исследования аналогична первичному исследованию, использованы те же методики исследования развитости лидерских качеств на той же выборке испытуемых.

На заключительном этапе были обработаны результаты диагностики лидерских качеств до и после проведения эксперимента в контрольной и экспериментально группах

(проведения программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза) с помощью метода математической и статистической обработки данных - t - критерия Стьюдента.

Нам необходимо сравнить полученные результаты до и после проведения развивающей программы (после первого и второго срезов) и доказать ее эффективность.

Результаты повторной диагностики данных по методике «Диагностика лидерских способностей» проанализированы ниже в таблице 3(прил. 2,табл.7).

Таблица 3

Диагностика лидерских способностей

Уровень развития лидерских способностей	До эксперимента		После эксперимента	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Низкий	40% (8 чел.)	40% (8 чел.)	15% (3 чел.)	40% (8 чел.)
Средний	60% (12 чел.)	55% (11 чел.)	75% (15 чел.)	60% (12 чел.)
Высокий	–	–	10% (2 чел.)	–
Высший	–	5% (1 чел.)	–	–

Исходя из представленных данных, мы можем сделать вывод о том, что в контрольной группе не произошло каких-либо значимых изменений. Однако в экспериментальной группе мы можем отметить положительную динамику: так количество испытуемых с низким уровнем развития лидерских качеств снизилось на 25% процентов, а в свою очередь средний уровень увеличился на 15%, и появились студенты, у которых лидерские качества развиты на высоком уровне.

Полученные нами данные формирующего эксперимента представлены на рисунке 6.

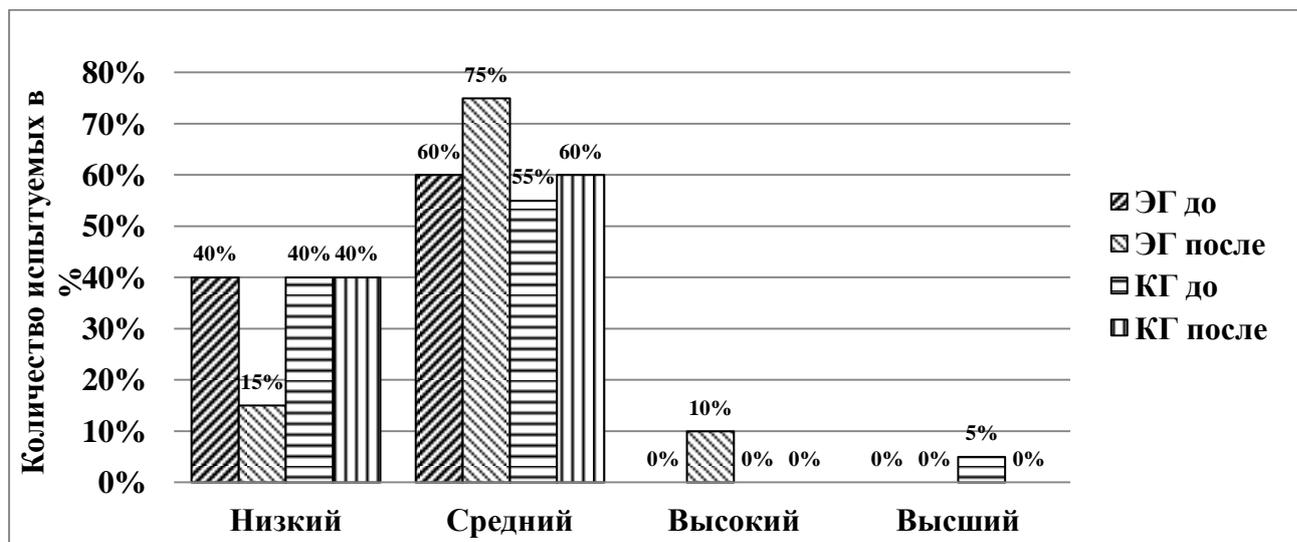


Рисунок 6 – Результаты диагностики по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) в КГ и ЭГ на этапе формирующего эксперимента

Для подтверждения достоверности полученных нами результатов воспользуемся методом математической статистики –  $t$ -критерий Стьюдента. Подробный расчет данного критерия представлен в приложении 4, таблицы: 10, 11, 12, 13. Рассмотрим расчет  $t$ -критерия Стьюдента для ЭГ до и после проведения эксперимента. При  $t_{кр} p \leq 0,05 = 2,09$  и  $p \leq 0,01 = 2,86$ . Результат:  $t_{эм} = 7,2$ . На рисунке 7 наглядно представлена ось значимости и ее границы.

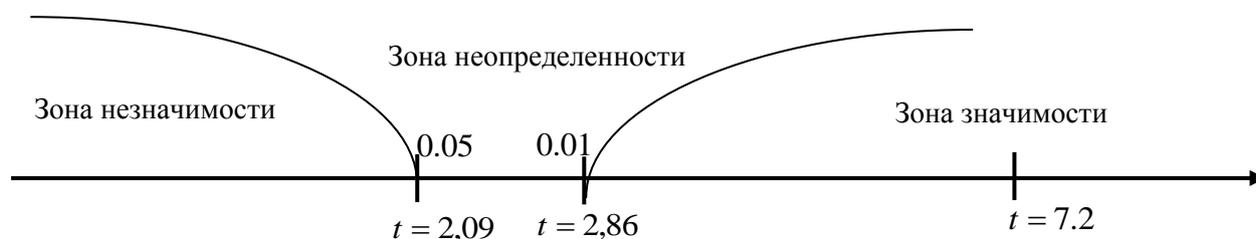


Рисунок 7 – Ось значимости эмпирического значения для ЭГ до и после эксперимента по методике «Диагностика лидерских способностей»

Полученное эмпирическое значение  $t(7,2)$  находится в зоне значимости, это свидетельствует об эффективности реализованной психолого-педагогической программы развития лидерских качеств в ЭГ.

Результаты повторной диагностики данных по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» проанализированы ниже в таблице 4.

Таблица 4

Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей

Уровни развития склонностей	До эксперимента				После эксперимента			
	КГ		ЭГ		КГ		ЭГ	
	Коммуникативные	Организаторские	Коммуникативные	Организаторские	Коммуникативные	Организаторские	Коммуникативные	Организаторские
Очень низкий	5% (1чел.)	–	10% (2чел.)	5% (1чел.)	10% (2чел.)	5% (1чел.)	–	–
Низкий	20% (4чел.)	10% (2чел.)	10% (2чел.)	–	20% (4чел.)	10% (2чел.)	–	–
Средний	25% (5чел.)	35% (7чел.)	30% (6чел.)	25% (5чел.)	35% (7чел.)	35% (7чел.)	10% (2чел.)	25% (5чел.)
Высокий	20% (4чел.)	30% (6чел.)	15% (3чел.)	60% (12чел.)	20% (4чел.)	30% (6чел.)	60% (12чел.)	40% (8чел.)
Высший	30% (6чел.)	25% (5чел.)	35% (7чел.)	10% (2чел.)	15% (3чел.)	20% (4чел.)	30% (6чел.)	35% (7чел.)

Полученные нами данные после формирующего эксперимента для коммуникативных склонностей представлены на рисунке 8.

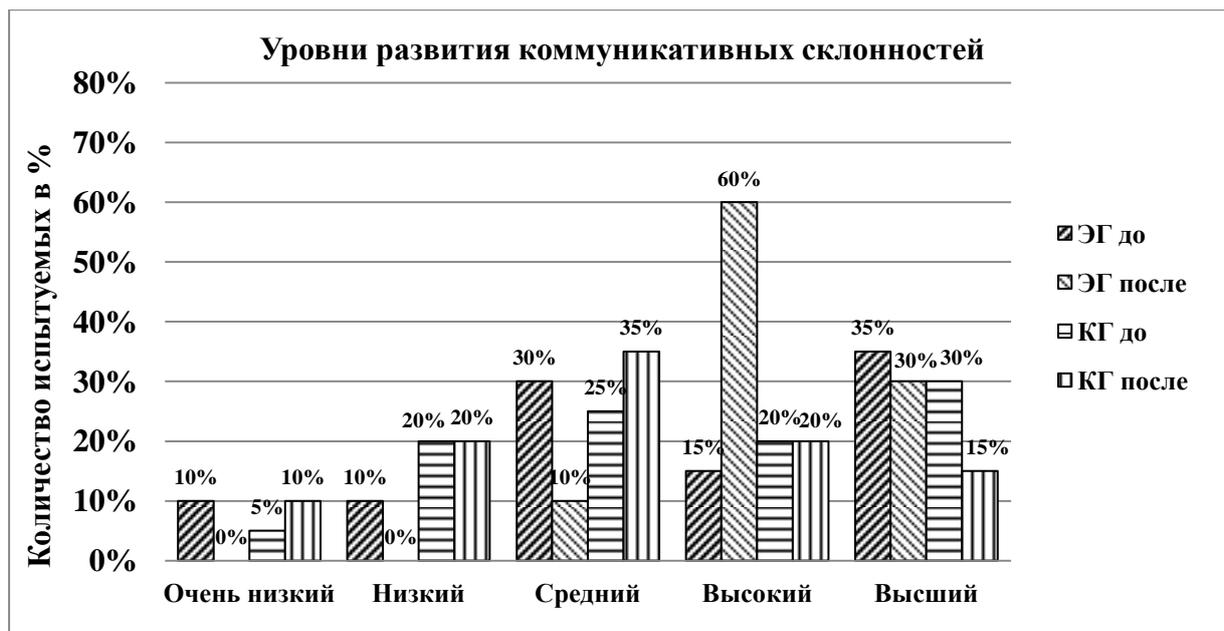


Рисунок 8 – Результаты диагностики по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.А. Федоришин), для коммуникативных склонностей в КГ и ЭГ на этапе формирующего эксперимента

На представленном нами графике видно, что в ЭГ показатели заметно улучшились, так, например, высокий уровень развития коммуникативных склонностей увеличился на 45%.

Для определения достоверных различий констатирующего и контрольного экспериментов был применен расчет  $t$ -критерия Стьюдента (прил. 4, табл. 15,16,17,18). Ниже приведен расчет  $t$ -критерия Стьюдента для ЭГ до и после проведения эксперимента (для коммуникативных склонностей). При  $t_{кр} p \leq 0,05 = 2,09$  и  $p \leq 0,01 = 2,86$ . Результат:  $t_{эм} = 3$ .

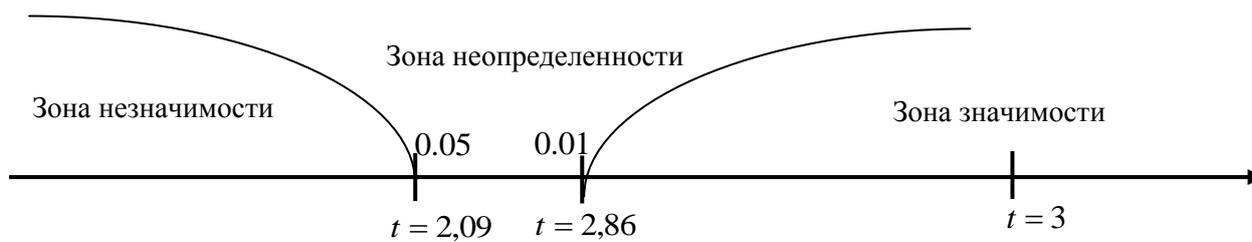


Рисунок 9 – Ось значимости эмпирического значения (коммуникативные склонности)

Полученное эмпирическое значение  $t$  (3) находится в зоне значимости, следовательно, зафиксированные в эксперименте изменения не случайны.

Ниже на рисунке 10 представлены полученные нами данные для организаторских склонностей.

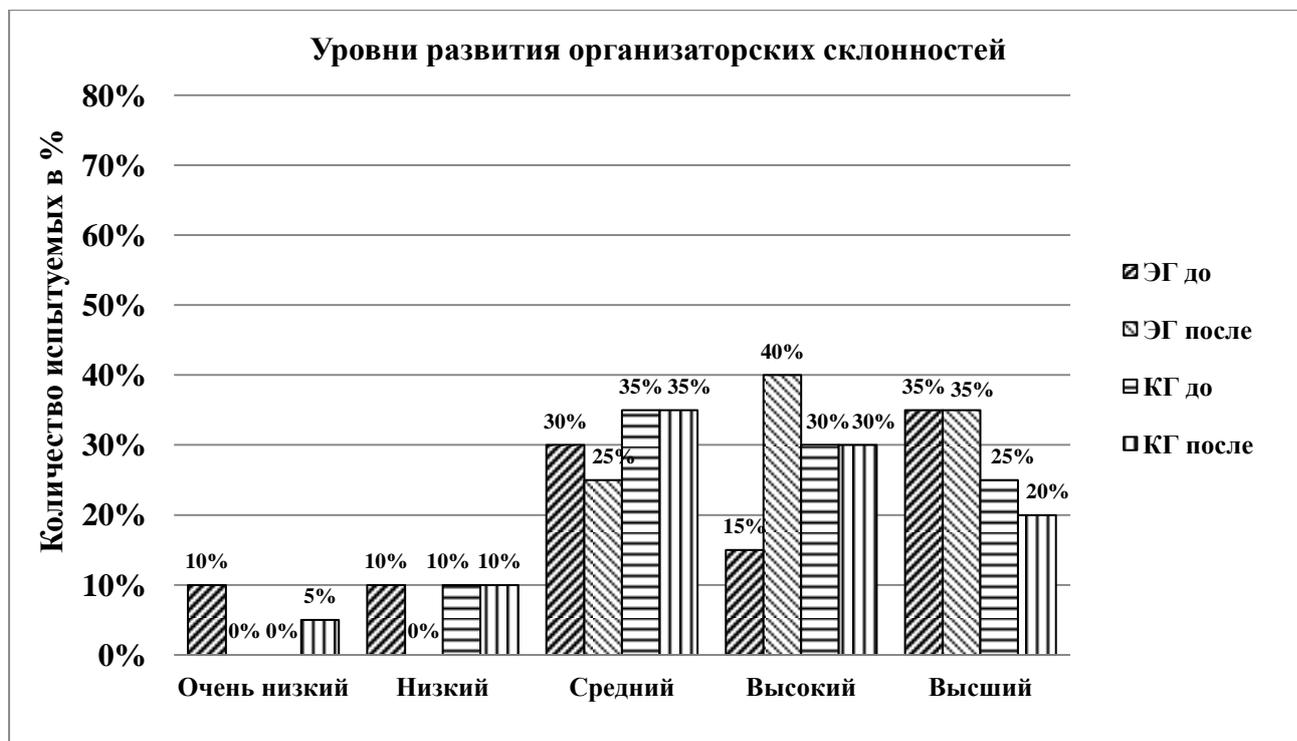


Рисунок 10 – Результаты диагностики по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.А. Федоришин), для организаторских склонностей в КГ и ЭГ на этапе формирующего эксперимента

Как мы видим из рисунка 10, в ЭГ группе заметны улучшения в развитии организаторских склонностей, в отличие от КГ, где не произошло серьезных изменений. Для доказательства достоверности полученных результатов, мы применили метод математической. Расчет  $t$ -критерия Стьюдента для ЭГ до и после проведения эксперимента (для организаторских склонностей): при  $t_{кр}$   $p \leq 0,05 = 2,09$  и  $p \leq 0,01 = 2,86$ ; результат:  $t_{эм} = 2,9$ .

Полученное эмпирическое значение  $t$  (2,9) находится в зоне значимости, что свидетельствует об эффективности проведенной программы.

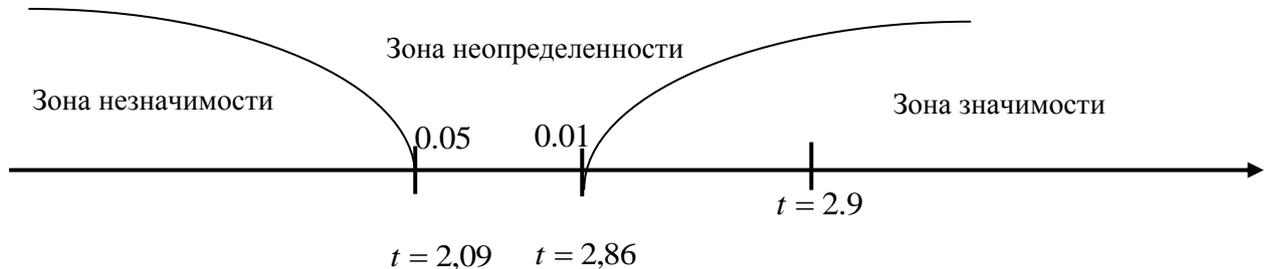


Рисунок 11 – Ось значимости эмпирического значения (организаторские склонности)

Прежде, чем предоставить результаты диагностики по методике «Я – лидер» (А.Н. Лутошкин), нам бы хотелось еще раз отметить, что по инструкции данной методики необходимо особое внимание уделить ответам на некоторые вопросы, для того, чтобы определить был ли испытуемый искренен в своих ответах. После данной процедуры нами было выявлено 10 бланков с неискренними ответами, соответственно они не были учтены в конечных результатах. Таким образом, в Контрольной группе количество испытуемых  $n=14$  человек, а в Экспериментальной группе  $n=16$  человек. Полученные нами данные приведены в таблице 5.

Принимая во внимание данные таблицы 5, мы можем отметить существенные изменения в показателях ЭГ. Так, например, после проведения психолого-педагогической программы в ЭГ нет ни одного лидерского качества, которое было бы развито на низком уровне. Также существенно увеличилось число испытуемых с высоким уровнем развития лидерских качеств, в отдельных случаях более чем в три раза. Полученные нами данные говорят о том, что проведенная

психолого-педагогическая программа является эффективной и действительно способствует развитию лидерских качеств у студентов. Однако, чтобы подтвердить наши выводы необходимо обратиться к методу математической статистики и доказать достоверность и значимость полученных результатов.

Таблица 5

Результаты диагностики по методике «Я–Лидер»

Лидерские	Уровни развития лидерских качеств											
	Низкий				Средний				Высокий			
	КГ		ЭГ		КГ		ЭГ		КГ		ЭГ	
	До*	После**	До	После	До	После	До	После	До	После	До	После
А	21 % 3чел.	21 % 3чел	25 % 4 чел.	–	58 % 8 чел.	65 % 9 чел.	56 % 9 чел.	50 % 8 чел.	21 % 3 чел.	14 % 2 чел.	19 % 3 чел.	50 % 8 чел.
Б	21 % 3чел.	14 % 2 чел	6 % 1 чел.	–	36 % 5 чел.	43 % 6 чел.	69 % 11 чел.	38 % 6 чел.	43 % 6 чел.	43 % 6 чел.	25 % 4 чел.	62% 10 чел.
В	14 % 2чел.	14 % 2 чел	–	–	72 % 10чел.	65 % 9 чел.	100 % 16 чел.	50 % 8 чел.	14 % 2 чел.	21 % 3 чел.	–	50 % 8 чел.
Г	14 % 2чел.	14 % 2чел	19 % 3 чел.	–	86 % 12 чел.	86 % 12 чел.	69 % 11 чел.	75% 12 чел.	–	–	12% 2 чел.	25 % 4 чел.
Д	21 % 3чел.	14 % 2 чел	19 % 3 чел.	–	72 % 10 чел.	79 % 11 чел.	75% 12 чел.	56 % 9 чел.	7 % 1 чел.	7 % 1 чел.	6 % 1 чел.	44% 7 чел.
Е	36 % 5чел.	28 % 4чел	19 % 3 чел.	–	64 % 9 чел.	72 % 10 чел.	62% 10 чел.	38 % 6 чел.	–	–	19 % 3 чел.	62% 10 чел.
Ж	7 % 1чел.	7 % 1чел.	6 % 1чел	–	79 % 11 чел.	58 % 8 чел.	69 % 11 чел.	44% 7 чел.	14 % 2 чел.	36 % 5 чел.	25 % 4 чел.	56 % 9 чел.
З	–	–	12% 2 чел.	–	86 % 12 чел.	79 % 11 чел.	69 % 11 чел.	19 % 3 чел.	14 % 2 чел.	21 % 3 чел.	19 % 3 чел.	81% 13 чел.

\* до проведения эксперимента

\*\* после проведения эксперимента

Примечание: А - умение управлять собой, Б - осознание цели (знаю, что хочу), В - умение решать проблемы, Г - наличие творческого подхода, Д - влияние на окружающих, Е - знание правил организаторской работы, Ж - организаторские способности, З - умение работать с группой

Далее мы рассмотрим полученные нами данные отдельно по нескольким лидерским качествам. На рисунке 12 представлены данные для контрольной и экспериментальной групп по лидерскому качеству «умение управлять собой».

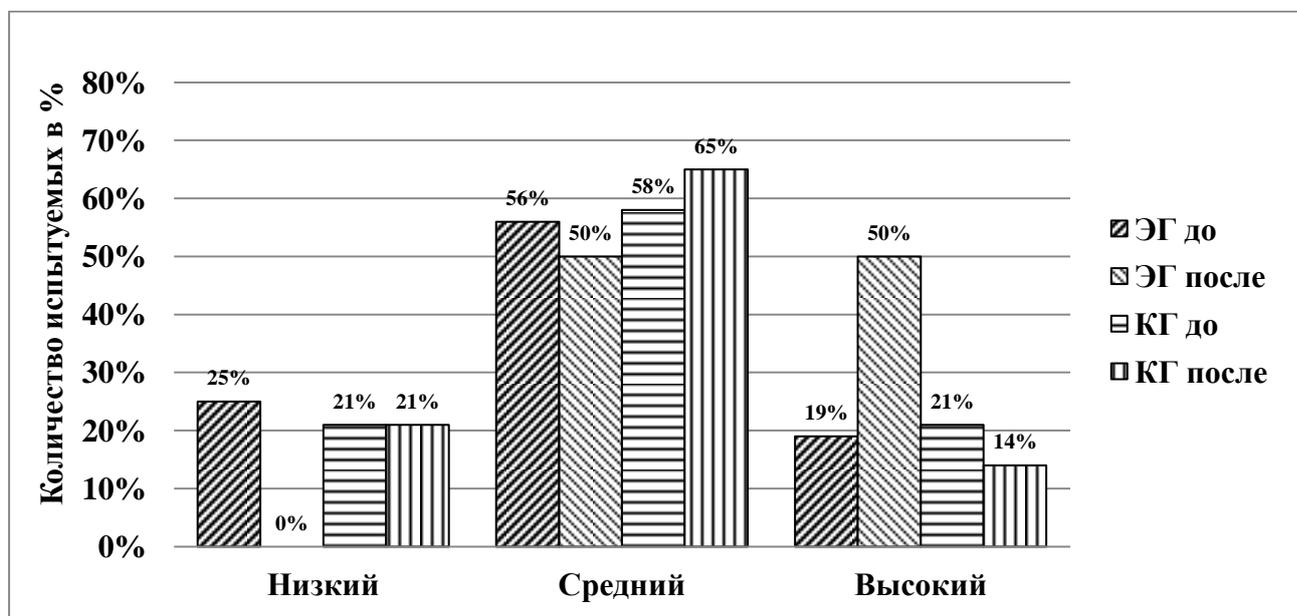


Рисунок 12 – Результаты диагностики по методике «Я – Лидер» (А.Н. Лутошкин), для лидерского качества «умение управлять собой» в КГ и ЭГ на этапе формирующего эксперимента

Из рисунка 12 видно, что в КГ показатели остались на прежнем уровне, а в ЭГ заметны улучшения, так, например количество испытуемых с высоким уровнем развития лидерского качества «умение управлять собой» увеличилось более чем на 30%.

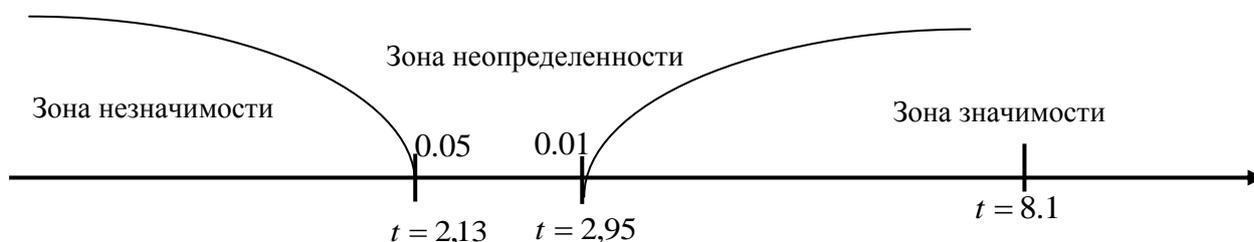


Рисунок 13 – Ось значимости эмпирического значения («умение управлять собой»)

Расчет t - критерия Стьюдента для ЭГ до и после проведения эксперимента: при  $t_{кр} p \leq 0,05 = 2,13$  и  $p \leq 0,01 = 2,95$ ; результат:  $t_{эмт} = 8,1$ . Для наглядности представим полученные результаты на рисунке 13.

Полученное эмпирическое значение t (8,1) находится в зоне значимости – это свидетельствует об эффективности реализованной психолого-педагогической программы направленной на развитие лидерских качеств в ЭГ.

Данные для лидерского качества «умение решать проблемы» наглядно представлены на рисунке 14.

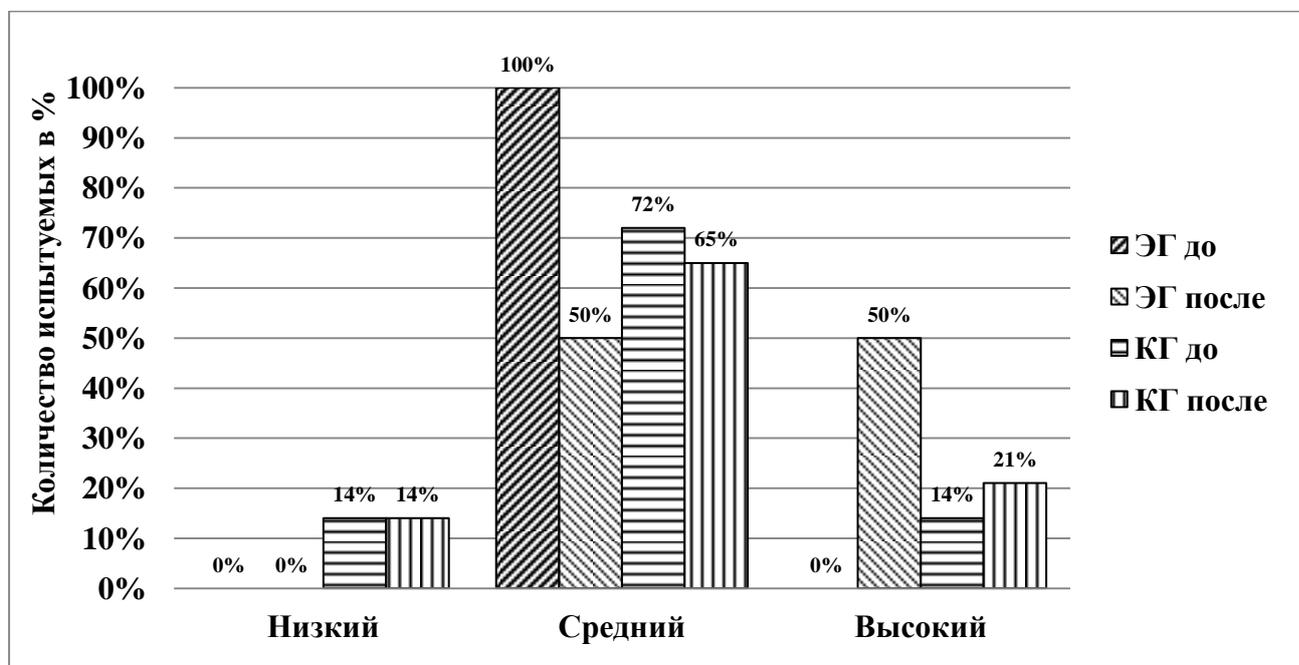


Рисунок 14 – Результаты диагностики по методике «Я – Лидер» (А.Н. Лутошкин), для лидерского качества «умение решать проблемы» в КГ и ЭГ на этапе формирующего эксперимента

Основные изменения произошли в ЭГ, до проведения эксперимента не было ни одного испытуемого, у которого бы данное лидерское качество было бы развито на высоком уровне, однако после проведения повторной диагностики, мы видим, что у половины группы эти показатели улучшились. Для

подтверждения полученных изменений приведем расчет  $t$  - критерия Стьюдента для ЭГ до и после проведения эксперимента: при  $t_{кр} p \leq 0,05 = 2,13$  и  $p \leq 0,01 = 2,95$ ; результат:  $t_{эм} = 3,6$

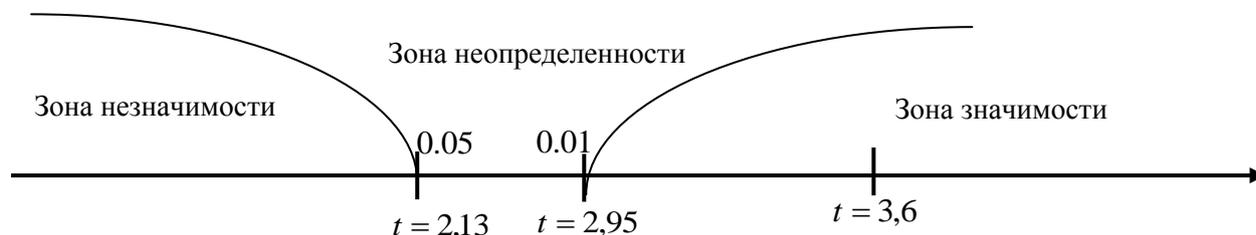


Рисунок 15 – Ось значимости эмпирического значения («умение решать проблемы»)

Полученное эмпирическое значение  $t$  (3,6) находится в зоне значимости, следовательно, зафиксированные в эксперименте изменения не случайны.

Еще одним важным качеством для лидера является – «наличие творческого подхода» (рис. 16).

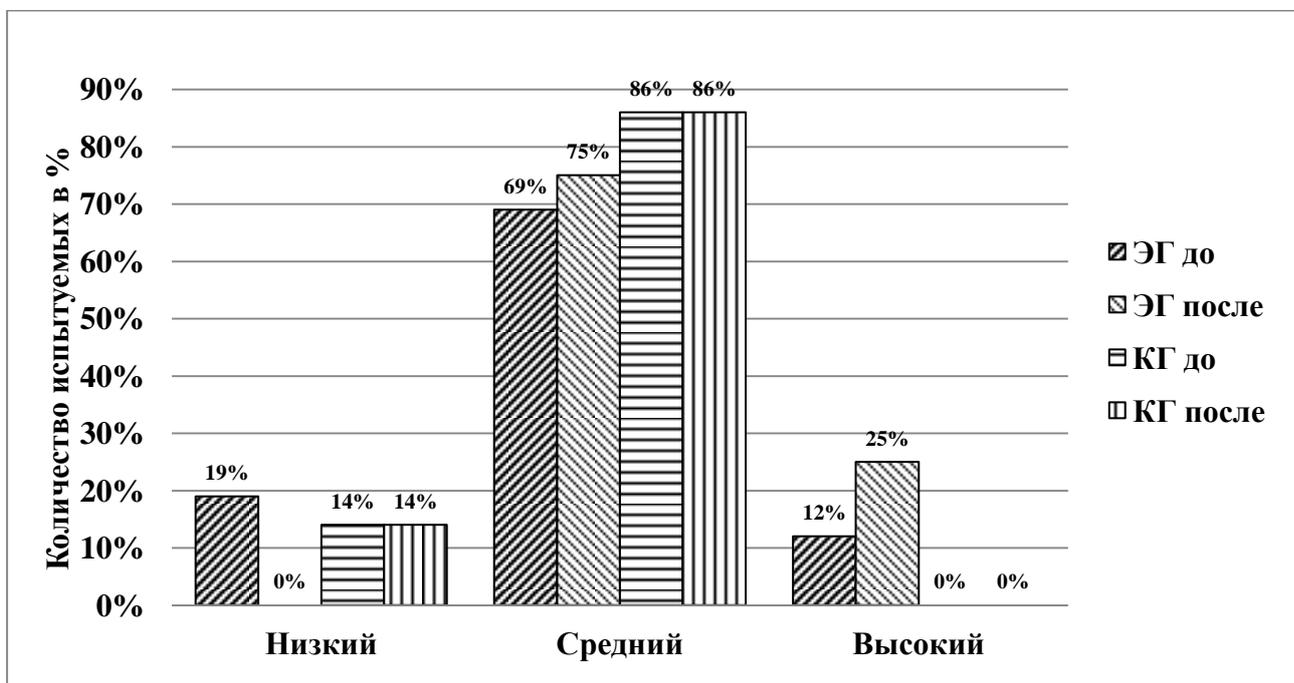


Рисунок 16 – Результаты диагностики по методике «Я – Лидер» (А.Н. Лутошкин), для лидерского качества «наличие творческого подхода» в КГ и ЭГ на этапе формирующего эксперимента

Из представленных нами данных на рисунке 16 видно, что в КГ не произошло никаких изменений. В ЭГ заметны качественные изменения: после проведения психолого-педагогической программы увеличилось число испытуемых со средним и высоким уровнем развития данного лидерского качества, и нет ни одного студента, у которого это качество было бы развито на низком уровне. Расчет t - критерия Стьюдента для ЭГ до и после проведения эксперимента: при  $t_{кр} p \leq 0,05 = 2,13$  и  $p \leq 0,01 = 2,95$ ; результат:  $t_{эм} = 3,4$  (прил. 4, табл.: 36, 37, 38, 39).

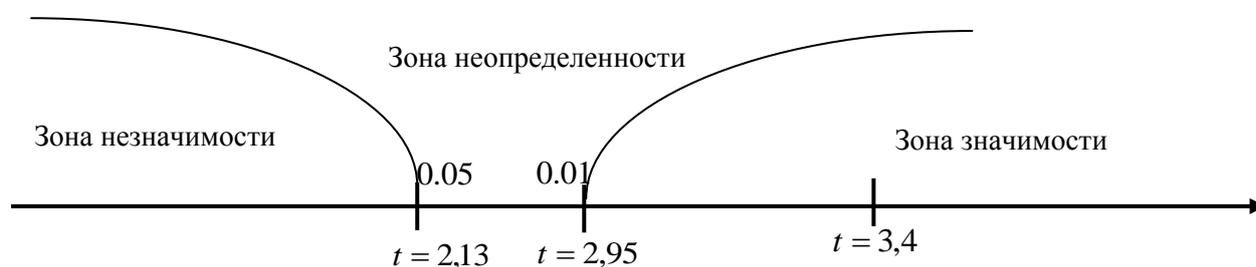


Рисунок 18 – Ось значимости эмпирического значения («наличие творческого подхода»)

Полученное эмпирическое значение  $t$  (3,4) находится в зоне значимости, другими словами, количество и интенсивность сдвигов в сторону их увеличения достоверно и превышает тенденцию сохранения их на прежнем уровне.

Существенные изменения по лидерскому качеству «умение работать с группой» зафиксированы в ЭГ после проведения психолого-педагогической программы: более чем в четыре раза увеличилось количество испытуемых с высоким уровнем развития данного качества (рис. 19).

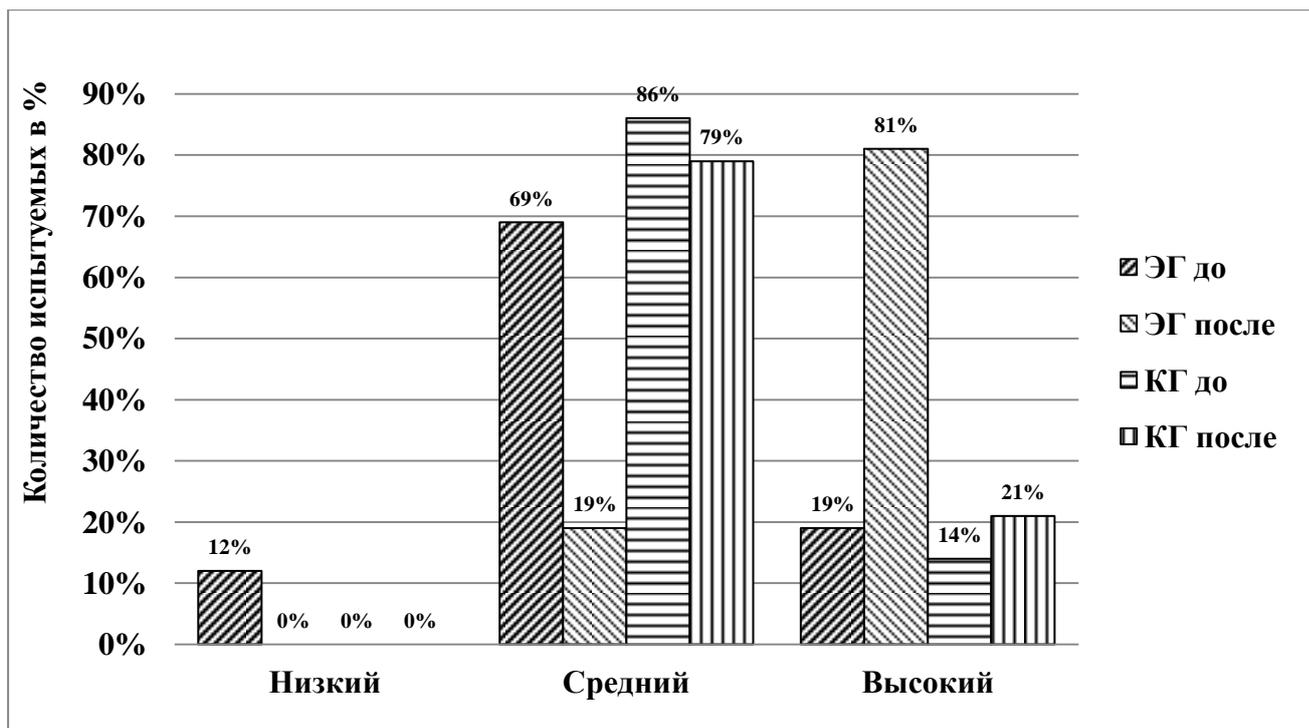


Рисунок 19 – Результаты диагностики по методике «Я – Лидер» (А.Н. Лутошкин), для лидерского качества «умение работать с группой» в КГ и ЭГ на этапе формирующего эксперимента

Для подтверждения достоверности полученных нами результатов воспользуемся методом математической статистики –  $t$  - критерий Стьюдента (прил. 4, табл.: 52, 53, 54, 55). Рассмотрим расчет  $t$  - критерия Стьюдента для ЭГ до и после проведения эксперимента: при  $t_{кр}$   $p \leq 0,05 = 2,13$  и  $p \leq 0,01 = 2,95$ ; результат:  $t_{эмт} = 3,6$ .

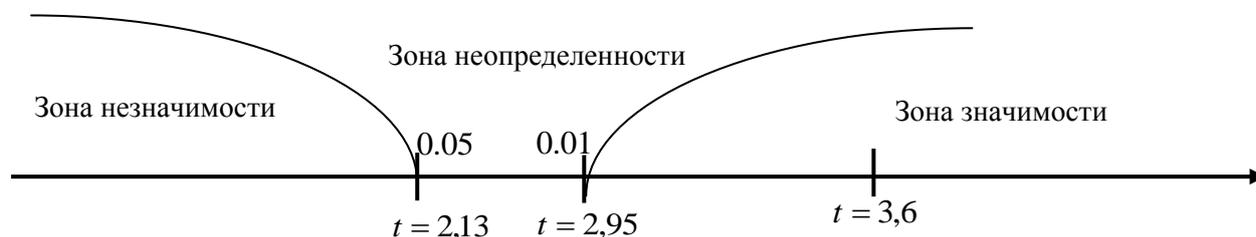


Рисунок 18 – Ось значимости эмпирического значения («умение работать с группой»)

Полученное эмпирическое значение  $t$  (3,6) находится в зоне значимости.

Таким образом, судя по результатам данных методик, мы можем сказать, что наша гипотеза подтвердилась. Реализованная психолого-педагогическая программа, направленная на развитие лидерских качеств студентов, действительно эффективна. Доказана положительная динамика в развитии лидерских качеств. Математическая обработка результатов с помощью  $t$  - критерия Стьюдента позволила нам доказать и подтвердить достоверность того, что после проведения программы развития лидерские качества студентов существенно улучшились и вышли на новый уровень.

## **Глава III. Пост-экспериментальное сопровождение испытуемых**

### **3.1. Психолого-педагогические рекомендации по развитию лидерских качеств у студентов педагогического вуза**

Проанализировав теоретический материал, проведя экспериментально исследование и получив результаты, нам необходимо дать психолого-педагогические рекомендации по развитию лидерских качеств студентов педагогического вуза.

Для раскрытия лидерского потенциала студентов, формирования активного стиля общения использовалась психолого-педагогическая программа, именно в процессе тренинга участникам предоставлялась возможность увидеть со стороны свои лидерские качества, почувствовать преимущества и трудности лидерских позиций, определить для себя свои сильные и слабые стороны относительно лидерства в тех или иных ситуациях, овладеть техниками лидерского влияния и сплочения группы, развить лидерские умения, расширить представления о лидерстве, как о способах организации и управления группой, сформировать умение ставить цели, навыки нематериальной мотивации, активировать свой лидерский потенциал, как совокупность умений самоуправления и управления другими людьми.

Цель проведения данного тренинга способствовала раскрытию личностного потенциала участников группы; формированию представлений о лидерстве, осознанию и проявлению своих сильных сторон; развитию способности к целеполаганию и организации групповой работы. Самым

сложным в проведении данного тренинга было добиться положительного отношения группы к программе тренинга, что потребовало проведения вводной мини-лекции в целях подготовки группы. Студенты уже с первых минут тренинга поняли, что предстоит серия не просто увлекательных встреч, милых бесед или веселых игр, а тренинг по развитию своих лидерских качеств.

Одной из отличительных особенностей лидера является умение четко и конкретно формулировать цель в зависимости от ситуации и с учетом перспективы. Целью занятия «Мои потребности» было научить членов группы самостоятельно четко и конкретно формулировать свои цели. Данное занятие помогло определить желания, потребности участников и найти пути для их реализации.

В каждом занятии есть ряд упражнений, которые направлены на лучшее понимание «себя», они помогают ответить на вопросы: какие качества и умения лидера, характерны для меня? Какие привычки и качества мешают мне быть лидером? В качестве рекомендуемых упражнений, нам бы хотелось выделить следующие: «Кто Я?» «Если бы..., я стал бы...», «Я считаю себя уверенным, потому что...», «Я – образ» и др. Проведённые занятия способствовали созданию условий для вхождения студентов в роль ведущего и ведомого, сравнение ощущений. Рефлексия позволила еще раз вернуться к тем чувствам, что были пережиты, осознать их и закрепить. В целом студенты были удовлетворены участием в тренинге, отмечая, что у них повысилась уверенность в себе, раскрылись лидерские качества. В процессе формирования таких качеств лидера, как способность убеждать; развитие творческого мышления; умение расширить

поле проблем и увидеть многообразие подходов к решению задачи.

Для развития у студентов способностей разрешать конфликты, было проведено занятие «Уверенность и конфликтные ситуации». В результате его проведения, студенты отметили, что научились решать конфликтные ситуации и приходиться к компромиссу.

Одним из условий развития лидерского потенциала подростков является подготовленность педагогов к работе с лидерами. Знания педагогов об особенностях работы с лидерами, понимание феноменов лидерства в современных условиях, умение диагностировать лидерский потенциал воспитанника и организовать подготовку лидеров, способность создать поле лидерства в группе, умение и стремление к взаимодействию с лидерами определяют подготовленность педагога. В курсах педагогики и психологии педагогических институтов и университетов этим вопросам отводится мало места, не учитываются новые политические и социально-экономические условия, оказывающие мощное воздействие на общее состояние воспитательной системы и на лидерство в ученических группах в частности. Развитие лидерского потенциала предполагает умение и способность педагога конструировать мотивирующие социальные условия развития личности воспитанника, направленные на включение его в социально значимые отношения с позиции лидера.

Для того чтобы понимать в каком направлении работать над развитием лидерских качеств нужно осознавать свои слабые места. Эти рекомендации будут полезны как самим студентам, так и преподавательскому составу. Многие люди, стремящиеся

занять лидерские позиции, предпочитают действовать по наитию, инстинктивно. Им не удастся изменить себя и развиваться с течением времени. В то же время психологи давно установили основные препятствия, стоящие на пути лидерского роста. В первую очередь это именно внутренние барьеры. Они - результат нашего прошлого опыта, убеждений, ограничений и привычек. Неуверенность, страх, раздражение становятся для многих непреодолимыми препятствием на пути к поставленной цели. Чаще всего встречаются следующие барьеры [115, 116]:

1. Расплывчатость и туманность поставленных целей. Люди нередко терпят неудачу из-за того, что слабо представляют себе цели, к которым стремятся. Поставьте перед собой ясные цели. Постарайтесь мысленно представить себе конечный результат, которого вы хотите достичь, и запишите его как можно подробнее.

2. Нетерпеливость и ожидание мгновенных изменений. Будьте довольны скромным прогрессом: Часто говорят, что большой дуб вырастает из маленького желудя. Импульсивный человек, надеющийся изменить себя в мгновение ока, редко достигает этого. Успех подпитывает успех. Прочный, но скромный прогресс часто закрепляется и становится чертой отношения данного человека к самосовершенствованию и жизни вообще. Помните, что любые изменения требуют постоянного внимания и реалистичных сроков выполнения. Ставьте реальные сроки.

3. Боязнь новых ситуаций: нередко люди склонны предпочесть безопасность и удобство риску и новизне. Новые ситуации часто представляются более опасными, чем привычные.

4. Боязнь уязвимости: Люди часто стремятся избегать ситуаций, которые могут причинить им боль, неудобство или испугать, грозят поколебать их самомнение или чувство психологического комфорта .

5. Поведение и ожидания окружающих: Нередко семья, коллеги и друзья ограничивают усилия личности, направленные на изменение. Ведь повышение личной эффективности всегда ведет к успехам и достижениям. Приоритеты меняются, и рост вашей лидерской компетентности может вызвать зависть или враждебность окружающих.

6. Неверие в собственные силы: Развитие часто сдерживается неверием в свою способность измениться. Помните, что своим развитием управляете главным образом вы сами. В конечном счете, каждый самостоятельно отвечает за свое развитие. Во все периоды жизни перед людьми есть выбор — учиться и расти на основе жизненного опыта либо игнорировать полученные уроки, сосредоточиться на безопасности и дать победить себя. Стремление к лидерству требует, чтобы вы научились отвечать за ход вашей собственной жизни.

7. Недостаточные умения и навыки: Иногда людям не хватает новых идей или навыков, необходимых для изменения себя. Они пытаются получить их, читая биографии или мемуары известных людей. Им кажется, что изучение секретов великих лидеров — это самый надежный способ самому превратиться в лидера. Это не так. Помните, что у других людей, которым удалось добиться больших успехов, были свои жизненные обстоятельства, свои исторические условия, свои черты характера, которых нет у вас. Нередко недостающие умения и навыки лидерства человек пытается получить, читая дешевые псевдоруководства по

психологии лидерства с названиями типа «Как стать умным», «Как стать миллионером», «Методы стопроцентной победы», «Как победить всех конкурентов и возвыситься над ними», и проч. К сожалению, современный психологический рынок заполнен подобной литературой, а также разнообразными «полезными советами» в популярных медиа-изданиях. В них все «чудодейственные» рецепты обычно сводятся к проповеди банальных формул в стиле «Хочешь быть лидером (богатым, любимым, и т.д.) — будь им». Их практическая ценность равна нулю, поскольку в психологии лидерства не существует полезных советов «вообще», пригодных всегда и для всех. Это невозможно в принципе, ведь все люди очень разные. Лидерство — это, в первую очередь, осознание своей уникальности, а не поиск «чудодейственных рецептов», позволяющих возвыситься над другими. Суть превращения в лидера заключается не в том, чтобы «изучить все секреты», а в том, чтобы стать самим собой и полностью использовать те уникальные свойства, которые вам даны — все ваши навыки, дарования, энергию. Иначе все ваши попытки будут лишь пустой имитацией, «надуванием щек», жалким стремлением казаться тем, кем вы не являетесь. И вам останется лишь записаться в какую-нибудь «школу эффективного лидерства» или регулярно посещать «супертренинги», где бизнесмены от психологии будут вас долго и занудно учить «обретению конкурентных преимуществ». Разумеется — за немалые деньги.

Каждый и вышеперечисленных барьеров можно считать силой, препятствующей лидерскому росту. Можно было бы назвать еще множество таких барьеров, причем у каждого человека они свои. Хотя признание наличия личных ограничений

— это сама по себе движущая сила для перемен, но часто требуются и другие опыт и обучение, чтобы углубить понимание себя, приобрести новые навыки и подходы в личном саморазвитии. Значительные изменения личности предполагают уверенность в себе, умение, поддержку и, в первую очередь, развитие умения делать все по-новому. Задача будущего лидера — найти и проанализировать свои подходы и способности, выявить свой потенциал, научиться действовать по-иному. Это «нечто» внутри вас, с которым надо суметь найти контакт. Затем нужно поверить в успех, даже если в настоящий момент нет никаких предпосылок к этому. Потом наступает черед мужества и силы воли, так необходимых для того, чтобы реализовать поставленные цели. И самое главное — вы не должны бояться потерпеть поражение.

Проанализировав вышеперечисленные барьеры, вы сможете лучше понять себя, узнать над чем вам нужно работать, и после этого подобрать необходимые упражнения для развития лидерских качеств.

В ходе экспериментального исследования нами было выявлено, что успешность формирования лидерских качеств студентов напрямую зависит от приёмов, применяемых преподавателем в учебном процессе, максимально способствующих развитию инициативы студентов в сознательном и целенаправленном овладении необходимыми знаниями, умениями и навыками для успешной будущей профессиональной деятельности. Проведенный эксперимент по формированию лидерских качеств у студентов педагогического вуза способствовал повышению активности и результативности в аудиторной и внеаудиторной работе студентов, а результаты

диагностического исследования у студентов лидерских качеств позволили констатировать достаточно высокий уровень сформированности этих качеств.

Таким образом, практическая реализация указанных рекомендаций поможет как студентам, так и преподавателям, лучше разобраться в лидерских качествах, определить направление, которое нуждается в доработке и выбрать методы и приемы для дальнейшего развития своего лидерского потенциала.

### 3.4. Технологическая карта внедрение выводов результатов исследования в практику

Таблица 6

#### Технологическая карта управления нововведением

Цель	Содержание	Методы	Формы	Кол-во	Время	Ответственные
1	2	3	4	5	6	7
<b>1-й этап: «Целеполагание внедрения по теме: «Программа развития лидерских качеств студентов педагогического вуза»</b>						
1.1. Изучить документы по предмету внедрения (программа развития лидерских качеств студентов педагогического вуза)	Изучение нормативной документации, Законов РФ, внутренней документации организации, нормативных документов университета, регламентирующих организацию и проведение учебного процесса.	Обсуждение, анализ, изучение документации и нормативных источников по теме, наблюдение	Поиск и анализ литературы, касающейся работы службы обучения и развития студентов; самообразование; обучение на факультете психологии ЮУрГГПУ	1	С 2015г	Преподаватели, руководство, психолог
1.2. Поставить цели внедрения программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза	Выдвижение и обоснование целей внедрения Программы	Обсуждение, анализ материалов по цели внедрения Программы	Наблюдение, беседа	1	Сентябрь	Преподаватели, руководство, психолог
1.3. Разработать этапы внедрения программы развития лидерских качеств студентов	Изучение и анализ содержания этапов Программы, его задач, принципов, условий, критериев и	Анализ состояния лидерских качеств студентов, анализ Программы внедрения, анализ	Анализ документации, совещание, работа по составлению Программы	1	Сентябрь	Преподаватели, руководство, психолог

педагогического вуза	показателей эффективности	готовности организации к инновационной деятельности по внедрению Программы	внедрения			
1.4. Разработать программно-целевой комплекс внедрения программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза	Анализ уровня подготовленности и руководящего состава к внедрению программы развития, анализ работы вуза по теме внедрения (развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза), подготовка методической базы внедрения Программы	Составление Программы внедрения, анализ развития лидерских качеств студентов, анализ готовности студентов к инновационной деятельности	Анализ документации, совещание, работа по составлению Программы внедрения	1	Сентябрь	Преподаватели, руководство, психолог
<b>2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на внедрение Программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза»</b>						
2.1. Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения у руководства и заинтересованных субъектов внедрения	Формирование готовности внедрить Программу в учебном заведении.	Обоснование практической значимости внедрения, тренинги развития готовности к инновационной деятельности внедрения, беседы, обсуждения, популяризация идеи внедрения Программы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Программы.	1	Октябрь	Руководство, преподаватели, психолог
2.2. Сформировать положительную реакцию на	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных	Беседы, обсуждения, дискуссии	Беседы, изучение передового опыта внедрения	Не менее 5	Сентябрь – Ноябрь	Руководство, преподаватели, психолог

предмет внедрения Программы у руководящего состава учреждения	технологий в учреждении и их значимости для образовательного учреждения; значимости и актуальности внедрения Программы		программы развития			
2.3. Сформировать веру в свои силы по внедрению инновационной технологии в учреждении	Анализ своего состояния по теме внедрения, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения, исследование психологического паспорта субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Беседы, консультации, самоанализ	1	Сентябрь – Ноябрь	Руководитель, психолог
<b>3-й этап: «Изучение предмета внедрения Программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза»</b>						
3.1. Изучить необходимые материалы и документы о предмете внедрения (развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза)	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной Программы и документации учреждения	Фронтально	Семинары, работа с литературой и информационными источниками	1	Декабрь	Руководитель, психолог
3.2. Изучить сущность предмета внедрения инновационной программы в учреждении	Освоение системного подхода в работе над темой предмета внедрения, его задач, принципов, содержания, форм и методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития готовности к инновационной деятельности)	1	Январь	Руководство, психолог
3.3. Изучить методику внедрения	Освоение системного подхода в работе	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполаг	1	Февраль	Руководство, психолог

Программы	над темой	ния	ания, внедрения)			
<b>4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение внедрения Программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза»</b>						
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Работа с руководством по тематическим мероприятиям	Не менее 6	Апрель	Администрация, психолог, научный руководитель диссертационного исследования
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации	1	Апрель	Администрация, психолог
4.3. Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Программы	Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной Программы	Изучение состояния дел в коллективе по теме внедрения Программы, обсуждения, экспертная оценка, самооценки	Собрание, анализ документации учреждения	1	Май	Администрация, психолог
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел в организации, корректировка методики	Наблюдение обучающего о процессах в коллективе	Не менее 5	1-е полугодие	Администрация, психолог, инициативная группа по внедрению Программы
<b>5-й этап: «Фронтальное освоение предмета внедрения Программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза»</b>						
5.1. Мобилизовать	Анализ работы инициативной	Сообщение о результатах	Совещания	1	Январь	Администрация,

руководство на внедрение инновационной Программы	группы по внедрению Программы	работы по инновационной технологии, тренинги (внедрения, готовности к инновационной деятельности)				психолог, инициативная группа по внедрению Программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Программы, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги (готовности к инновационной деятельности, саморегуляции)	Наставничество, консультации, семинары	1	Январь – Март	Администрация, психолог, инициативная группа по внедрению Программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения Программы в учреждение	Изучение состояния дел в учреждении по теме внедрения Программы, обсуждения	Собрание, анализ документации учреждения	1	Май	Администрация, психолог
5.4. Освоить всем преподавательским составом предмет внедрения (Программа развития лидерских качеств студентов педагогического вуза)	Фронтальное усвоение Программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения Программы	Совещания, консультации	1	Январь	Администрация, педагогический коллектив
<b>6-й этап: «Совершенствование работы над темой развития лидерских качеств студентов педагогического вуза»</b>						
6.1. Совершенствовать знания и умения	Совершенствование знаний и умений по	Наставничество, обмен опытом,	Конференция, анализ материалов	1	Январь	Администрация, психолог

умения, сформированные на предыдущем этапе	системному подходу	корректировка методики				
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Программы	Анализ зависимости конечного результата от создания условий для внедрения Программы	Анализ состояния дел в учреждении по теме внедрения Программы, обсуждение, доклад	Собрание, анализ документации	1	Январь	Администрация, психолог
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения Программы	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения Программы	Анализ состояния дел в учреждении по теме внедрения Программы, методическая работа	Методическая работа	Не менее 3	Сентябрь – Декабрь	Администрация, психолог
<b>7-й этап: « Распространение передового опыта освоения внедрения Программы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза»</b>						
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы учреждения по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документации, посещение совещаний	Внеучебные формы работы	Не менее 5	Сентябрь – Декабрь	Администрация, психолог
7.2. Осуществить наставничество над другими учебными заведениями, приступающими к внедрению Программы	Обучение преподавателей и педагогов по внедрению Программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах	1	Март – Май	Администрация, психолог
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по	Пропаганда внедрения Программы	Выступление на семинарах, конференциях, конгрессах, научная и творческая	Участие в конференциях, конгрессах, написание статей и	1-3	Январь – Февраль	Администрация, психолог, научный руководитель

внедрению Программы в учебном заведении		деятельность	научной работы по внедрению Программы			диссертационного исследования
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившиеся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Программы	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Программы	Не менее 2	Октябрь – Февраль	Научный руководитель исследования, администрация

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Лидерские качества выступают как одни из ведущих характеристик личности современного человека. Формирование полноценной личности, социально активной и способной включаться в жизненные изменения, является важной задачей для педагогических вузов. Многие лидерские качества, такие как общительность, эмпатийность, самостоятельность в осуществлении выбора, организованность, являются личностно значимыми, необходимыми для жизненной успешности в профессиональной деятельности.

Наше исследование было посвящено проблеме развития лидерских качеств студентов педагогического вуза. Целью исследования являлось теоретическое обоснование и экспериментальная проверка модели развития лидерских качеств студентов педагогического вуза. Мы предположили, что лидерские качества студентов педагогического вуза изменятся при реализации психолого-педагогической программы развития, включающей комплекс различных методов.

Нами было изучено состояние проблемы развития лидерских качеств студентов педагогического вуза. Было выявлено, что на сегодняшний день не существует однозначно доказанной теории происхождения лидерства. На развитие лидерских качеств у студентов влияет ряд социально-психологических факторов, оказывающих воздействие на деятельность лидера в любой профессиональной сфере: технологический, творческий, этический, регулятивный. Основываясь на данных факторах мы определили необходимые научно-практические направления для разработки психолого-

педагогической программы развития лидерских качеств студентов.

В рамках исследования была разработана модель развития лидерских качеств студентов. Она включает с себя следующие компоненты: целевой, организационный, диагностический, содержательный (включающий с себя мотивационный, эмоциональный, волевой и интеллектуальный компоненты), аналитический, а также предполагаемый результат. Каждый из вышеперечисленных компонентов модели влияет на достижение цели: развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза.

Наше исследование проводилось в четыре этапа. Для него мы использовали надежные и валидные психодиагностические методики, а именно: методика диагностики лидерских способностей, авторы Е. Жариков, Е. Крушельницкий, методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (КОС), автор В.А. Федоришин, тестирование «Я – лидер», автор А.Н. Лутошкин.

В нашем исследовании принимали участие 40 человек – студенты первого курса очной формы обучения факультета психологии, ГОУ ВПО «Челябинский государственный педагогический университет». По результатам констатирующего эксперимента выяснилось, что среди продиагностированных нами студентов преобладают студенты с достаточным уровнем развития лидерских качеств (от 60% до 79,0%). Однако тот факт, что среди испытуемых выявлены респонденты с недостаточным уровнем развития лидерских качеств (от 7% до 25%), оценивается нами как негативная тенденция в личностных позициях будущих педагогов; недостаточный уровень развития лидерских качеств

признан нами фактором, способным как усложнить в дальнейшем выполнение выпускником профессиональных обязанностей педагога, так и привести к профессиональной дезадаптации.

Мы разработали и реализовали психолого-педагогическую программу развития лидерских качеств студентов педагогического вуза, включающую в себя 9 занятий, целью которых является развитие лидерских качеств у студентов за счет развития инициативности, целеустремленности, ответственности за себя и окружающих, обучения приемам и методам организации и планирования деятельности и навыкам социальной активности. Занятия, предусмотренные программой, проводились в течение полутора месяцев по четыре часа в неделю в рамках спецкурса. Данный тренинг способствовал раскрытию личностного потенциала участников группы.

После окончания программы был проведен повторный срез, который позволил сравнить результаты до и после реализации психолого-педагогической программы развития. По данным повторной диагностики, можно сказать, что выдвинутая нами гипотеза подтвердилась. Произошло развитие лидерских качеств студентов после проведения программы развития. Исходя из представленных данных, мы отмечаем, что в контрольной группе не произошло каких-либо значимых изменений. Однако в экспериментальной группе мы можем отметить положительную динамику: так количество испытуемых с низким уровнем развития лидерских качеств снизилось на 25% процентов, а в свою очередь средний уровень увеличился на 15%, и появились студенты, у которых лидерские качества развиты на высоком уровне. Если рассматривать лидерские качества по отдельности, то хотелось бы отметить, что после проведения психолого-

педагогической программы в ЭГ нет ни одного лидерского качества, которое было бы развито на низком уровне. Также существенно увеличилось число испытуемых с высоким уровнем развития лидерских качеств, в отдельных случаях более чем в три раза.

Математическая обработка результатов с помощью t-критерия Стьюдента позволила нам доказать и подтвердить достоверность выдвинутой гипотезы. Это свидетельствует о том, что психолого-педагогическая программа является эффективной и действительно способствует развитию лидерских качеств, студентов педагогического вуза.

Проанализировав теоретический материал, проведя экспериментально исследование и получив результаты, мы дали психолого-педагогические рекомендации студентам и преподавателям по развитию лидерских качеств студентов педагогического вуза. Их практическая реализация поможет как студентам, так и преподавателям, лучше разобраться в лидерских качествах, определить направление, которое нуждается в доработке и выбрать методы и приемы для дальнейшего развития своего лидерского потенциала.

В завершение нашего исследования нами была реализована технологическая карта управления нововведением.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аберкромби, Н., Хилл, С., Тернер, Б.С. Социологический словарь [Электронный ресурс] / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б.С.Тернер. – М.: Изд-во «Экономика», 2004. – 620 с. – Режим доступа: <http://padaread.com/?book=31861&pg=1>.
2. Авдеева, А.В., Пучков Н.П. К вопросу планирования воспитательной работы по формированию лидерских качеств у студентов вузов / А.В. Авдеева, Н.П. Пучков //Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – №8(22). – С.73-80.
3. Аль-Гафри, С. О. С. Роль лидерства в функционировании учебной группы как субъекта совместной деятельности. автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05./ Аль-Гафри Салех Обайд Саид. – Курск, 2010. – 20 с.
4. Андреев, В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития: учебное пособие для студентов вузов / В. И. Андреев. – 3-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2009. – 606 с.
5. Андриенко, Е. В. Социальная психология: учебное пособие для студентов высших педагогических заведений /Е. В. Андриенко: под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2012. – 264 с.
6. Анохина, Т.А., Петрова, Н.В. Педагогические основы управления личностно-ориентированным взаимодействием преподавателя и студента в учебном процессе: Сб. науч. тр. / Проблемы и перспективы подготовки учителя в современных

условиях / Т.А. Анохина, Н.В. Петрова. – Славянск-на-Кубани: Изд. Центр СГПИ, 2009. – С.5-8.

7. Ашин, Г.К., Понеделков, А.В., Игнатов, В.Г., Старостин, А.М. Основы политической элитологии [Электронный ресурс] / Г.К. Ашин, А.В. Понеделков, В.Г. Игнатов, А.М. Старостин. – М.: Приор, 2001. – 304 с. – Режим доступа:

<http://www.twirpx.com/file/216989/>.

8. Багрецов, С.А. Львов, В.М., Наумов, В.В. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом [Электронный ресурс] / С.А. Багрецов, В.М. Львов, В.В. Наумов. – СПб.: Лань, Издательство Санкт-Петербургского Университета МВД России, 2001. - 640 с. – Режим доступа: <http://fb2lib.net.ru/book/152650>.

9. Батаршев, А.В. Диагностика способности к общению [Электронный ресурс] / А.В. Батаршев. – СПб.: Питер, 2006. – 176с. – Режим доступа: [http://akrod.ucoz.ru/statiya/batarshev\\_a-v-diagnostika\\_sposobnosti\\_k\\_obshheniju.pdf](http://akrod.ucoz.ru/statiya/batarshev_a-v-diagnostika_sposobnosti_k_obshheniju.pdf)

10. Бендас, Т. В. Психология лидерства: учебное пособие / Т. В. Бендас. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.

11. Бендер, П.У., Хеллман Э. Лидерство изнутри/ П.У. Бендер, Э. Хеллман. – Минск: Попурри, 2010. – 304с.

12. Бенедиктов, Б. А., Бенедиктов С. Б. Психология обучения и воспитания в высшей школе [Электронный ресурс] / Б. А. Бенедиктов, С. Б. Бенедиктов. – Минск: Высшая школа, 1983. – 224 с. – Режим доступа: <http://djuw.ru/domovodstvo/kniga-benediktov-ba-psihologiya-obucheniya-vospitaniya-v-vysshej-shkole.html>.

13. Большой психологический словарь. – 4-е издание, расширенное /сост. и общ. ред. Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. – 816 с.
14. Борытко, Н.М. Методология и методы психолого-педагогических исследований: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / Н.М. Борытко, А.В. Моложавенко, И.А. Соловцова: под ред. Н.М. Борытко. – 2-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 320 с.
15. Вифлеемский, А.Б. Реформы образования: краткий курс истории новейшего времени / А.Б. Вифлеемский //Народное образование. – 2005. – № 2. – с. 28-36.
16. Волков, И.П. Руководителю о человеческом факторе / И.П. Волков – СПб.: «Питер», 2009. – 211 с.
17. Выготский, Л.С. Собрание сочинений В 6-ти т. Т. 4. Детская психология [Электронный ресурс] / Л.С. Выготский: под ред. Д. Б. Эльконина. – М.: Педагогика, 1984. – 432 с. – Режим доступа: [http://tlf.narod.ru/school/vygotskiy4\\_detskaya\\_psihologiya.htm](http://tlf.narod.ru/school/vygotskiy4_detskaya_psihologiya.htm).
18. Галкина, Н.А. Роль лидерства в формировании направленности юношеских групп / Н.А. Галкина // Духовно-нравственные потенциалы молодёжного коллектива: диагностика и развитие: материалы Международной науч.-практ. конф. Курск, 21-23 марта 2013 г. Ч. 2. / под ред. А. С. Чернышёва. – Курский государственный университет. – Курск, 2013. – С. 178 – 182.
19. Гордиенко, В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Электронный ресурс]: монография/ В.Н. Гордиенко. — Электрон. текстовые данные.— Иркутск: Восточно-Сибирская академия образования, 2009.— 135 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11455>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

20. Горяйнова, Н.М. Социальное лидерство: теоретико-методологические аспекты. Монография / Н.М. Горяйнова. – Челябинск: Полиграф-Мастер, 2009. – 201с.
21. Гулякина, В.В. Копинг-стратегии у лидеров в подростковом возрасте / В.В. Гулякина // Малая группа как объект и субъект психологического влияния: материалы Всеросс. науч. конф. (с международным участием). Курск, 21–22 октября 2011 г. Ч.1. Под общ. ред. А.С. Чернышева; Курский государственный университет. – Курск, 2011. – С. 220-223.
22. Давлетова, А. И., Гайдукова С. С. Психолого-педагогические аспекты лидерства: учебно-методическое пособие / А. И. Давлетова, С. С. Гайдукова. – Славянск-на-Кубани: изд. центр СГПИ, 2005. - 90 с.
23. Давлетова, А. И. Лидерство как социальное явление: Сб. науч. тр./ А. И. Давлетова. – Славянск-на-Кубани: центр СГПИ, 2006. с. 65-76.
24. Давлетова, А. И. Особенности формирования лидерских качеств в юношеском возрасте: Сб. науч. тр./Материалы Всероссийской научно-практической конференции / А. И. Давлетова. – Славянск-на-Кубани: изд. центр СГПИ, 2003. С. 82-89.
25. Давлетова, А. И. Психодиагностика лидерских способностей в студенческой среде: Сб. науч. тр./Психолого-педагогические исследования в области образования / А. И. Давлетова. – Москва-Челябинск, 2003г. – с.156-160.
26. Давлетова, А. И., Чернодуб В. Ф. Лидерство и саморазвитие в педагогической профессии: Сб. науч. тр./ А. И. Давлетова, В. Ф. Чернодуб. – Славянск-на-Кубани: изд. центр СГПИ, 2006. – С. 45-48.

27. Давыдов, В.П. Основы методологии, методики и технологии педагогического исследования: научно-методическое пособие / В.П. Давыдов; под ред. П.И. Образцова, А.И. Уман. – М.: Логос, 2008. – 128 с.
28. Данилова, Н. И. Современная типология лидерства в организации / Н. И. Данилова // Научный журнал Социология и право. – Санкт Петербургский университет управления и экономики, 2012. – № 2 (13). – С. 10-24.
29. Деркач, А.А., Сайко, Э.В. Самореализация – основание акмеологического развития / А.А. Деркач, Э.В. Сайко. – М.: Московский психолого-социальный университет, РАО, 2010. – 224 с.
30. Деркач, А.А. Субъект: формы, механизмы и пути развития / А.А. Деркач. – Казань: Центр инновационных технологий, 2011. – 256 с.
31. Долгова, В.И., Аркаева, Н. И. Психологические особенности смысложизненных ориентаций выпускников вуза/ В. И. Долгова, Н. И. Аркаева // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – Декабрь 2013, ART 2109. – СПб., 2013. – Режим доступа: <http://www.emissia.org/offline/2013/2109.htm>.
32. Долгова, В.И. Готовность к инновационной деятельности в образовании (монография) / В. И. Долгова. – М.: Книжный дом «Университет», 2009. – 228с.
33. Долгова, В.И., Мельник, Е. В. Моделирование процессов формирования профессиональной коммуникативной компетентности [Электронный ресурс] / В. И. Долгова, Е. В. Мельник // XXXVII international research and practice conference “Forms of social communication in the dynamics of human societ» :

сб. тр. Междунар. виртуальной Интернет-конференции (Лондон, November 20 – 26, 2012). – Лондон (Великобритания), 2012. – С. 66-69. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/16560>.

34. Долгова, В.И. Моделирование эмоциональной устойчивости личности»//[Текст]/В.И.Долгова//Health as a factor of qualiti and lifetime of biological species: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (December 05-10, 2012). – Лондон, Великобритания, 2012. – С. 67 – 70. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/16597>.

35. Долгова, В.И. Системные инновационные технологии целеполагания»/[Текст]/В.И.Долгова//XXXV International Research and Practice Conference “Global crisis of contemporaniety in the sphere of mindset, social values and political interests correlation»: сб.труд. Международной виртуальной Интернет-конференции (Лондон, 05 – 12 ноября 2012). – Лондон, Великобритания, 2012. – С. 41-45. – Режим доступа: <http://gisap.eu/ru/node/16023>.

36. Долгова, В.И., Шаяхметова, В. К. Инвариантность профессионально важных качеств: Монография/ В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова – Челябинск: ООО «Издательство РЕКПОЛ», 2009. – 314 с.

37. Долгова, В.И. Шумакова, О.А. Инновационные технологии деятельности педагогов-психологов: учебник/ В.И. Долгова, О.А. Шумакова. – М.: КДУ, 2009. – 96 с.

38. Дубовская, Е.М. Влияние лидера на сверстников в юношеских группах. автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 [Электронный ресурс] / Е.М. Дубовская. – М., 1984. – 22 с. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/vliyanie-lidera-na-sverstnikov-v-yunosheskikh-gruppakh>.

39. Дьяченко, М.И. Психология высшей школы [Электронный ресурс] / М.И.Дьяченко, Л.А.Кандыбович. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск: Тесей, 2003. – 350 с. – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/1023406/>.
40. Евтихов, О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография / О.В. Евтихов. – Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. – 288с.
41. Елизаров, С.Г. Обогащение и преобразование лидерства как механизм формирования мотивационно-ценностной включенности учебных групп в условиях социальных систем различного типа / Организаторские способности в системе психологического менеджмента и ментального управления потенциалами социальных групп и организаций: сборник материалов 3 международного симпозиума / С.Г. Елизаров. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2011. – С.124-126.
42. Еникеев, М.И. Общая и социальная психология: учебник / М.И. Еникеев. – 2-е издание. – М.: Инфра-М, 2014. – 640с.
43. Ершов, А. А. Психология активности людей [Электронный ресурс] / А. А. Ершов. – Санкт-Петербург, 1992. – 31 с. – Режим доступа: <http://www.univer.omsk.ru/omsk/socstuds/leadership/opred.htm>.
44. Есина, Е.В. Педагогическая психология: учебное пособие [Электронный ресурс] / Есина Е.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 158 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6321>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
45. Жеребова, Н.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования / Руководство и

лидерство. Сборник научных трудов / Н.С Жеребова // МИР психологии. – 2002. – №1. – С.248-262.

46. Журавлев, А. Л., Соснин В.А., Красников М.А. Социальная психология: учебное пособие / А. Л. Журавлев, В.А. Соснин, М.А. Красников. – М.: Издательство Форум, 2011. – 496 с.

47. Журавлев, А.Л., Шорохова Е. В. Психология совместной жизнедеятельности малых групп и организаций [Электронный ресурс] / А.Л. Журавлев, Е.В. Шорохова. – 2001. – 288с. – Режим доступа: [http://www.koob.ru/zhuravlev\\_a\\_l/psyc\\_small\\_groups](http://www.koob.ru/zhuravlev_a_l/psyc_small_groups).

48. Зеер, Э.Ф. Личностно-развивающие технологии начального профессионального образования: учебное пособие [Гриф УМО] / Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2010. – 176с.

49. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования : учебник для вузов [Гриф УМО] / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Академия, 2013. – 411 с.

50. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития: учебное пособие для вузов [Гриф УМО] / Э. Ф. Зеер. – 3-е изд., стер. – М.: Академия, 2009. – 240 с.

51. Зимняя, И.А. Педагогическая психология: учебник для вузов [Текст] / И.А. Зимняя. – М.: МОДЭК, 2010. – 448 с.

52. Иванова, Л.В. Развитие познавательной самостоятельности студентов вуза / Л. В. Иванова. – Издательство Москва Перо, 2013. –180 с.

53. Иванова, Л.В. Формирование самостоятельной готовности студентов к педагогическому творчеству как фактор инновационной культуры/ Л. В. Иванова // Вестник Челябинского Государственного Педагогического Университета // Научный журнал. – № 1. – 2010 г. – С. 98-107.

54. Инновационная культура бакалавров и магистров психолого-педагогического образования: монография / Сост. В.И. Долгова. – СПб.: ООО «Книжный дом», 2011. – 226 с.
55. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е.А. Климов. – 4-е издание. – М.: Академия, 2010. – 304с.
56. Коломинский, Я. Л. Социальная психология взаимоотношений в малых группах: учебное пособие / Я.Л. Коломинский. – М.: АСТ, 2010. – 448 с.
57. Кондаков, И.В. Психология. Иллюстрированный словарь / И.В. Кондаков. – 2-е издание, дополненное и переработанное. – М.: Харвест, 2007. – 784с.
58. Корытов, В. В. Лидерство и руководство: основные тенденции становления и развития проблематики [Электронный ресурс] / В.В. Корытов. – Электронный журнал «Психологическая наука и образование». – 2010. – № 3. – Режим доступа: [www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru) / ISSN: 2074-5885 / E-mail: [psyedu@mgpppu.ru](mailto:psyedu@mgpppu.ru).
59. Краевский, В.В. Методология педагогики: новый этап: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / В.В. Краевский, Е.В. Бережнова. – М.: Академия, 2009. – 244с.
60. Кричевский, Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] / Р. Л. Кричевский, Е. М. Дубовская. — М.: Аспект Пресс, 2001.— 318 с. – Режим доступа: <http://socioline.ru/book/krichevskij-r-l-dubovskaya-e-m-sotsialnaya-psihologiya-maloj-gruppy>.
61. Кричевский, Р. Л. Если вы руководитель: Элементы психологии менеджмента в повседневной работе [Электронный

ресурс] / Р. Л. Кричевский. – М.: Дело, 1993. – 348 с. – Режим доступа: [http://www.koob.ru/krichevsky/esli\\_vi\\_rukovoditel](http://www.koob.ru/krichevsky/esli_vi_rukovoditel).

62. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства / Р. Л. Кричевский. – М.: Статус, 2007. – 544с.

63. Крушельницкая, О.Б. Исследование лидерства в школьных и студенческих группах / О.Б. Крушельницкая // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2011. – №3. – С.60–73.

64. Леонтьев, А. Н. Деятельность, сознание, личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Изд-во Книга по требованию, 2011. – 130 с.

65. Логвинов, И.Н. Влияние гендерных особенностей на эмоциональное отношение молодежных лидеров юношеского возраста к педагогам, родителям и своему «я» / И.Н. Логвинов // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2013. – № 1 (25). – С. 257-263.

66. Логвинов, И.Н. Основные тенденции в изучении феномена лидерства в современной отечественной психологии [Электронный ресурс] / И.Н. Логвинов // Научный журнал КубГАУ. – 2014. – №97(03) . – Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/03/pdf/05.pdf>.

67. Логвинов, И.Н. Социально-психологическое исследование гендерного аспекта структуры типов молодежного лидерства / И.Н. Логвинов // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского. – 2011. – № 24. – С. 966-971.

68. Логинова, А. А. Профессиональное становление личности юношей и девушек в процессе обучения в вузе / А. А. Логинова, В. В. Онуфриева // Молодой ученый. — 2014. — №4. — С. 700-701.

69. Лутошкин, А.Н. Как вести за собой [Электронный ресурс] / А.Н. Лутошкин. – М.: Просвещение, 2000. – 65с. – Режим доступа: [www.bfnm.ru/DswMedia/kakvestizasoboy-lutoshkin.doc](http://www.bfnm.ru/DswMedia/kakvestizasoboy-lutoshkin.doc).
70. Методы социальной психологии [Электронный ресурс] /под ред. Е.С. Кузьмина, В.Е. Семенова. – Изд-во Ленинградского университета, 1977. – С. 65-96. – Режим доступа: [www.psy.khspru.ru/.../Кузьмин-Е.С.-Семенов-В.Е.-ред.-Методы социальной психологии...](http://www.psy.khspru.ru/.../Кузьмин-Е.С.-Семенов-В.Е.-ред.-Методы социальной психологии...)
71. Мокшина, Н.Г. формирование лидерских качеств у детей и подростков как психолого-педагогическая проблема / Н.Г. Мокшина // Журнал ФЭН-Наука. – Выпуск № 2 (17). – 2013. – С. 31-34.
72. Муртазин, Р. А. Студенчество как особая социально-психологическая и возрастная категория / Р.А. Муртазин // Инновационное управление социально-экономическими системами в регионах: Сбор. статей междунар. науч.-практ. конф. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2011. – С. 313-318.
73. Мясищев, В.Н. Психология отношений / В.Н. Мясищев. – М.: МОДЭК, 2011. – 400с.
74. Немов, Р.С. Психология. В 3 книгах. Книга 1. Общие основы психологии / Р.С. Немов. – М.: Владос, 2010. – С.401-424.
75. Общая психология. Словарь. [Электронный ресурс] / Ред.-сост. Л. А. Карпенко; Под общ. ред. А. В. Петровского. — М.: ПЕР СЭ, 2005. — 251 с. — Режим доступа: <http://www.encyclopedia.ru/cat/online/detail/38682/>.
76. Парыгин, Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы / Б. Д. Парыгин. — СПб: СПбГУП, 2010. — 533 стр.
77. Парыгин, Б. Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории [Электронный ресурс] / Б. Д.

Парыгин. — СПб.: ИГУП, 1999. — 592 с. — Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/73859/>.

78. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива [Электронный ресурс] / А.В. Петровский. — М.: Мысль, 1979. — 243 с. — Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/300507/>.

79. Петровский, А. В. Личность, деятельность, коллектив [Электронный ресурс] / А.В. Петровский. — М.: Мысль, 1982. — 255с. — Режим доступа: <http://www.voppsy.ru/authors/PETROVAV.htm>.

80. Петровский, А.В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства [Электронный ресурс] / А.В. Петровский // Вопр. психол. — 1980. —№ 2. — С. 29-41. — Режим доступа: <http://www.voppsy.ru/authors/PETROVAV.htm>.

81. Петровский, А.В., Ярошевский М.Г. Теоретическая психология: учебное пособие для студентов психол. фак. высших учебных заведений [Электронный ресурс] / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. — М.: «Академия», 2007. — 496 с. — Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/petya01/index.htm>.

82. Поварёнков, Ю.П. Место психологической теории профессионального становления в структуре психологической науки / Ю.П. Поваренков // Вестник интегративной психологии. — Ярославль, Москва. — 2010. — выпуск 8, часть 1— С. 28-30.

83. Программа спецкурса дисциплины "Психология лидерства" / Т.Е. Тужба. — АСОУ, 2010. — 12 с.

84. Психология взрослости: учебное пособие для вузов / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. — Моск. психолог.-соц. ин-т. — М.: Издательство МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2011. — 207 с.

85. Психологическая диагностика: учебное пособие [Электронный ресурс] / Под ред. К.М. Гуревича и Е.М.

Борисовой. – М.: Изд-во УРАО, 2001. – 368с. – Режим доступа: <http://www.psi-test.ru/pub/psy-diagnos/oglav.html>.

86. Пучков, Н.П., Авдеева А.В. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся: метод, рекомендации /Н.П. Пучков, А.В. Авдеева. — Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. — 28 с.

87. Пучков, Н.П. К вопросу планирования воспитательной работы по формированию лидерских качеств у студентов вузов / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2009. – С. 73– 81.

88. Пучков, Н.П. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста / Н.П. Пучков, А.И. Попов, А.В. Авдеева // Российский научный журнал. – 2009. – №3(10). – С. 100 – 112.

89. Рожков, М.И. Теория и практика развития самоуправления в ученических коллективах [Электронный ресурс] / М.И. Рожков. – М., 1990. – 144 с. – Режим доступа: <http://www.yarcdu.ru/page-210>.

90. Рыбалко, Е. Ф. Возрастная и дифференциальная психология [Электронный ресурс] / Е.Ф. Рыбалко. – СПб.: Питер, 2001. – 224 с. – Режим доступа: <http://bookz.ru/authors/ribalko-elena/ribalkoef01/1-ribalkoef01.html>.

91. Сарычев, С.В. Социально-психологические аспекты взаимосвязи феноменов ориентировки и лидерства в молодежных группах / С.В. Сарычев, Е.И. Гамова // Интеграция в дополнительном образовании детей: опыт, проблемы и перспективы: сборник научно-практических статей. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2009. – С. 101-109.

92. Селезнева, Е.В. Лидерство: учебник для бакалавров/ Е.В. Селезнева. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 429с.
93. Сидоренков, А.В., Захарченко, Н. А., Сидоренкова, И. И. Социально-психологические теории малой группы / А.В. Сидоренков, Н. А. Захарченко, И. И. Сидоренкова. – М.: Вузовская книга, 2011. – 174 с.
94. Социальные технологии. Толковый словарь / отв. ред. В.Н. Иванов. – М. – Белгород, 2005. – 465 с.
95. Социологический энциклопедический словарь: на русском, английском, немецком, французском и чешском языках [Электронный ресурс] / Ред. Г.В. Осипов. - М.: Норма, 2000. – 488 с. – Режим доступа: <http://vocabulary.ru/dictionary/1096/word/liderstvo>.
96. Столяренко, Л.Д. Основы психологии: учебное пособие / Л.Д. Столяренко. – 22-е изд. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 671с.
97. Толстых, А.В. Опыт конкретно-исторической психологии личности / А.В. Толстых. – СПб.: Алетейя, 2000. – 288с.
98. Уманский, Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив. (Избранные труды) / Л.И. Уманский. – Кострома: Изд-во Костромского госуниверситета, 2001. – 208с.
99. Федоренко, Л.Г. Позитивная (проектирующая) психология в школе [Электронный ресурс]: курс практических занятий для педагогов, учащихся и родителей/ Федоренко Л.Г.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: КАРО, 2009.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19404>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.
100. Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп

[Электронный ресурс] / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М. 2002, С.316-320. – Режим доступа: <http://psihu.net/library/file1984>.

101. Филоненко, В.И. Студенчество современной России: проблемы типологизации / В.И. Филоненко // Философия права. 2009. – №2 (33). – С. 56-59.

102. Фоминова, А.Н. Педагогическая психология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фоминова А.Н., Шабанова Т.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 333 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19532>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

103. Чернышев, А.С., Лобков Ю.Л., Сарычев С.В., Скурятин В.И. Социально одарённые дети: путь к лидерству / А.С. Чернышев, Ю.Л. Лобков, С.В. Сарычев, В.И. Скурятин. – Воронеж: Кварта, 2007. – 210 с.

104. Чернышев, А.С. Организованность и лидерство в молодежных группах: теория, эксперимент, практика (Избранные труды) / А.С. Чернышев. – Курск: Изд-во Курского госуниверситета, 2006. – 325с.

105. Чернышев, А.С., Сарычев С.В., Лобков Ю.Л. Социально-психологический эксперимент в личностном развитии социально одаренных подростков и юношей / А.С. Чернышев, С.В. Сарычев, Ю.Л. Лобков // Problems of education in the 21st century. Vol. 2 «Variety of education in Central and Eastern Europe». –2007. – P. 161-165.

106. Шевченко, Т.Н. Лидерство как условие формирования конкурентоспособного специалиста социально-культурной сферы [Электронный ресурс] / Т.Н. Шевченко // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – №51. – Режим доступа: URL:

<http://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-kak-uslovieformirovaniya-konkurentosposobnogo-spetsialista-sotsialno-kulturnoy-sfery>

107. Шестаков, А.В. Экономика и право: Энциклопедический словарь [Электронный ресурс] / А.В. Шестаков. – М.: Дашков и К, 2000. – 568с. – Режим доступа: <http://onlinebookz.ru/37663/>.

108. Школа лидера: цикл учебно-развивающих занятий для старшеклассников областного лагеря старшеклассников имени А.Н. Лукошкина «Комсорг» / Авторы-составители А.И. Тимонин, Л.И. Тимонина. – Нижний Новгород: изд-во ООО «Педагогические технологии», 2008. – 88 с.

109. Blanchard, K., Miller, M. The secret. What great leaders know and do/ К. Blanchard, М. Miller. – Third edition. – Berrett-Koehler Publishers, Inc., 2014. – 152 p.

110. Blanchard, K., Fowler, S. Leading at a Higher Level, Revised and Expanded Edition: Blanchard on Leadership and Creating High Performing Organizations/ К. Blanchard, S. Fowler. – FT Press; 1 edition, 2009. – p.384.

111. Bogardus, E. Leaders and Leadership [Электронный ресурс] / E. Bogardus. – New York, 1934. – p. 138. – Режим доступа: [https://www.brocku.ca/.../Bogardus/1924/1924\\_37.html](https://www.brocku.ca/.../Bogardus/1924/1924_37.html).

112. Buchanan, D. , Huczynski, A. Organizational Behaviour (7th ed.) / D. Buchanan , A. Huczynski. – Pearson Education Ltd., 2010. – p.601.

113. Businessballs information website: Leadership Theories Page, Integrated Psychological Approach section. At the end of the Integrated Psychological section it comments on the connection between the Three Levels model, authentic leadership and servant leadership [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <https://www.businessballs.com>.

114. Collins, J. Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't [Электронный ресурс] / J. Collins. – New York. HarperCollins, 2001. – pp. 37-38. – Режим доступа: [http://www.jimcollins.com/article\\_topics/articles/good-to-great.html](http://www.jimcollins.com/article_topics/articles/good-to-great.html).
115. Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. Primal Leadership, With a New Preface by the Authors: Unleashing the Power of Emotional Intelligence / D. Goleman, R. Boyatzis, A. McKee. – Harvard Business Review Press; 10 Anv edition, 2013. – p. 336.
116. Kouzes, J.M., Posner, B.Z. The Leadership Challenge: How to Make Extraordinary Things Happen in Organizations / J.M. Kouzes, B.Z. Posner. – Jossey-Bass; 5 edition, 2012. – p. 416.
117. MacLachlan, R. Review in People Management magazine [Электронный ресурс] / R. MacLachlan. – 2011. – Режим доступа: <http://www.peoplemanagement.co.uk>. Retrieved 2012-08-03.
118. Maxwell, J.C. The Complete 101 Collection: What Every Leader Needs to Know / J.C. Maxwell. – Thomas Nelson; 3.11.2012 edition, 2012. – p. 624.
119. Scouller, J. The Three Levels of Leadership: How to Develop Your Leadership Presence, Knowhow and Skill / J. Scouller. – Cirencester: Management Books 2000, 2011, p. 317.
120. Stogdill, R.M. Handbook of Leadership [Электронный ресурс] / R.M. Stogdill. – New York, 1974. – P.51-52. – Режим доступа: [www.grandars.ru/college/psihologiya/teorii-liderstva.html](http://www.grandars.ru/college/psihologiya/teorii-liderstva.html)
121. Stogdill, R.M. Personal Factors Associated with Leadership: a Survey of the Literature [Электронный ресурс] / R.M. Stogdill //Journal of Psychology. – Vol. 25. – Issue 1. –1948. – Режим доступа: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00223980.1948.9917362>. Published online: 02 Jul 2010.

**Методики психолого-педагогической диагностики**

**«Диагностика лидерских способностей»**

**(Е. Жариков, Е. Крушельницкий)**

*Инструкция.* 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.

Тест-опросник

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

- а) да;
- б) нет.

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

- а) да;
- б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

- а) да;
- б) нет.

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

- а) да;
- б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?

- а) да;
- б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

- а) да;
- б) нет.

7.Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

- а) да;
- б) нет.

8.Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

- а) да;
- б) нет.

9.Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

- а) да;
- б) нет.

10.Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

- а) да;
- б) нет.

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?

- а) да;
- б) нет.

12.Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

- а) да;
- б) нет.

13.Считаете ли вы себя мечтателем?

- а) да;
- б) нет.

14.Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

- а) да;
- б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

- а) да;
- б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

- а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
- б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений вам ближе?

- а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
- б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

- а) с покорными людьми;
- б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

- а) да;
- б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властью вашего отца?

- а) да;
- б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

- а) да;
- б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

- а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
- б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а) да;

б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да;

б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

а) да;

б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да;

б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину?

а) да;

б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

б) 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?

а) коллегиальный;

б) авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

а) да;

б) нет.

32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) 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?

а) промолчите;

б) будете отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

а) да;

б) нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?

а) да;

б) нет.

36. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) 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?»

а) согласен;

б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

а) да;

б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

а) да;

б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) опускаете руки;

б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

а) да;

б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

а) да;

б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

а) да;

б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да;

б) нет.

45. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да;

б) нет.

47. Кем бы вы предпочли стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную;

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да;

б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да;

б) нет.

*Оценка результатов тестирования*      *Диагностика лидерских способностей* (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

### **Ключ к опроснику**

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.

### **Обработка результатов и критерии оценки**

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

#### **Оценка лидерства**

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.

### **Интерпретация**

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами

личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е.

Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях. Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

**«Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей  
(КОС)» (В. А. Федоришин)**

**Инструкция.** Методика по определению коммуникативных и организаторских склонностей содержит 40 вопросов. На каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-). Время на выполнение методики 10-15 минут.

*Опросник*

1. Есть ли у вас стремление к изучению людей и установлению знакомств с различными людьми?
2. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды, причиненной вам кем-либо из ваших товарищей?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
6. Часто ли вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими вашего мнения?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время за книгами или за каким-нибудь другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли некоторые помехи в осуществлении ваших намерений, легко ли вам отказаться от своих намерений?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми, которые старше вас по возрасту?
10. Любите ли вы придумывать или организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вам включаться в новые для вас компании (коллективы)?
12. Часто ли вы откладываете на другие дни дела, которые нужно было выполнить сегодня?

13. Легко ли вам удается устанавливать контакты и общаться с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли вы добиться того, 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 обещаний, обязательств, обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли при 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 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 затруднение, 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 незнакомых людей?
28. Верно ли, что вы редко стремитесь доказать свою правоту?
29. Полагаете ли вы, что вам не представляет особого труда внести оживление в малознакомую группу?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе (на производстве)?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых?
32. Верно ли, что вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не сразу было принято товарищами?

33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомый коллектив?
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 оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

*Обработка результатов тестирования*

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру - 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС»

**Ключ для обработки данных**

Коммуникативные склонности

(+) да 1,5,9,13,17,21,25,29,33,37

(-) нет 3, 7, 11, 15, 19, 23,27, 31, 35, 39

Организаторские склонности

(+) да 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38

(-) нет 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40

За каждый ответ «да» или «нет» для высказываний, совпадающих с отмеченными в ключе отдельно по соответствующим склонностям, приписывается один балл. Экспериментально установлено пять уровней коммуникативных и организаторских склонностей. Примерное распределение баллов по этим уровням показано ниже.

<b>Сумма баллов</b>	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
<b>Уровень</b>	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Высший

### Тест «Я - лидер» (А.Н. Лутошкин)

Эта методика направлена на самооценку лидерских качеств Участникам теста предстоит ответить на вопросы.

**Инструкция.** Если вы полностью согласны с приведенным утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставьте цифру "4"; скорее согласен, чем не согласен - "3"; трудно сказать - "2"; скорее не согласен, чем согласен - "1"; полностью не согласен - "0".

Вопросы к тесту:

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижение понятной мне цели.
3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чем-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде.
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую свое свободное время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко устанавливать нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружны.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня все получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе моих товарищей.

25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решение, перебираю различные варианты.
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не испытываю чувство неуверенности в себе.
35. Я стремлюсь решать проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие.
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнения товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, используя опыт других.
44. Мне интересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удается сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

### **Обработка и интерпретация результатов.**

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать сумму очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы: 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41). Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

А - умение управлять собой; Е - знание организаторской работы;

Б - осознание цели (знаю, что хочу); Ж - организаторские способности;

В - умение решать проблемы; З - умение работать с группой.

Г - наличие творческого подхода Д- влияние на окружающих

Если сумма в столбце меньше 10, то качество слабо развито, и надо работать над его совершенствованием; если вы набрали 11-16 баллов, то качество развито средне, если сумма ваших баллов 17-20, качество развито сильно.

Но прежде чем сделать заключение о том, лидер ли ты, обрати внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, считается, что ответ участника теста был неискренен.

## Занятие 1. Кто я? Какой я?

Цель: расширить представление участников о самих себе.

### I. Вводная часть

Здравствуйте! Меня зовут Анна. Я психолог. Мы с вами сегодня собрались здесь для того, чтобы освоить навыки уверенного поведения.

Уверенность нужна как воздух. Уверенные люди легче общаются, даже если ситуация непростая. Уверенному человеку по плечу что угодно - любое выступление, собеседование, переговоры. Уверенные - берут высоты даже тогда, когда шансы на это не велики, потому что глубокая, истинная уверенность позволяет справиться с любой задачей!

Мы хотим быть уверенными всегда, но всегда ли наша уверенность с нами? Смогу ли, справлюсь ли, хватит ли мне сил, знаний, умения... Кого из нас не одолевали хоть раз эти вопросы, и кто не сомневался, прежде чем ответить на них «да»?

Недостаток уверенности превращает нашу жизнь в испытание на прочность. Мы неэффективно тратим энергию, волнуемся, беспокоимся, нервничаем вместо того, чтобы спокойно и с удовольствием делать дело. Мы «зажимаемся», вместо того, чтобы «пружинить», и на первой же кочке «вылетаем из седла». Нам нужно научиться управлять состоянием уверенности, вызывать у себя в нужный момент и заряжать уверенностью других.

Уверенность как фон жизни, как праздник, который всегда с тобой. Состояние спокойствия и расслабленности «по требованию», в любой жизненной ситуации. Непробиваемая вера в собственные силы, не смотря ни на что, а порой даже вопреки. Вот что нужно сегодня каждому современному человеку.

Этот тренинг для тех, кто хочет укрепить свою уверенность и проверить ее на прочность. Для тех, кто больше не собирается отдуваться «за себя и за того парня» и твердо решил научиться говорить «нет». Кто более не намерен пасовать перед грубостью и готов найти силы постоять за себя. Кто хочет избавиться от скованности и неуверенности в общении с окружающими. Кто решил научиться быстро сосредотачиваться и

реагировать в нестандартных ситуациях. И главное, для тех, кто хочет уверенно побеждать.

Цель нашего тренинга понятна? Получить знания и навыки уверенного поведения.

Задачей тренинга является изменение поведения человека в тех ситуациях, где он чувствует себя неуверенно.

Моя программа рассчитана на 9 встреч по 2,5 часа каждая. Тема 1 встречи - «Кто я?», «Какой я?», 2 - «Мои чувства и эмоции», 3 - «Мои желания и мои проблемы», 4 - «Лидер и его команда», 5 - «Уверенность и конфликтные ситуации», 6 - «Умение говорить «нет»», 7 - «Лидерство в стрессовых ситуациях», 8 - «Ключ к успеху», 9 - «Выбор будущего».

Сегодня у нас первое занятие, которое называется «Кто я?», «Какой я?». На этом занятии мы познакомимся, установим групповые правила и расширим представления о самих себе.

1. Начнем мы наше занятие с упражнения «Метафора вашего состояния».

Цель: оценка актуального эмоционального состояния участника на данный момент (при необходимости - коррекция на месте).

Вам необходимо придумать метафору, которая символизирует ваше состояние в данный момент.

Рефлексия:

- Что вы чувствуете?

2. Упражнение «Заключение контракта»

Цель: выяснение целей посещения тренинга и желаемого результата.

Давайте с вами обсудим следующие вопросы:

- Что вы лично хотите вынести для себя из этого тренинга?

- Что вы хотите от себя?

- Что вы хотите получить от группы в целом?

- Что вы хотите получить от ведущего?

3. Упражнение «Представление»

Цель: знакомство участников друг с другом, установление доверительного отношения.

Инструменты: листы бумаги формата А<sub>4</sub> и фломастеры.

Каждый участник группы оформляет карточку-визитку, где указывает свое тренинговое имя (можно взять любое). Имя должно быть написано разборчиво и достаточно крупно. Эти визитки вы прикрепляете на груди так, чтобы все могли прочитать. В дальнейшем, на всем протяжении занятий вы будете обращаться друг к другу по этим именам.

Затем вы разбиваетесь на пары, и в течение 10 мин каждый рассказывает о себе своему партнеру. Задача - подготовиться к представлению своего партнера всей группе, подчеркнуть его индивидуальность, рассказать о нем так, чтобы все остальные участники сразу его запомнили. Далее вы садитесь в большой круг и по очереди рассказываете о своем партнере, подчеркивая его особенности (привычки, качества, умения, притязания и т.д.).

Рефлексия:

- Что было легко, а что сложно?

- Кто и что чувствовал?

- Кто и что думает по поводу проведенного упражнения? 4.

Упражнение «Правила поведения в группе».

Цель: знакомство с основными принципами обучения, принятие правил работы.

Я вам предлагаю обсудить и выписать некоторые правила, выполнение которых позволило бы спокойно и безопасно чувствовать себя в группе. Правила распространяются как на участников группы, так и на меня - руководителя группы. Мы сейчас запишем эти правила и будем их соблюдать на всех занятиях нашего тренинга.

1) Правило единой формы общения

Все участники тренинга, включая тренера, должны находиться в равных условиях независимо от их возраста, статуса, социального положения. Общение между участниками тренинга будет происходить на «ты» и по имени.

2) Правило актуального общения

Это правило тренинга подразумевает, что все общение в его рамках должно быть подчинено принципу «здесь и сейчас». Во время тренинга все

говорят только о том, что волнует их именно сейчас, и обсуждают то, что происходит с ними в группе.

### 3) Правило конфиденциальности

Все, что происходит во время тренинга, ни под каким предлогом не разглашается и не обсуждается вне тренинга.

### 4) Правило персонификации высказываний (принцип «Я»)

Безличные слова и выражения типа «Большинство людей считают, что...», «Некоторые из нас думают...» заменяем на «Я считаю, что...», «Я думаю...». По-другому говоря, говорим только от своего имени и только лично кому-то.

### 5) Правило искренности

Во время тренинга говорить только то, что думаешь и чувствуешь, т.е. искренность должна заменить тактичное поведение.

### 6) Правило уважительности

Когда кто-то говорит, то мы его внимательно слушаем и не перебиваем, давая возможность высказаться. И лишь после того как он кончит говорить, задаем свои вопросы или высказываем свою точку зрения.

### 7) Активность

Каждый обязан активно участвовать на всех занятиях, высказывать свои мысли и выражать чувства. «Отсиживаться» на занятиях и быть сторонним наблюдателем запрещается. Участник тренинга должен активизировать свои интеллектуальные и эмоциональные силы на самореализацию, поддержку других членов Т-группы и развитие процесса тренинга.

### 8) Правило «Стоп»

Оно вводится с целью обеспечения психологической защиты личности и является уточнением к предыдущему. Данное правило означает, что каждый член группы имеет право отказаться от участия в одном из упражнений, а также отказаться отвечать на тот или иной вопрос членов группы.

Обсуждение.

Вы можете добавить свои варианты правил.

Теперь давайте утвердим эти правила.

#### 5. Упражнение «Фигуры»

Цель: сплочение группы, снятие физического и эмоционального напряжения.

Встаньте все в круг. Возьмите в руки веревку и встаньте так, чтобы образовался правильный круг. Теперь закройте глаза и, не размыкая их, постройте квадрат. Использовать можно только устные переговоры. Когда вы посчитаете, что задание выполнено, дайте мне знать.

Задание выполнено? Откройте глаза. Как считаете, вам удалось выполнить задание?

Сейчас я предложу вам в таких же условиях построить другую фигуру. Сможете построить ее за более короткое время? Хорошо. Предлагаю повторить эксперимент. Закрываем глаза. Ваша задача построить равносторонний треугольник.

Рефлексия:

- Вы довольны результатом группы?
- Какие факторы оказывали влияние на успешность выполнения задания?
- На какие из этих факторов вы могли повлиять?
- Какие выводы вы сделаете из упражнения?

#### II. Основная часть

Ну а теперь, чтобы начать нашу работу, я хочу вам рассказать одну притчу. Она называется «Поединок».

Встретились как-то в рукопашном бою два равных по телосложению человека. Первый был боксером, а второй спортом вообще не занимался. Победил второй.

Потом кто-то спросил организаторов спарринга:

- Как же такое получилось, что боксер не одолел обычного парня? Ведь это смешно!

Организаторы ответили:

- Перед боем мы сказали боксеру, что драться он будет с каратистом, который не потерпел еще ни одного поражения. А обычному

парню, - что соперник его, в сущности, слабак и только пытается выглядеть внушительно.

Как вы видите, именно вера в себя помогла простому парню выиграть боксера.

Вера в себя - дает человеку огромную силу, нескончаемую внутреннюю энергию, которая позволяет достичь невероятных вершин, сделать то, что для других людей будет невозможным. Огромная вера в себя и свои силы - это негибачаемый внутренний стержень, остов Личности, который не позволит человеку сломаться, сдаться, отступить от своих целей при любом натиске внешних обстоятельств: неудач, преград и неприятностей.

Когда есть уверенность в себе, человек может дерзнуть поставить перед собой самую большую цель, о которой он только может мечтать.

Уверенность в себе - это ключ к победам, к победе над самим собой. Чем больше вы будете уверены в себе, тем правильнее вы станете поступать, и тем больше вам будут доверять другие.

В уверенном поведении можно выделить следующие черты:

1) Способность человека открыто заявлять о своих желаниях и требованиях. При этом большое значение имеет использование Я-высказываний («Я хочу...», «Мне нужно...» и т.д.).

2) Умение отказать в просьбе, если по какой-то причине человек не хочет ее выполнять.

3) Способность открыто говорить о своих чувствах. Здесь также важно использовать Я-высказывания («Я очень злюсь на тебя, потому что...», «Я так рад...», а не «Ты меня разозлил...» и т.д.).

4) Умение устанавливать, поддерживать и заканчивать разговор.

Раз вы пришли сюда, значит, вы чувствуете, что в каких-то ситуациях вам не хватает уверенности в себе, но в ваших силах изменить это.

## 6. Упражнение «Препятствие»

Цель: проиллюстрировать собственное поведение участников при преодолении трудностей.

Инструменты: стул.

Перед вами стоит стул-препятствие, вам всем необходимо будет преодолеть это препятствие по очереди.

Рефлексия:

- Как у вас настроение?
- Это упражнение не было для вас трудным?
- Что узнали о себе нового?
- Что вас удивило, обрадовало?

#### 7. Упражнение «Кто я?»

Цель: самоанализ собственных ролей.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

Каждый из вас должен подумать и записать не менее 10 «Я» существительных. После этого каждый из вас зачитает свой список. Вы можете друг другу задать вопросы, касающиеся самохарактеристик.

Рефлексия:

- Что вы думаете по поводу получившегося списка?
- Было ли кому-нибудь трудно?
- Почему?

#### 8. Упражнение «Метафорический автопортрет»

Цель: развитие интереса к себе, осознание различных ролей и развитие гибкого ролевого поведения, формирование эго-идентичности, развитие креативности.

Инструменты: листки белой бумаги формата А<sub>4</sub>, краски, цветные мелки.

Вам нужно будет нарисовать 4 рисунка, которые будут называться следующим образом: 1 рисунок - «Если бы я был растением, то каким растением я бы был?», 2 - «Если я бы был посудой, то какой?», 3 - «Если бы я был оружием, то каким?» и последний рисунок - «Если я был бы украшением, то каким?». Рисовать рисунки можно в любом порядке, так как вам больше нравится.

Рефлексия:

- Какой последний рисунок вы нарисовали?
- Какой рисунок приятней и легче всего было делать?
- Какой рисунок было рисовать тяжелее всего?

- Посмотрите внимательно, хочется ли вам сейчас перерисовать, дорисовать или чуть-чуть подправить какой-то рисунок?

Анализ рисунков.

III. Завершение

9. Упражнение «Комплимент»

Цель: формирование умения делать комплименты и создавать позитивные установки друг на друга.

Пусть каждый из вас скажет друг другу какой-нибудь комплимент. И потом все вместе скажите: «Ты молодец!».

10. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Рефлексия:

- Изменилось ли ваше состояние?
- Ваше впечатление о прошедшем занятии?
- Совпали ли ваши ожидания?
- Что вы ждете от дальнейших встреч?

Ритуал прощания.

Соедините руки вместе и минуту сохраняйте молчание.

Занятие 2. Мои чувства и эмоции

Цель: развитие умения выражать и распознавать различные эмоциональные состояния.

I. Вводная часть

Здравствуйте! Рада вас видеть на нашем занятии. Тема нашего сегодняшнего занятия «Мои чувства и эмоции». Все люди иногда бывают злыми и раздражительными, а иногда добрыми и веселыми, «внутри нас живут наши друзья и наши враги - эмоции». На этом занятии мы научимся выражать и распознавать различные эмоциональные состояния.

1. Упражнение «Метафора вашего состояния»

2. Упражнение «Здравствуй, ты...»

Цель: продолжение знакомства, повышение групповой сплоченности.

Каждый по очереди произносит свое имя, но с разной интонацией, задача - «не повториться».

Затем доброволец встает в центр круга, а все участники поворачиваются спиной к добровольцу.

Задание. Надо узнать участников тренинга со спины, подойти к тем, чьи имена добровольцу известны, положить им руку на плечо и сказать: «Здравствуй, ты...». Если имя названо, верно, последний должен повернуться к отгадывающему лицом, улыбнуться ему и сесть на стул.

### 3. Упражнение «Сквозь кольцо»

Цель: координация совместных движений, сплочение, тренировка уверенного поведения в ситуации, когда кому-то нужно выдвинуть идеи, взять на себя лидерские функции.

Инструменты: гимнастический обруч.

Вам нужно встать в шеренгу, взяться за руки. Направляющий пусть в свободную руку возьмет гимнастический обруч. Ваша задача: не размыкая рук, «просочиться» через это кольцо так, чтобы оно в конечном итоге оказалось на другом конце шеренги. Можно передавать кольцо, а можно, наоборот, двигаться самим, пролезая сквозь него.

Рефлексия:

- Что вам помогало и что мешало при выполнении этого упражнения?

- Как вы действовали по плану или каждый по-своему?

- Как можно было усовершенствовать передачу обруча?

## II. Основная часть

### 4. Упражнение «Чувства бывают разные»

Цель: развитие умения исследовать и анализировать свои чувства.

Ваша задача состоит в том, чтобы назвать каждому по пять наименований чувств: позитивных или негативных. Я буду записывать эти наименования на доске.

Рефлексия:

- Что вы думаете по поводу получившегося списка?

- Каких чувств больше - положительных или отрицательных?

- Что вы чувствовали, выполняя это упражнение?

Давайте с вами разберемся, что же такое эмоции и чувства и чем они отличаются.

Для многих людей чувства и эмоции - это «одно и то же» или «что-то из области ощущений и переживаний». Часто эти понятия смешиваются, путаются. Сегодня мы постараемся разобраться, что же это такое - чувства и эмоции, и чем они отличаются.

Начнем с эмоций. Чтобы было понятно, о чем мы говорим, перечислим некоторые эмоции: страх, раздражение, гнев, негодование, возмущение, агрессия, радость, восхищение, удивление.

Эмоция - это подсознательная реакция на какую-либо ситуацию. Например, из-за угла неожиданно выскакивает большая собака, и у человека включается страх - ноги становятся ватными, сердце начинает колотиться и т.д. Страх - это эмоция. Она возникла, когда произошла ситуация - выскочила собака, и подсознание отреагировало автоматически - включило эмоцию страха. Собака убежала, и страх постепенно проходит - ноги из «ватных» становятся нормальными, сердце восстанавливает нормальный ритм. А через час человек и вовсе уже забыл об этой ситуации.

Или другой пример - вы пришли в гости, а там живет милая смешная собачонка, которая все время пристаёт к вам, и когда вы играете с ней, вы улыбаетесь, смеетесь. Это тоже эмоция, на этот раз - радость. Но когда вы пришли домой, то ваше состояние изменилось на то, которое соответствует ситуации дома.

Итак, что общего у всех эмоций: все они возникают из-за какой-то ситуации, дают определенные ощущения и проходят, когда ситуация уходит.

Теперь рассмотрим чувства. У чувств совсем другая природа. Они возникают не быстро, живут долго и дают совсем другие ощущения. Для начала перечислим основные чувства: любовь, благодарность, преданность, уважение, дружба.

Сразу хочу оговориться, что будем говорить о чувствах, как о позитивных состояниях человека. А негативные, такие как ненависть и др. будем называть не чувствами, а негативными состояниями.

Так вот, чувства устроены сложнее эмоций. И поэтому их не так легко понять и соответственно вызвать, как у себя, так и у другого

человека. Настоящая любовь и дружба рождаются не сразу. С первого взгляда можно полюбить тело или получить начальный заряд - симпатию, притяжение, но чтобы полюбить человека по-настоящему его нужно узнать получше, а для этого нужно время. Итак, что же такое чувства.

Чувства- это постоянно живущие позитивные ощущения. И они всегда направлены на какого-то человека, реже на коллектив или организацию. Чувства- это внутренний заряд позитива по отношению к кому-то. Например, любовь к близкому человеку - это постоянное стремление, заряд делать все, чтобы он был счастлив. Этот заряд постоянный, хотя он может давать более сильные или более слабые ощущения, активизироваться или переходить в фоновый режим. Или преданность - это ощущение внутренней силы, готовность преодолеть все преграды, соблазны и испытания.

Чувства - это сильная позитивная связь с человеком, когда вы можете чувствовать его на расстоянии, понимать его с полуслова, с полувзгляда, дышать и жить с ним в одном потоке.

Теперь сравним эмоции и чувства по тому, как они возникают, сколько живут и какие дают ощущения.

	Эмоции	Чувства
Возникновение	Возникают быстро, часто за доли секунды вследствие какой-либо ситуации. Бывают у всех.	Рождаются не быстро - дни, месяцы, а бывает и годы вследствие познания человека. Чувства получают не все, их нужно заслужить.
Время жизни	Угасают сразу после ситуации - где-то быстрее, где-то медленнее.	Могут жить всю жизнь, даже при разлуке, но могут и исчезать за считанные дни.
Ощущения. Где?	По всему телу. Например, страх за свое тело - чаще в ногах и там, где они соединяются, страх сцены - в горле, гнев - в животе...	В груди. Из ее центра потоками на всю грудь и дальше.

Ощущения. Какие?	Негативные эмоции - вязкие, липкие, холодные, грубые. Позитивные эмоции - быстрые, легкие,	От тепла до приятного мощного огня в центре груди.
---------------------	---	---

### 5. Упражнение «Отгадай чувство»

Цель: формирование способности группы сравнивать, отражение чувств и содержания.

Инструменты: карточки с названиями чувств.

Сейчас каждый из вас получит карточку, на которой будет написано наименование одного из чувств. По очереди один из вас постарается изобразить без слов, как выглядит человек, испытывающий это чувство. Задача остальных - назвать испытываемое чувство по «имени». Как только прозвучит наименование чувства, написанного на карточке, изображать свое чувство начинает следующий участник - по часовой стрелке. Вы очень поможете, друг другу, если будете называть как можно больше вариантов.

Рефлексия:

- Что было легче - изображать или отгадывать чувства?
- Какие чувства изображать легче - положительные или отрицательные?

### 6. Упражнение «Передача чувств»

Цель: развитие навыков невербальной коммуникации через отражение и узнавание внешних эмоциональных проявлений.

Инструменты: карточки с названиями эмоций (радость, вина, обида, грусть, удивление, интерес, гнев, спокойствие, отвращение, страх, презрение, стыд, горе).

Вам необходимо разделить на 2 команды и выстроиться в 2 колонны. Участники, оказавшиеся в колоннах последними, поворачиваются ко мне и вытягивают одну карточку из стопки. Подумав требуемое время над тем, как можно невербально изобразить указанную в карточке эмоцию, они дотрагиваются до плеча стоящего перед ними участника.

Он оборачивается и наблюдает за мимикой и пантомимой первого игрока. Далее эмоция не вербально передается по цепочке.

Когда эта «эмоциональная информация» достигнет впереди стоящего игрока, он быстро возвращается в хвост колонны.

После того как все «правофланговые» окажутся в конце колонны, им нужно будет изобразить эмоцию, которую они получили, а затем назвать ее. Ответ сопоставляется с надписью на карточке.

В случае очевидной синонимичности (скажем, на карточке написано слово «грусть», а называется «печаль») оценка не снижается. Процедура повторяется еще дважды. При этом тот игрок, который в первой серии был первым, оказывается замыкающим в колонне, и именно ему предстоит теперь вытягивать карточку.

При подведении итогов конкурса будет учитываться и скорость «передачи» эмоции по цепочке, и правильность ее определения (можно ставить две оценки).

Рефлексия:

- Удалось ли вам понять друг друга?
- Что было важным в этом упражнении?

#### 7. Упражнение «Карта эмоций»

Цель: осознание связи эмоций с телесными ощущениями.

Инструменты: листки бумаги формата А<sub>4</sub>, цветные мелки и цветные карандаши.

Я вам сейчас расскажу сказку. Далеко-далеко, а может быть, и близко, есть волшебная страна, и живут в ней Чувства: Радость, Удовольствие, Страх, Вина, Обида, Грусть, Злость и Интерес. Живут они в маленьких цветных домиках. Причем каждое Чувство живет в домике определенного цвета. Каждый день, как только встанет солнце, жители волшебной страны занимаются своими делами.

Но однажды случилась беда. На страну налетел страшный ураган. Порывы ветра были настолько сильными, что срывали крыши с домов и ломали ветви деревьев. Жители успели спрятаться, но домики спасти не удалось.

И вот ураган закончился, ветер стих. Жители вышли из укрытий и увидели свои домики разрушенными.

Вам необходимо разместить жителей в домики и эти домики разукрасить мелками по своему усмотрению. Рядом с каждым домиком напишите название чувства.

Далее вам необходимо нарисовать силуэт человека, разместить в нем эти чувства и раскрасить их в соответствующие цвета.

Анализ:

Этот силуэт мысленно разделите на несколько частей:

1. Голова - ментальная зона. Посмотрите, какое чувство вы поселили в голове.

2. Руки - коммуникативная зона. Теперь обратите внимание, с какими чувствами вы вступаете в коммуникацию.

3. От головы и до пояса - эмоциональная сфера. Наши чувства побуждают нас на какие-либо действия. Поэтому обратите внимание на это те, у кого там живут страх, обида, злость.

4. От пояса до бедер - сексуальная зона. В этой зоне должны жить положительные эмоции. Обратите внимание на это те, у кого здесь живут вина, страх, злость. Если здесь у вас поселены эти чувства, то задумайтесь почему?

5. Ноги - это наша опора. Посмотрите, с каким чувством вы стоите на ногах? С какими чувствами вы двигаетесь и на что вы опираетесь в жизни?

Рефлексия:

- Понравилось ли вам упражнение?
- Узнали ли о себе что-то новое?
- Какое чувство легче всего представить и ощутить в теле?
- А какое труднее?

III. Завершение

8. Упражнение «Как мне это здорово удастся»

Цель: развитие умения передавать и актуализировать свои чувства.

Встаньте, пожалуйста, со стула и расскажите группе о каком-либо деле, которое вам особенно удастся. Затем расскажите, когда это у вас начало получаться, о ваших чувствах по этому поводу.

Рефлексия:

- Что чувствовали, когда говорили сами и слушали других?
- Чей рассказ вас особенно затронул?
- Как вы думаете, почему?

#### 9. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Рефлексия:

- Изменилось ли ваше состояние в конце тренингового занятия?
- Понравилось ли вам наше занятие?
- Что нового вы узнали о себе?
- Как вы думаете, нужны ли человеку чувства и зачем?

Ритуал прощания.

#### Занятие 3. Мои желания и мои проблемы

Цель: осознать личностные возможности, акцентировать внимание о собственных желаниях, развить навыки самопознания.

##### I. Вводная часть

Добрый день! Очень рада вас всех видеть на очередном занятии. Надеюсь, что прошлое наше занятие прошло удачно и с пользой для вас. Сегодня мы поговорим о наших желаниях и проблемах. Мы на этом занятии мы будем работать с вашими заветными желаниями, осознаем их и устраним все внутренние препятствия на пути достижения целей.

##### 1. Упражнение «Метафора вашего состояния»

##### 2. Упражнение «Приветствие»

Цель: снять напряжение, обеспечить настрой группы на работу.

Каждому из вас необходимо подойти друг к другу и поздороваться с каждым по-особенному, не повторяясь (пожать руку, обнять, поцеловать, раскланяться и т.п.).

Рефлексия:

- Что вы чувствовали во время своеобразного приветствия?
- Что было легко, что трудно, что необычно?

##### 3. Упражнение «Рисунок по кругу»

Цель: снятие психологического напряжения, сплочение группы.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, цветные карандаши.

Возьмите по листу белой бумаги и выберите самый приятный для себя цвет карандаша. Как только услышите сигнал (хлопок в ладоши), начинайте рисовать что хотите. По хлопку передадите свой лист вместе с карандашом соседу слева, тот дорисовывает. Затем дальше по кругу до тех пор, пока лист не вернется назад к хозяину.

Рефлексия:

- Понравилось ли вам, что получилось?
- Поделитесь своими чувствами, настроением.
- Трудно ли было поддерживать тему рисунка другого человека?

#### 4. Упражнение «Футболка с надписью»

Цель: актуализация значимой жизненной позиции (принципов, ценностей).

Инструменты: бумажные импровизированные майки из цветного картона, фломастеры.

Я вам сейчас раздам бумажные импровизированные майки из цветного картона. Представьте, что вы отправляетесь в кругосветное путешествие. Но на теплоход пропускным билетом является ваш девиз, который вы должны написать на майке. На обдумывание 2 минуты.

Рефлексия:

- Какое у вас настроение?
- Почему именно этот девиз вы написали?
- Трудно ли вам было справиться с заданием?

#### II. Основная часть

У каждого из нас есть свои желания. Желание - одна из форм переживания потребности, для которой характерны осознанность (чего я хочу), понимание мотива (почему я этого хочу) и существует представление о возможных способах удовлетворения (как мне этого достичь). В психоанализе желание понимается как побуждение, психический импульс, направленный на удовлетворение потребности. Кто-то превращает желания в цели и реализует, а для кого-то они так и остаются мечтами, которым никогда не сбыться. И они будут продолжать:

ходить на нелюбимую работу, заниматься не своим делом, жить без любви, не в том физическом самочувствии, в котором бы хотелось, без гармонии и радости.

Иногда этим людям повезет - и они воскликнут: «Волшебство какое-то!». Даже не догадываясь, что источник волшебства внутри них!

Как правило, то, сбудется ли желание, зависит не только от самого желания и того, насколько оно реально, но в большей степени, от того, кто и как это желание осуществляет.

Я убеждена, что нам не дается желаний, которые мы не в состоянии осуществить. Если вы по-настоящему чего-то хотите, значит, вы это уже можете сделать! Иначе бы просто не хотели.

#### 5. Упражнение «Мои желания, потребности, притязания»

Цель: анализ участниками собственных желаний, потребностей и притязаний.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

Придумайте и запишите как можно больше предложений, начинающихся со слов «мне нужно...», «мне необходимо...». Включите в свои ответы все стороны своей жизни - эмоциональную, физическую, материальную, интеллектуальную и духовную. Запишите не менее 20 таких предложений в столбик. Записали? Прочтите эти предложения вслух, прислушиваясь к своим чувствам и ощущениям. Запомните эти ощущения.

Теперь вернитесь к началу вашего списка и прочитайте его вслух, заменяя во всех предложениях слова «мне нужно...» на «я хочу...» и «я желаю...». Снова прислушайтесь к себе и отметьте различия в ощущениях, если они существуют.

Рефлексия:

- Понравилось ли вам упражнение?
- Вызвало ли оно у вас затруднение?
- Какие отличия в ощущениях вы видите?
- Произнося, какую фразу вы чувствуете большую силу?
- Что вам не хватает для реализации вашего желания?

#### 6. Упражнение «Круг желаний»

Цель: выявление скрытых желаний, формирование точных образов и составление плана действий по его выполнению.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, цветные карандаши или фломастеры.

Перечислите все свои самые смелые желания, какие могут быть у вас на данный момент времени, запишите их на бумаге по порядку. Теперь внимательно перечитайте весь список. В процессе чтения этого списка постарайтесь сосредоточиться на своих внутренних ощущениях, что вы чувствовали, когда вслух произносили свои заветные желания. Запомните эти переживания и ощущения.

Составьте список основных желаний (10-20 желаний). Из этих желаний выберите 5-6 самых заветных. Из этих 5-6 желаний выберите очень важные желания.

А теперь на большом листе бумаги нарисуйте круг диаметром 20 см, внутри него - круг поменьше (это кольцо - ваше «я»), в этом кольце разместите те 5-6 субличностей, которые являются выразителями желаний.

Цветными карандашами или фломастерами нарисуйте символы, которые соответствуют и отражают ваши собственные желания.

Дайте каждой субличности (5-6 желаниям в малых кругах) название, имя (например, «Критик», «Любовь», «Вечность» и т.д.).

Раскрасьте свое «Я» разными цветами в зависимости от того, в каком цвете вы видите свои желания.

Рефлексия:

- Что вы сейчас чувствуете?

7. Упражнение «Смена установок»

Цель: выявление желаний и потребностей участников и предложение приемов для их реализации.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

Вам необходимо на отдельных листках бумаги в краткой форме ответить на вопрос: «Что вам мешает для осуществления вашего желания?». Листки не подписывайте. Затем эти листки сверните и положите в общую кучу. Затем каждый из вас произвольно возьмет один

листок, прочитает его и попытается найти прием, который бы помог осуществить это желание.

Рефлексия:

- Вызвало ли это упражнение у вас затруднение?
- Помогло ли вам оно в чем то?

III. Завершение

8. Упражнение «Я молодец!»

Цель: формирование позитивного мышления.

Вам необходимо разделить на 2 группы по принципу: внешний - внутренний. Образуйте внутренний и внешний круг. Участники внешнего круга должны найти себе партнера из внутреннего; встать друг напротив друга и по сигналу по очереди начать говорить о своих достижениях. Тот, кто слушает, -загибает пальцы и произносит фразу на каждое сказанное достижение партнера: «А это ты молодец! Раз! А это ты молодец! Два!» И так далее. Если вы думаете, о себе только плохо, все равно мужественно утверждайте о себе только хорошее.

По сигналу внутренний круг остается на месте, а участники внешнего круга делают шаг и меняют партнеров. Игра продолжается.

Рефлексия:

- Много ли вы хорошего вспомнили о себе и про себя?
- Говорите ли вы иногда себе: «Это у меня хорошо получается?»
- Чему вы научились у своего партнера?

9. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Рефлексия:

- Понравилось ли вам наше занятие?
- Что нового вы узнали?
- Помогло ли занятие найти решение вашей проблемы?

Ритуал прощания.

Занятие 4. Лидер и его команда.

Цель: ознакомить участников с поведенческими стратегиями поиска и оказания поддержки, с понятиями: толерантность, терпимость, уважение прав другого.

I. Вводная часть

Здравствуйте! Очень рада вновь встрече с вами! Сегодня свое занятие я хочу начать с высказывания Пифагора: «Живи с другими так, чтобы твои друзья не стали недругами, а недруги стали друзьями».

Как вы уже догадались, сегодня мы поговорим о взаимоотношениях друг с другом. Тема нашего занятия: «Я и другие». На этом занятии мы познакомимся с поведенческими стратегиями поиска и оказания поддержки, с понятиями: толерантность, терпимость, уважение прав другого.

1. Упражнение «Метафора вашего состояния»

2. Упражнение «Приветственное письмо»

Цель: создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки, ларец.

Я предлагаю вам написать свои приветствия на листках бумаги и положить их в ларец. А теперь я их перемешаю, и вы получите уже другое приветствие, которое прочитаете группе и оставите себе на память о нашей сегодняшней встрече.

Рефлексия:

- Трудно ли было написать приветствие?

- Как вы себя чувствовали, когда зачитывали ваше приветствие?

- Готовы ли вы продолжать наше тренинговое занятие? Притча «Ложки».

«Жил-был один Монах. И в течение большей части своей жизни он пытался выяснить, чем отличается Ад от Рая. На эту тему он размышлял днями и ночами. И в одну ночь, когда заснул во время своих мучительных раздумий, ему приснилось, что он попал в Ад. Осмотрелся он кругом и видит: сидят люди перед котлами с едой. Но какие-то изможденные и голодные. Присмотрелся он получше - у каждого ложка в руках с длиною-юющей ручкой. Зачерпнуть из котла они не могут, а в рот никак не попадут.

Вдруг к нему подбегает местный служащий и кричит:

- Быстрее, а то ты опоздаешь на поезд, идущий в Рай.

Приехал человек в Рай. И что же он видит?! Та же картина, что и в аду. Котлы с едой, люди с ложками с длиннн-ю-ю-щими ручками. Но все веселые и сытые. Присмотрелся человек - а здесь люди... (пауза).

- Как вы думаете, что делали люди этими ложками?
- Правильно, этими ложками они кормили друг друга. Рефлексия:
- Какая проблема людей обсуждается в притче?
- Были ли в вашей жизни ситуации, когда вы нуждались в помощи окружающих?

### 3. Упражнение «Марионетки»

Цель: возможность испытать состояние полной зависимости и состояние, когда другой полностью зависит от тебя.

Вам необходимо разбиться на пары. В каждой паре выбирают «марионетку» и «кукловода». Упражнение заключается в том, что каждой паре нужно разыграть маленькое кукольное представление, где «кукловоды» управляют движениями «марионеток». Сценарий сценки вы разрабатываете самостоятельно, ничем не ограничивая свое воображение.

После обдумывания и репетиций вы представляете свою сценку остальным участникам, которые выступают в роли зрителей. Затем участники меняются ролями.

Рефлексия:

- Какие чувства вы испытывали, когда были «марионеткой»?
- А когда были «кукловодом»?

Как вы, наверное, заметили, что и состояние зависимости, и гиперопека делают отношения между людьми искаженными и неполноценными.

### II. Основная часть

Человек не может существовать один. Он всегда находится в системе взаимоотношений с другими людьми, поддержка которых очень важна для него. Поддержка - один из самых важных процессов в нашей жизни. Она помогает жить, решать проблемы, сохранять здоровье, достигать поставленные цели. От нашей терпимости зависит взаимозависимость всех от каждого, уважения прав другого, а также воздержание от причинения вреда, т.к. вред, причиняемый другому, означает вред для всех и для самого

себя. Нетерпимость способствует совершению преступлений. Она имеет широкий диапазон: оскорбления, насмешка, игнорирование, предубеждение, расизм, репрессии, войны, терроризм. Как вы думаете:

- Можно ли мирно сосуществовать нам, ведь мы такие разные?  
-А как, одним словом можно обозначить эти термины?

- Правильно, это слово - толерантность. Толерантность - терпимость к чужому мнению, вероисповеданию, поведению, культуре, политическим взглядам, национальности, то есть это проявление терпимости, понимания и уважения к личности другого человека независимо от каких-либо отличий. Культура межчеловеческих взаимоотношений предполагает доброжелательность в отношении к окружающим, умение считаться с интересами и вкусами других людей.

#### 4. Упражнение «Я хороший, ты хороший»

Цель: формирование внутренней уверенности и умения поддержать другого.

Вам нужно разделить на пары. В течение 2-3 мин один из пары рассказывает второму о своих успехах, достоинствах, прекрасных личных качествах, помогающих ему жить. Второй внимательно выслушав, должен точно пересказать то, что услышал, доказав тем самым уважение к рассказчику и сосредоточенность. Если он не точен, первый может его поправить. После этого наступает очередь второго участника.

Рефлексия:

- Показалось ли вам это упражнение трудным?
- Что вы почувствовали?

#### 5. Упражнение «Мостик»

Цель: сплочение, тренировка уверенного поведения в ситуации вынужденного физического сближения, необходимости решить нетривиальную задачу в межличностном взаимодействии.

Инструменты: мел.

Я на полу нарисовала узкую дорожку - «мостик», по которому с разных сторон должны одновременно пройти два человека. Внизу под мостиком «река». Вы должны разделить на две равные группы и разойтись по разным «берегам». Способы преодоления «мостика» могут

быть любые, но с одним условием, - вы не должны друг с другом заранее договариваться.

Рефлексия:

- Что вы можете сказать о способах преодоления мостика?
- Насколько вы готовы уступать другому человеку?
- Часто ли это происходит в жизни?

#### 6. Упражнение «Закон гармонии»

Цель: формирование толерантности и этической культуры межличностной коммуникации и отношений.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

Разделите лист на 2 части:

«Позволяю себе, запрещая другим». Перечислите ваши поступки, направленные на получение преимущества за счет окружающих. Определите степень свободы ваших действий. Позволяете ли вы себе: опаздывать, повышать голос на других, игнорировать чье-то мнение, высмеивать кого-то и т.д.

«Запрещаю другим, позволяя себе». Перечислите, на какие действия окружающих налагаете запрет, но разрешаете себе. Например: критиковать, оценивать, чинить беспорядок, бездельничать.

Рефлексия:

- Стоит ли запрещать себе, быть свободным, чтобы иметь основания осуждать других?
- Стоит ли позволять себе заблуждаться, что, запрещая другим, вы имеете на это право?

#### 7. Упражнение «Рюкзачок успеха»

Цель: развитие толерантности к себе и участникам группы.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки, рюкзачок.

Для того чтобы в жизни добиться успеха нужно уметь, прежде всего, правильно общаться с людьми. Но это очень сложно. Общение с другими людьми требует наличия у человека разных качеств.

Я предлагаю вам собрать «рюкзак успеха». Для этого каждый на отдельном листочке записывает два качества: первое, которое помогает ему добиться успеха в общении, а второе, которое мешает. Затем эти

листочки подпишите, и я их соберу в яркий рюкзачок. Далее я буду доставать из рюкзачка по одному листочку, и зачитывать написанное, а вы должны определить «обладателя» этих качеств.

Рефлексия:

- Что показалось сложным в этом упражнении?
- Кем считаете себя - пессимистом или оптимистом?
- Что вы понимаете под словом «успех»?

III. Завершение

8. Упражнение «Подарок»

Цель: положительное завершение тренинга, рефлексия.

Давайте подумаем, что мы могли бы подарить Вашей группе, чтобы взаимодействие в ней стало еще эффективнее, а отношения в ней - более сплоченными? Давайте скажем, что каждый из нас дарит группе. Я, например, дарю вам оптимизм и взаимное доверие. А вы что хотите подарить?

9. Упражнение «Метафора вашего состояния» Наше занятие подошло к завершению.

Рефлексия:

- Что вы сейчас чувствуете?
- Что нового вы сегодня узнали?
- Что полезного вынесли для себя, для группы? Ритуал прощания.

Занятие 5. Уверенность и конфликтные ситуации

Цель: выработка у участников навыков эффективного самоконтроля, асертивного поведения и выхода из конфликтных ситуаций.

I. Вводная часть. Здравствуйте! Я рада вас приветствовать на нашем занятии. Тема нашего занятия - «Уверенность и конфликтные ситуации». Сегодня мы познакомимся со стратегиями поведения в ситуации конфликта и навыками конструктивного решения конфликтов.

1. Упражнение: «Метафора вашего состояния»
2. Упражнение «Я рад вас видеть сегодня»

Цель: приветствие; создание позитивных эмоциональных установок на доверительное общение.

Инструменты: клубок ниток.

Я вам дам сейчас клубок ниток и вы, передавая его друг другу, будете его постепенно разматывать. Каждый из вас, получив клубок, должен сказать приветствие другим.

Вот так, как этой нитью, все мы связаны общей проблемой - как найти путь к бесконфликтному общению. Сегодня мы вместе попробуем разобраться в этой проблеме.

Рефлексия:

- Что вы чувствовали, когда обращались друг к другу?

### 3. Упражнение «Эксперимент»

Цель: показать на примере, что любую информацию мы воспринимаем по-разному.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>.

Давайте с вами попробуем провести маленький эксперимент. Сейчас вы будете выполнять определенные действия с бумагой, ваша задача – точно следовать инструкции так, чтобы результат у всех был одинаковый. Прошу вас взять чистый лист бумаги и закрыть глаза.

Теперь согните лист пополам, еще раз пополам, оторвите верхний правый угол, оторвите нижний правый угол.

Откройте глаза. Что у вас получилось? Узоры у вас всех - различные, безусловно, есть похожие творения, но одинаковых вы не встретите, хотя инструкция звучала для всех одинаково. Это значит, что в процессе общения, однозначная информация воспринимается по-разному, происходит непонимание друг друга, возникает угроза конфликта. Когда люди думают о конфликте, они чаще всего ассоциируют его с агрессией, угрозами и т.д. А конфликт - это столкновение несовместимых, противоположных позиций и взглядов, которые связаны с негативными переживаниями. Без конфликтов жизнь невозможна, нужно научиться их конструктивно решать.

Рефлексия:

- Вы поняли, в чем его смысл?

### II. Основная часть

Чтобы перейти к нашей основной части, я хочу вам рассказать притчу «Мудрецы и слон». Давным-давно в маленьком городе жили-были

шесть слепых мудрецов. Однажды в город привели слона. Мудрецы захотели увидеть его. Но как? «Я знаю, - сказал один мудрец, - мы ощупаем его». «Хорошая идея, - сказали другие, - тогда мы будем знать, какой он - слон». Итак, шесть человек пошли смотреть слона. Первый ощупал большое плоское ухо. Оно медленно двигалось вперед-назад. «Слон похож на веер!» - закричал первый мудрец. Второй мудрец потрогал ноги слона. «Он похож на дерево!» - воскликнул он. «Вы оба неправы, - сказал третий, - он похож на веревку». Этот человек нащупал слоновий хвост. «Слон похож на копьё», - воскликнул четвертый. «Нет, нет, - закричал пятый, - слон, как высокая стена!» Он говорил так, ощупывая бок слона.

Шестой мудрец дергал слоновий хобот. «Вы все неправы, - сказал он, - слон похож на змею». - «Нет, на веревку!» «Змея!» «Стена!» «Вы ошибаетесь!» «Я прав!» Шестеро слепых кричали друг на друга целый час. И они никогда не узнали, как выглядит слон. Рефлексия:

- Как вы думаете, что лежит в основе этого конфликта?

Как мы видим из притчи, конфликты, как правило, начинаются из-за различий во взглядах на какой-нибудь вопрос. Давайте остановимся на наиболее часто встречающихся причинах конфликтов. Для наглядности мы будем проигрывать каждую ситуацию.

Итак, первая причина: конфликт из-за обидных формулировок. Например, представьте себе, что в семье происходит конфликт по поводу не вынесенного мусора или стирки белья.

Какими фразами обычно обмениваются члены семьи в такой ситуации?

- Неужели так сложно вынести мусор, когда я тебя об этом прошу?

- Я целый день, как белка в колесе, неужели сложно выключить стиральную машину? и т.д.

Давайте попробуем перефразировать эти слова так, чтобы смысл был тот же, а обиды в них не звучало. Например: «Я сегодня очень устала, помоги мне, пожалуйста, со стиркой белья».

Вторая причина: разница во мнениях.

Давайте поделимся на группы. Каждая команда получит утверждение. Возможно, некоторые утверждения покажутся вам знакомыми. Мы довольно-таки часто можем их услышать от родителей, учителей, да и вообще от людей старшего возраста. Ваша задача - найти в этих фразах как можно больше рационального, правильного. На это задание у вас 5-7 минут.

Фразы:

- Думать надо об учебе, а не о гулянках!
- Посмотри, как ты выглядишь! Мальчики не должны так одеваться.
- Я лучше знаю, что тебе нужно.

Обсуждение.

Третья причина: невнимание.

Часто люди требуют внимания, но не получают его от нас. Всем приятно, когда окружающие помнят о дате рождения, замечают обновления и пр. Нам нужен доброволец (выбрать добровольца). Встаньте спиной к группе. Я буду задавать вопросы о членах группы, постарайся ответить.

Примерный список вопросов:

- У кого сегодня не очень хорошее настроение?
- Какие на участниках предметы одежды?
- Какой у кого-либо из участников цвет волос, глаз? и т.д.

Как мы видим, мы не всегда проявляем внимание, а отсутствие внимания может спровоцировать конфликтную ситуацию. Четвертая причина: конкуренция.

- Что такое конкуренция? Как вы думаете?

Обсуждение.

Да, действительно, конкуренция появляется, когда несколько человек претендуют на одно и то же - вещь, должность, значимого человека и т. д. Давайте на примере простого упражнения попробуем прочувствовать, что же такое конкуренция.

#### 4. Упражнение «Коллекционер»

Цель: показать на примере, что такое конкуренция.

Инструменты: мелкие предметы - скрепки, спички, зубочистки и т.д.

Я сейчас на пол рассыплю мелкие предметы -скрепки, спички, зубочистки и т.д. Вам необходимо собрать каждому как можно больше предметов из рассыпанных, но с условиями: во-первых, нельзя брать и носить в руках больше, чем 3 предмета: взял три предмета - положи в свою отдельную кучку; во-вторых, и это главное условие - нельзя препятствовать отбору предметов из своей кучки, то есть любой быстрый и ловкий участник может в любой момент взять три предмета из вашей кучки.

Рефлексия:

- Как вам упражнение?

- Какие чувства возникали, когда кто-то из вашей честно набранной кучки пытался забрать предметы? И не только пытался, но и забирал!

- А кому было интересней не собирать самому, а утаскивать предметы из кучек соседей?

Мы с вами остановились на самых основных причинах конфликтов.

- Как вы думаете, какие еще причины могут быть? (например, непонимание позиции другого человека, личная антипатия, неприязнь, некие ограничения и т.д.).

- Давайте вместе подумаем, как можно предотвратить конфликты?

Обсуждение.

Например:

1) Имейте свою четкую позицию, но не пытайтесь навязать ее окружающим, ибо в споре рождается только спор, а не истина.

2) Будьте добрее и терпимее.

3) Расставляйте приоритеты - не всегда ситуация, из-за которой конфликт вот-вот разгорится, стоит того.

4) Помните о своем эмоциональном состоянии: если эмоции зашкаливают, лучше повременить с разрешением ситуации, ведь эмоции - не самый хороший советчик.

5) Относитесь к ситуациям с юмором.

6) Давайте людям право на ошибку.

7) Не переходите на личности: оценивайте ситуацию в целом, а не человека. Мы с вами разобрали способы, как можно избежать конфликта, но

представьте себе, что ни один из них по каким-то причинам не сработал, и конфликт все-таки разгорелся.

- Как можно вести себя в конфликтной ситуации?

Обсуждение.

1. Соперничество приемлемо, когда:

- необходимы быстрые решительные действия;
- есть 100% уверенность в правильности выбранного решения, и его необходимо отстаивать.

2. Сотрудничество приемлемо, когда:

- общая конечная цель от разнообразия позиций только выиграет;
- нужно преодолеть негативные эмоции, возникшие за время общения.

3. Избегание приемлемо, когда:

- предмет разногласий несущественен и есть другие более важные дела;

- отсутствует возможность удовлетворить собственные интересы;
- вероятность разрушить отношения больше, чем улучшить их;
- надо дать людям возможность успокоиться, отойти от переживаний;

- другие люди могут решить конфликт более эффективно;
- перед принятием конкретных действий необходимо собрать информацию.

4. Приспособление приемлемо, когда:

- есть необходимость прислушаться к иной точке зрения, показать гибкость взглядов;

- предмет разногласий важнее для других;
- важны гармония и стабильность отношений.

5. Компромисс приемлем, когда:

- цели важны, но все же не стоят того, чтобы прибегать к жестким мерам для их достижения;

- оппоненты имеют одинаковую силу, но стремятся достичь разных целей;
- можно прийти к временному соглашению по важным вопросам;
- можно найти приемлемое решение при недостатке времени;
- нужно сделать «шаг назад», если сотрудничество и конкуренция не помогают достичь целей.

Теперь давайте проведем тест и узнаем конфликтный ли вы человек.

#### 5. Тест «Конфликтный ли вы человек?»

Цель: диагностика.

Инструменты: листки белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

Постарайтесь, как можно искренне ответить на вопрос: «Как вы обычно ведете себя в конфликтной ситуации или споре?». Если вам свойственно, то или иное поведение, поставьте соответствующее количество баллов после каждого номера ответа, характеризующего определенный стиль поведения.

Если подобным образом вы ведете себя: часто - поставьте 3 балла; от случая к случаю - 2 балла; редко - 1 балл.

1. Угрожаю или дерусь.
2. Стараюсь понять точку зрения противника, считаюсь с ней.
3. Ищу компромиссы.
4. Допускаю, что не прав, даже если не могу поверить в это окончательно.
5. Избегаю противника.
6. Желаю, во что бы то ни стало добиться своих целей.
7. Пытаюсь выяснить, с чем я согласен, а с чем - категорически нет.
8. Иду на компромисс.
9. Сдаюсь.
10. Меняю тему.
11. Настойчиво повторяю одну фразу, пока не добьюсь своего.
12. Пытаюсь найти источник конфликта, понять, с чего все началось.
13. Немножко уступлю и подтолкну тем самым к уступкам другую сторону.
14. Предлагаю мир.

15.Пытаюсь обратить все в шутку.

Обработка результатов теста:

Тип «А»: сумма баллов под номерами 1,6, 11.

Тип «Б»: сумма баллов под номерами 2,7, 12.

Тип «В»: сумма баллов под номерами 3, 8, 13.

Тип «Г»: сумма баллов под номерами 4, 9, 14.

Тип «Д»: сумма баллов под номерами 5, 10, 15.

Интерпретация:

«А» - это жесткий стиль решения конфликтов и споров. Эти люди до последнего стоят на своем, защищая свою позицию. Это тип человека, который считает себя всегда правым.

«Б» - это демократический стиль. Эти люди считают, что всегда можно договориться, во время спора предлагают альтернативу, ищут решение, удовлетворяющее обе стороны.

«В» - это компромиссный стиль. С самого начала человек готов пойти на компромисс.

«Г» - это мягкий стиль. Человек своего противника уничтожает добротой, с готовностью встает на точку зрения противника, отказываясь от своей.

«Д» - это уходящий стиль. Кредо человека - уйти своевременно, до принятия решения. Стремится не доводить до конфликта и открытого столкновения.

Теперь вы знаете свой стиль поведения в конфликтной ситуации.

6. Упражнение «Если бы..., я стал бы...»

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Упражнение будет происходить по кругу: один участник ставит условие, в котором оговорена некоторая конфликтная ситуация. К примеру: "Если бы меня обсчитали в магазине...". Следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение. К примеру: "... я стал бы требовать жалобную книгу".

Конфликтные ситуации и выводы могут повторяться.

Рефлексия:

- Понравилось ли вам упражнение?
- Было ли оно для вас трудным? В каких случаях?

Давайте теперь рассмотрим, как ведет себя уверенный и неуверенный человек в конфликтных ситуациях. Неуверенный человек в конфликтной ситуации будет терпеть и молча страдать. Он реагирует пассивно, лишая себя возможности выразить свои чувства. В результате такой человек чувствует себя ущемленным, так как, позволяя другим решать за себя и редко достигает желаемой цели.

Уверенный человек в конфликтной ситуации поступает сообразно своим интересам, умеет постоять за себя, выражает свои чувства со спокойным достоинством, защищая свои права, не нарушая в то же время права других людей.

Уверенный человек реагирует на ситуации непосредственно в тот момент, когда они возникают, отвечая собеседнику немедленно, в спокойном разговорном тоне и «по существу», открыто выражает свои мнения и чувства (гнев, любовь, несогласие, огорчение), ценит и уважает себя в той же степени, что и окружающих.

#### 7. Упражнение «Нахал»

Цель: формирование адекватных реакций в конфликтных ситуациях.

Ну, бывает же так: вы стоите в очереди и вдруг перед вами кто-то «влезает»! Ситуация очень жизненная, а ведь частенько и слов не находится, чтобы выразить свое возмущение и негодование. Да и не всяким словом легко отбить охоту на будущее такому нахалу. А тем не менее, как же быть? Ведь не мириться же с тем, что такие случаи должны быть неизбежны. Давайте попробуем разобрать такую ситуацию. Пожалуйста, разбейтесь на пары. В каждой паре партнер слева - добросовестно стоит в очереди. «Нахал» заходит справа. Пожалуйста, отреагируйте экспромтом, да так, чтобы было неповадно!

Теперь, поменяйтесь ролями.

Рефлексия:

- Бывали ли у вас такие ситуации в жизни?
- Как вы себя чувствовали в разных ролях?
- Трудно ли вам было выполнять упражнение? Почему?

### III. Завершение

#### 8. Упражнение « Я считаю тебя уверенным, потому что...»

Цель: создание положительной эмоциональной атмосферы.

Вы должны разделить на две части, одна - образует внутренний круг, другая - внешний. Внутренний круг начинает двигаться. Образовавшаяся пара поочередно говорит друг другу: « Я считаю тебя уверенным, потому что...».

В завершении нашего занятия хочу сказать, что проживая жизнь, мы вновь и вновь попадаем в конфликтную зону, но мы не должны пугаться этого объективного обстоятельства. Нам необходимо разрешать конфликты так, чтобы никто не видел, что конфликты были. И в заключении хочется вам сказать использование конструктивных путей решения конфликта поможет вам сохранить друзей и не обрести врагов.

#### 9. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Рефлексия:

- Понравилось ли вам занятие?
- Было ли оно для вас полезным?
- Что нового узнали о конфликтах?
- К каким способам разрешения конфликтов вы чаще всего прибегаете? Раздача памяток «Как нужно вести себя в конфликтных ситуациях». Ритуал прощания

#### Занятие 6. Умение говорить «Нет»

Цель: формирование умения противостоять чужому давлению, выражать отказ оптимальными способами, отработка навыков уверенного поведения, отстаивания своей позиции.

##### I. Вводная часть

Здравствуйте! Очень приятно вновь встретиться с вами! Сегодня у нас 6 занятие, тема которого «Умение говорить «Нет!». Сегодня будем учиться говорить «Нет!», т.е. противостоять чужому давлению, выражать отказ оптимальными способами, учиться уверенному поведению при отстаивании своей позиции.

#### 1. Упражнение «Метафора вашего состояния»

#### 2. Упражнение «Пожелания»

Цель: создание настроения на предстоящую работу, снятие барьеров общения.

Начнем нашу работу с высказывания пожеланий друг другу на сегодняшний день. Пожелание должно быть коротким, желательно в одно слово. Вы бросаете мяч кому-то и одновременно говорите одно пожелание. Тот, кому бросили мяч, в свою очередь, бросает его следующему, высказывая ему пожелание на сегодняшний день. Будьте внимательны, чтобы мяч побывал у всех, и постарайтесь никого не пропустить.

Рефлексия:

- Как ваше настроение?
- Готовы ли вы приступить к работе?

### 3. Упражнение «Поменяйтесь местами те, кто...»

Цель: сплочение группы.

Я буду говорить: «Поменяйтесь местами те, кто... (любая особенность, черта, присущая некоторым членам группы)». Все те, кто обладают данной характеристикой, меняются местами, а я буду стараться занять чье-то место. Кто останется без места - станет ведущим.

Рефлексия:

- Как вы себя чувствуете?

## II. Основная часть

### 4. Упражнение «Умение сказать «Нет!»»

Цель: развитие навыков отказа.

Вы должны разделиться на пары. В каждой паре первый участник должен что-нибудь попросить у своего напарника, а тот должен ему отказать. Затем поменяйтесь ролями.

Рефлексия:

- Что было легче - просить или отказывать?
- Какими чувствами это сопровождалось?

Чтобы перейти к основной части нашего занятия я хочу вам рассказать притчу «Бабочка». В древности жил-был один мудрец, к которому люди приходили за советом. Всем он помогал, люди ему доверяли и очень уважали его возраст, жизненный опыт и мудрость. И вот однажды один завистливый человек решил опозорить мудреца в

присутствии многих людей. Завистник и хитрец придумал целый план, как это сделать: «Я поймаю бабочку и в закрытых ладонях принесу мудрецу, потом спрошу его, как он думает, живая у меня в руках бабочка или мертвая. Если мудрец скажет, что живая, я сомкну плотно ладони, раздавлю бабочку и, раскрыв руки, скажу, что наш великий мудрец ошибся. Если мудрец скажет, что бабочка мертвая, я распахну ладони, бабочка вылетит живая и невредимая и скажу, что наш великий мудрец ошибся». Так и сделал завистник, поймал бабочку и пошел к мудрецу. Когда он спросил мудреца, какая у него в ладонях бабочка, мудрец ответил: «Все в твоих руках».

Рефлексия:

- Как вы думаете, о чем эта притча?

В этой притче говорится о том, что каждый человек, сделав свой выбор, сам определяет свою судьбу.

Мир полон людей, которые с большим удовольствием будут использовать вас в своих целях. Это могут быть ваши родственники, близкие друзья, знакомые, в общем, кто угодно - природа такова, что каждый всадник ищет себе лошадь.

Что же вам мешает сказать: «Нет!»?

Основная причина - страх осуждения. Но мир таков, что услужить и угодить всем - не только не возможно, даже пытаться это делать глупо и вредно для здоровья. Когда человек хочет отказать, но соглашается это сделать, в нем нарастает психологическое напряжение, которое может привести к нервным срывам, снижению самооценки, угрызениям совести, самобичеванию, депрессии (если это насилие над собой человек совершает постоянно) и даже может повредить внутренним органам.

Скажите себе: «А почему я должен угождать другим людям?»

Люди, которые уважают себя, свои цели, ценности и свое время, умеют говорить "Нет". Умеют отказывать, отклоняют то, что им не нужно. Тот же, кто не находит сейчас в себе сил отказать от ненужного ему предложения, тратит потом свое время на совершенно не нужные ему дела, поездки или приобретает вещи, которые ему вовсе не нужны.

Если вы подумали и решили сказать "Нет", это должно звучать у вас внутри твердо и спокойно, без возмущения.

"У нас новые привлекательные тарифы!" - Спасибо, не интересно. "Ну, поешь еще немного!" - Спасибо, мама, ты очень заботливая! "Купи мне игрушку!" - Мы пришли сюда купить хлеб. "Пойдем, выпьем!" - Завязал.

Сильный и уверенный в себе человек не сердится ни на себя, ни на собеседника за свой вынужденный отказ, не ругается по этому поводу ни на кого и не устраивает ни себе, ни другим неприятности.

Дело собеседника что-то предложить, ваше дело - отказаться. Если же собеседник навязчив со своими предложениями, перехватывайте инициативу или прекращайте с ним свое общение.

Если вы не умеете отказывать обдуманно, спокойно и твердо, давайте вместе попробуем сделать это.

Ситуации, в которых точно нужно сказать «Нет!»:

- это противоречит вашим интересам и моральным принципам;
- это наносит вам ущерб: материальный, ущерб здоровью или другой;
- вы хотите сказать «нет» и этого уже достаточно без всяких оправданий и причин.

Ситуации, в которых не нужно отказывать:

- вы обещали помочь;
- вы хотите это сделать;
- вы считаете важным это сделать.

## 5. Упражнение «Анализ ситуаций»

Цель: развитие навыков сопротивления обстоятельствам.

Инструменты: листочки с ситуациями.

Почувствуйте отказывать и говорить «нет». Я разделю вас на четыре группы. Каждой группе необходимо прочитать ситуацию, предложенную на листочке и подумать, как её разрешить (ребята получают листки с ситуациями).

Ситуация 1. Друг просит одолжить ему на дискотеку ваши новые брюки. Они ему очень подойдут, а ему обязательно нужно хорошо

выглядеть, чтобы понравиться девушке. У вас в руках просто его судьба. Как вы откажете?

Ситуация 2. Ты дежуришь по классу вместе со своей подругой. После уроков она просит тебя поднять бумажки и вытереть доску - ей некогда, её срочно позвал учитель. Казалось бы, нет проблем. Но она всю четверть старается увильнуть от дежурства, объясняя своё нежелание убираться самыми разными причинами. Как сформулировать отказ?

Ситуация 3. Твой друг один раз попросил тебя помочь сделать упражнение по английскому языку. Тебе было некогда долго ему объяснять правило — и ты просто выполнил за него упражнение. Другу это понравилось, и на следующий день он пришёл к тебе с такой же просьбой. Как ему отказать?

Ситуация 4. Одноклассник просит в магазине одолжить 50 копеек на жвачку. Но он вечно просит об этом и никогда не возвращает деньги. Он говорит: «У меня нет мелочи. Дай 50 копеек». Как отказать ему? Каждая группа высказывает своё мнение по анализу данной ей ситуации.

Рефлексия:

- Трудным ли для вас было упражнение?
- Легко ли вам было подбирать достойные отказы?

Работая с ситуациями, вы использовали разные способы отказа. Давайте разберёмся в том, какие способы отказа существуют (работа по плакату):

Виды отказа

№ п/п	Вид отказа	Форма отказа	Когда можно использовать	Пример
1	Отказ-согласие	Мягкая безобидная	Когда человек согласен, но деликатно сопротивляется, чтобы предложивший мог отступить, если сам делал предложение только из вежливости.	-Чаю? - Нет-нет, спасибо, не хочу вас затруднять!

2	Отказ-обещание	Мягкая безобидная	Когда нужно избежать конфликтной ситуации. Вежливо показываем, что ценим общение с предложившим.	- Пошли гулять!? - Завтра - обязательно, а сейчас к контрольной готовлюсь, ты уж извини.
3	Отказ-альтернатива	Мягкая безобидная	Когда что-то мешает принять предложение, но мы не хотим прерывать общение, а выдвигаем встречный вариант.	- Пошли в кино? - Денег нет, давай лучше у меня фильм посмотрим!
4	Отказ «обстоятельства не позволяют»	Более жесткая форма	Когда нужно «отвязаться» он предложившего. Не даем никаких обещаний и альтернатив не выдвигаем. Когда есть угроза расправы или психологическая зависимость от предлагающего.	- Дай списать! - Не получится, я еще сам не доделал! - Пошли гулять! - Не могу, у меня много дел! - Пошли с нами, говорю! - Нет, не пойду, мне на тренировку (можно так же увести разговор в сторону)
5	Отказ-отрицание	Жесткая бескомпромиссная, даже обидная	Когда хотим избежать подобных предложений в дальнейшем.	- Пойдем в клуб! Не хочу. Тольк о время терять, или: с тобой не хочу .просто не хочу!
6	Отказ-конфликт	Может содержать оскорбление или угрозу	Крайний вариант, когда другие не действуют	- Пошли на веранде посидим! - Отвали со своей уродской, верандой, идиот!.или сам занимайся этой ерундой!

### 5. Упражнение «Откажись по-разному»

Цель: закрепление навыков отказа.

Инструменты: мяч.

Один из вас должен бросить мяч другому участнику и при этом, что-либо предложить. В ответ этот участник должен отказаться и бросить мяч другому участнику со встречным предложением и т.д.

Рефлексия:

- Трудно ли вам было выполнить это упражнение?
- Что вам было легче просить или отказывать?

### III. Завершение

#### 6. Упражнение «Релаксация»

Цель: снять усталость, закрепить навыки уверенности.

Инструменты: магнитофон с записями.

Звучит спокойная музыка.

Сядьте удобно, расслабьтесь. Дышите ровно и медленно. Вдох - сила и погружение, выдох - уверенность и спокойствие. При каждом вдохе силы нарастают. Это приносит удовольствие. Эти силы помогают сделать правильный выбор в любой ситуации. Силы помогут сказать «нет!» в любой ситуации. Ваше тело почувствовало силу. Вообразите, как ваш голос произносит: «Нет!». Все силы, которые вам нужны, находятся в вас. Это ваша сила! Она поможет сделать все так, как нужно! Решайте, когда её использовать. Это ваша сила! Ясные мысли помогут её использовать. Никто не сможет отнять у вас вашу силу. Ваш ясный ум - только ваш! Ваша сила - только ваша сила! Теперь пошевели пальцами, рукой, открыли глаза и сказали вслух: «Я смогу сказать «Нет!», когда это нужно!».

Рефлексия:

- Как вы себя чувствуете?
- Было ли полезным наше занятие?
- Хорошо или плохо со всем соглашаться?
- Научились ли вы говорить «Нет!»?

Умение говорить «нет» - это очень полезный навык, который пригодится по жизни. Эгоизм, умение отстаивать свои права и стоять на своем - это показатель развитости личности!

#### 7. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Ритуал прощания

## Занятие 7. Лидерство в стрессовых ситуациях.

Цель: осознание причин стресса, знакомство с эффективными способами освобождения от стресса, снятие физического и эмоционального напряжения.

I. Вводная часть  
Здравствуйте! Я рада видеть каждого из вас и надеюсь на творческую и конструктивную работу. Сегодня я познакомлю вас с понятиями стресс и стрессовые ситуации и способами выхода из стресса.

1. Упражнение «Метафора вашего состояния»

2. Упражнение «Вы меня узнаете»

Цель: развитие социальной перцепции, закрепление позитивного представления о себе.

Представьте себе, что вы договорились по телефону о дне, времени, месте встречи и о «пароли», по которому вы узнаете друг друга. Опишите себя так, чтобы человек, которого вы встречаете, сразу узнал вас. Найдите такие признаки! Это может быть ваша привычка поправлять очки, тереть правой рукой мочку уха, или необычный жест, деталь походки. Они не должны касаться внешности, т.е. цвета волос, роста и других подобных признаков.

Теперь зачитайте все, что вы написали.

Рефлексия:

- Понравилось ли вам упражнение?
- Легко ли вам было с ним справиться?
- Изменилось ли ваше настроение?

3. Упражнение «Самое трудное для меня...»

Цель: познакомить участников с основными способами снижения тревоги в стрессовой ситуации.

Инструменты: мяч.

Я сейчас любому из вас брошу мяч. Тот, у кого в руках оказывается мяч, должен продолжить фразу: «Самое трудное для меня...» и бросить мяч другому участнику.

II. Основная часть

Стресс... К сожалению, сегодня, наверное, мало кто может похвастаться тем, что никогда не страдал от стресса. Это состояние знакомо всем не понаслышке. Но для всех ли последствия стресса одинаковы?

Кто-то справляется со стрессом сравнительно легко, не придавая значения неприятным моментам. Кто-то переживает сам стресс достаточно болезненно, но выходит из него с минимальными потерями для здоровья. А кого-то очередной стресс может привести к серьезным последствиям, даже к физическому заболеванию.

К сожалению, полностью избежать стрессов нельзя. Природа предусмотрела отрицательные эмоции, отрицательные физические явления. Но можно научиться по-другому, реагировать на стрессовые ситуации. Мы же живем с плохой погодой!

На этом занятии вы научитесь спокойно реагировать на стрессовые ситуации и легко выходить из стрессов, вы освоите простые и эффективные приемы профилактики стресса, саморегуляции и самонастройки.

Так что же такое стресс?

Стресс - это неспецифический ответ организма на возросшие требования к нему. Под требованиями мы подразумеваем все воздействия, или стрессоры, которые ведут к изменению деятельности организма. Это могут быть и изменение социального статуса, и возросшие нагрузки в школе и на работе, и конфликт, и проблемные взаимоотношения с друзьями и близкими, и внезапная травма, болезнь, потеря близкого человека и многое другое.

Достаточно условно стрессоры можно подразделить на две группы в зависимости от того, что является первичным, запускающим стресс фактором. Вот эти группы:

1) Физические стрессоры (болезнь, травма, избыточные нагрузки). Это факторы, непосредственно влияющие на организм. Чрезмерные умственные нагрузки тоже относятся к физическим стрессорам, так как вызывают развитие состояния утомления, снижение активности

психомоторных процессов, в основе которых лежат биологические изменения, а именно истощение нервной системы.

2) Психологические или информационные стрессоры (конфликты, неприятная информация, переживания в связи с чем-либо). Информационные стрессоры - это определенная информация, при восприятии которой начинается развитие стресса. Информация сама по себе не может вызвать стресс: здесь играет роль тот смысл, который она несет в себе для конкретного человека, то, как она трактуется.

Для того чтобы реагировать более адекватно, существует два возможных пути: мы можем либо повлиять на свою оценку, т.е. научиться воспринимать более гибко некоторые события, без излишних разрушающих переживаний, либо не допустить развития разрушающих изменений в работе нашего организма в том случае, если он уже отреагировал, т.е. правильно и своевременно успокоить себя. Итак: первый путь - изменяем отношение к проблемной ситуации и тем самым предотвращаем развитие негативных переживаний (это профилактический путь); второй путь, - если мы уже испытали негативные переживания, влияем на свое «тело»: произвольно изменяя физиологические параметры деятельности организма, уменьшаем его отрицательные реакции (это «скорая помощь» в стрессовых ситуациях).

Что же происходит с человеком при стрессе? Каков механизм реакции тревоги? Информация о реакции тревоги через органы чувств поступает в мозг, где имеется важная ретрансляционная станция - гипоталамус. В течение долей секунды через нервные окончания симпатической нервной системы она передается в надпочечники. Получив сигнал SOS, они выбрасывают в кровь адреналин и норадреналин (боевые гормоны). Это приводит к напряжению мышечной мускулатуры, появляются тревога, страх, ярость (в зависимости от ситуации), учащается пульс и дыхание, повышается кровяное давление. Согласитесь, в таком состоянии сложно принимать обдуманные решения. Нужно уметь расслабляться (владеть методами релаксации).

##### 5. Упражнение «Стряхни»

Цель: обучение избавлению от всего негативного, неприятного.

Я хочу показать вам, как можно легко и просто избавиться от неприятных чувств. Начните отряхивать ладони, локти и плечи. При этом представляйте, как все неприятное - плохие чувства, нехорошие мысли слетают с вас как с гуся вода. Потом отряхните свои ноги от носков до бедер. А затем потрясите головой. Теперь отряхните лицо. Представьте, что весь неприятный груз с вас спадает, и вы становитесь все бодрее.

Рефлексия:

- Какое у вас самочувствие после выполнения упражнения?

#### 6. Упражнение «Будка кинооператора»

Цель: снятие страхов и стирание негативного опыта.

1) Закройте глаза и представьте себе, что вы сидите посередине кинотеатра (первая диссоциация) и видите черно-белый слайд со своим изображением на экране (вторая диссоциация).

2) А сейчас мысленно поднимитесь в будку кинооператора, откуда Вы сможете увидеть себя сидящим в кресле в зале и наблюдающим за черно-белым изображением на экране (третья диссоциация). И четко разведите для себя эти три места.

3) Организуйте для себя просмотр черно-белого "фильма". Сейчас вы как бы находитесь в будке кинооператора и смотрите и слушаете черно-белый фильм о себе самом, описывающий самый первый или самый неприятный случай, когда вы испытали эту фобию. Просмотрите и прослушайте этот фильм целиком, начиная с того момента, который предшествовал этому неприятному событию, и до самого конца, когда все снова стало хорошо. Смотрите и слушайте, как наблюдатель со стороны, как вы более молодым проходите через психотравму - так, как будто это случилось с кем-то другим. Когда вы дойдете до того момента, когда все снова станет хорошо, остановите фильм, но оставьте глаза открытыми.

4) Создайте просмотр фильма в обратном порядке. Теперь войдите ("впрыгните") в последний кадр фильма, который вы только что остановили, и очень быстро просмотрите его в обратном направлении в цвете: в течение 2 секунд и до момента начала неприятных событий. Сделайте описанное в п. 3 и 4 несколько раз.

5) Попробуйте снова вызвать состояние фобии, задавшись, например, вопросом, что бы случилось, если бы вы оказались в той ситуации сейчас? Если проблемная реакция все же сохранилась, повторите процедуру, делая ее каждый раз все быстрее, пока ничего не останется от фобической реакции.

Рефлексия:

- Как вы себя чувствуете?
- Помогло ли вам это упражнение?
- Трудно ли его было для вас выполнить?

#### 7. Упражнение «Прощай напряжение»

Цель: обучить снимать напряжение приемлемым способом.

Инструменты: газеты.

Сейчас мы с вами посоревнуемся. Возьмите газетный лист, скомкайте его и вложите в это все свое напряжение. Закиньте подальше.

Рефлексия:

- Как вы себя чувствуете??
- Расстались ли вы со своим напряжением?
- Ощущения до и после упражнения?

#### 8. Упражнение «Солнечная поляна»

Цель: снятие напряжения, создание теплой, дружеской обстановки, основанной на доверии и понимании окружающих.

Инструменты: лист ватмана, на котором нарисована поляна, трава, солнце, цветная и белая бумага, ножницы, различные изобразительные средства.

Посмотрите, как светло в нашей группе. Она наполнена солнечным светом, теплом наших сердец. Представьте, что мы находимся на чудесной солнечной поляне, где растет много цветов. Это и ромашки, и одуванчики, и васильки, и розы. И каждый на этой поляне найдет свой цветок. А теперь возьмите бумагу, карандаши или фломастеры и нарисуйте цветок, который представили в своем воображении. Вырежьте этот цветок, раскрасьте, напишите на нем пожелания группе и приклейте на нашу солнечную поляну.

Посмотрите, какая получилась прекрасная поляна с цветами! Если подойти к ней поближе, мы сможем прочитать пожелания и почувствовать аромат сказочных цветов.

Рефлексия:

- Какие чувства у вас возникли после выполнения этого упражнения?

- Поделитесь своим настроением.

### III. Завершение

В завершении нашего занятия хочу рассказать вам притчу, которая объясняет, как работать со страхом:

«Послушай, горец, почему ты так легко ходишь по стволу дерева над пропастью, тогда как я, двигаясь по этому дереву, буквально трясусь от страха?»

- Когда я иду по этому дереву на ту сторону, я иду за водой, без воды моя семья и я погибнем от жажды, а когда я возвращаюсь, я так хочу видеть мою семью, что даже не думаю о пропасти внизу.

- Так что мне делать со своим страхом? Как ходить над пропастью и не бояться?

- Только мощное желание или крайняя нужда заставят тебя забыть, что ты идешь над пропастью».

### 9. Упражнение «Копилка борьбы со стрессом»

Цель: Обучение способам снятия нервно-психического напряжения.

Инструменты: листы белой бумаги, ручки.

Сейчас каждый из вас на листочках напишет, как он справляется со стрессом. Затем свои листочки свернете и бросите в копилку. Далее я буду доставать из копилки по одному листочку, и зачитывать написанное. Это поможет вам расширить свои способы борьбы со стрессовыми ситуациями.

### 10. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Рефлексия:

- Понравилось ли вам наше занятие?

- Было ли оно для вас полезным?

- Узнали ли вы что-то новое для себя?

- С каким настроением уходите?

Ритуал прощания

Занятие 8. Ключ к успеху.

Цель: Осознание собственной ценности, развитие позитивного отношения к себе.

I. Вводная часть

Здравствуйте! Я рада вас всех видеть вновь на нашем занятии. Тема нашего сегодняшнего занятия «Позитивное мышление».

1. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Как вы думаете: «Почему одни люди становятся пессимистами, а другие радостно шагают по жизни, словно не замечая никаких проблем? Может, у них их просто нет?»

Нет. Все дело в том, какие мысли преобладают в нашей голове: позитивные или негативные. Изменить стереотипы своего мышления довольно сложно, но, к счастью, все реально. И если вы хотите научиться наслаждаться жизнью и не заикливаться на неприятностях, то наше занятие поможет вам в этом.

Цель нашего занятия заключается не в игнорировании препятствий встречающихся на жизненном пути, а в том, чтобы научиться брать под контроль своих мысли и эмоции, целенаправленно преобразуя негативные ощущения в позитивные.

2. Упражнение «В лучах солнца»

Цель: определение своих лучших качеств, использование их в качестве ресурса в преодолении трудных ситуаций.

Инструменты: листы белой бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

На отдельном листке нарисуйте солнце так, как его рисуют дети: с кружком посередине и множеством лучиков. В кружке напишите свое имя. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Ваша задача - написать о себе как можно лучше.

Рефлексия:

- Понравилось ли вам упражнение?
- Трудно ли вам справиться с ним?
- Изменилось ли ваше настроение?

Носите этот листочек повсюду с собой, время от времени добавляя лучи. А если вам станет грустно, достаньте это солнце, посмотрите на него и вспомните, почему вы написали о том или ином своем качестве.

### 3. Упражнение «Отдай честь»

Цель: разогрев участников

Отдайте честь правой рукой, а левую одновременно вытяните вперед с оттопыренным большим пальцем, сказав при этом: «Во!». Затем хлопните в ладоши и проделайте тоже самое, но быстро сменив руки.

Рефлексия:

- Сразу ли вы справились с заданием?
- Какие чувства вы испытали при этом? П. Основная часть

Основную часть нашей работы я хочу начать с одной притчи, которая называется «Небезупречный».

У одного водоноса, было два больших глиняных горшка. Один из них был с трещиной, через которую половина воды вытекала по пути от источника к деревне, в то время как другой горшок был безупречен. Два года водонос доставлял лишь полтора горшка воды своим односельчанам. Конечно, безупречный горшок гордился своими достижениями. А треснувший горшок страшно стыдился своего несовершенства и был очень несчастен, поскольку мог сделать только половину того, для чего был предназначен. Однажды он заговорил с переносчиком воды:

- Я стыжусь за себя и хочу извиниться перед тобой.
- Почему? Чего ты стыдишься?
- Через эту трещину в моём боку просачивается вода. Ты делал свою работу, но из-за моего недостатка, получал только половину результата, - удрученно сказал горшок.

Что же ответил ему водонос?

- Посмотри на эти цветы на обочине. Ты заметил, что они растут только на твоей стороне дороги, а не на стороне другого горшка? Дело в том, что я всегда знал о твоём недостатке. Каждый день, когда мы шли от источника, ты поливал цветы. В течение двух лет я любовался ими. Без тебя, просто, такого как ты, есть, не было бы такой красоты...!

Рефлексия:

- Как вы думаете, о чем эта притча?

Эта притча показывает нам то, что в любой ситуации, даже в самой плохой, можно найти какой-то позитив.

Так что же такое позитивное мышление?

Позитивное мышление - это ваше психическое отношение к жизни, самому себе, происходящим событиям и событиям, которые только должны произойти. Это ваши хорошие мысли, слова и образы, являющиеся источником личностного роста и успеха в жизни. Позитивное мышление, это ожидание счастья, радости, здоровья, успешного завершения любой ситуации и принимаемых решений. Независимо от того, что вы ожидаете, это приходит к вам.

Каждый человек, который на что-то решается, получает 3 разновидности врагов: тех, кто хотел бы сделать это вместо него; тех, кто хотел прямо противоположного; тех, кто ничего не делает, - их большинство, и это самые яростные критики....! Пессимист - это тот, кто превращает возможности в проблемы, оптимист же превращает стоящие перед ним проблемы в возможности.

Самый страшный враг - сомнение. Из-за него мы теряем то, что могли бы получить, но даже не попробовали! Кто хочет, ищет способ, кто не хочет, ищет причину.

Если хочешь иметь то, чего никогда не имел, - начни делать то, чего никогда не делал!! (Если вы делаете то, что делали всегда, вы и получите то, что всегда получали.)

Все, что происходит в нашей жизни - все к лучшему. Иногда, кажется - тупик, не получилось, не случилось, не сбылось. Оказывается - не тупик, а крутой поворот, не точка, а запятая, не конец жизни, а начало новой.

Никогда не сдавайтесь! Побеждает тот, кто не сдается! Причины - проигрываете в собственной голове.

#### 4. Упражнение «Плохая и хорошая новость»

Цель: формирование позитивного настроения, навыков позитивного восприятия.

Вам нужно разделиться по парам. Один участник сообщает: «У меня плохая новость - пошел дождь», а второй участник сообщает: «А у меня хорошая новость - дождь полил все цветы и деревья» и т.д. Проигрывает тот, кто слишком медлит с ответом.

Рефлексия:

- Было ли трудным выполнять это упражнение?
- Как оно повлияло на вас?

Вопросы внешней и внутренней привлекательности имеют значение для людей любого возраста. Наша внешность - это наше собственное достояние, которым мы можем распорядиться наилучшим образом.

### 5. Упражнение «Я-образ»

Цель: создание своего желаемого «Я-образа».

1) Представьте самого себя. Просто подумайте о том, как вы выглядите.

Какова интенсивность формы этого представления?

2) Настройте содержание. Каким является содержание этого образа: позитивным или негативным? Сначала убедитесь в том, что содержание позитивно.

Обратите внимание на всевозможные физические искажения, исправьте образ и постарайтесь увидеть себя таким, какой вы есть на самом деле.

Все, что в вашем образе выглядит негативным, постарайтесь изменить, представив элементы в более выгодном свете.

Например, если вы видите себя медлительным, и такая особенность может означать, что вы тугодум или склонны откладывать свои дела в долгий ящик, то подумайте о том, что та же самая черта оберегает вас от импульсивного поведения и дает вам возможность все тщательно взвесить, прежде чем предпринимать какие-нибудь действия.

Пусть на вашем внутреннем экране появится завершенный и цельный образ вашей личности, пусть вы будете таким, каким вы выглядите в момент достижения желанной цели.

3) Настройте форму. Теперь пусть этот «Я-образ» станет большим, ярким, близким, объемным цветным фильмом о вас.

4) Сравните ощущения. Какие изменения вы ощущаете при сравнении вновь созданного «Я-образа» с тем образом, который был у вас вначале?

#### 6. Упражнение «Мои цели»

Цель: осознание собственных притязаний. Инструменты: листы бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

На листочке бумаги вы в течение 10 мин должны написать, что вы хотите достичь в течение ближайших трех лет. Рефлексия:

- Трудно ли вам было изложить свои цели на бумаге?
- что вам необходимо для реализации этих целей?

Не следует действовать по принципу «Все или ничего». Иначе все, что хоть немного будет отличаться от ваших притязаний, будет восприниматься вами как неудача.

#### 7. Упражнение «Зона прочности»

Цель: расширение круга личных притязаний.

Инструменты: листы бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

Возьмите лист бумаги. Напишите в центре заглавную букву «Я». Можете обвести ее в кружочек или выделить каким-нибудь способом. Проведите несколько линий от «Я» и напишите под ними области реализации своих способностей. Ваша задача состоит в том, чтобы назвать как можно больше областей, где это «Я» может проявить себя, быть реализовано.

Теперь, когда вы все закончили, придумайте еще четыре - любых, самых неожиданных. Но важное условие - они должны быть вполне реальны, впрочем, как и все остальные.

Рефлексия:

- Сколько областей вы смогли выделить?
- Посмотрите на эту «звездную карту» своей жизни и скажите: может ли эта карта быть картой неудачника?

Как выяснилось, у вас столько возможностей. Так пользуйтесь ими!

С помощью мыслей мы задаем себе жизненную программу. В зависимости от того, какова она, наша жизнь становится либо жизнью победителя, либо проигравшего.

Важно уметь изменять свое отношение к возникшей проблеме. Тогда и мир начнет меняться в лучшую сторону. Ведь не сами по себе отдельные мысли, а наше отношение к ним - то «силовое поле», которое мы создаем с их помощью, влияют в первую очередь на нашу жизнь и восприятие себя.

Поэтому следует воспринимать все, что происходит, как проверку нашего позитивного отношения к жизни.

### III. Завершение

Кроме мыслей-барьеров, у каждого человека есть свой подлинный внутренний голос. Он действительно выражает то, что нам на самом деле нужно, и, если мы умеем его слушать, может дать хороший совет. Бывают моменты и периоды, когда доверять этому внутреннему голосу важнее, чем нашим сознательным решениям.

#### 8. Упражнение «Мудрец из храма»

Цель: получение доступа к ресурсам собственного бессознательного.

Инструменты: магнитофон с записями.

Звучит тихая музыка, настраивающая на размышление.

Сядьте удобно, расслабьтесь и посидите несколько минут спокойно, ни о чем не думая...

Представьте себя стоящим на поляне в летнем лесу. Густая трава поднимается до колен, лепестки цветов касаются ваших ног. Вокруг деревья, их листвой шелестит теплый ветерок. Солнечные лучи создают причудливую мозаику света и тени. До вас доносятся пересвисты птиц, стрекотание кузнечиков, потрескивание веток. Вам приятен аромат трав и цветов. Кудрявые барашки в синеве летнего неба предвещают отличную погоду.

Вы пересекаете поляну и углубляетесь в лес. Под вашими ногами узкая тропинка. Она едва заметна в траве. Видно, по ней нечасто ходят. Вы не торопясь идете по лесу и неожиданно видите сквозь кроны деревьев крышу здания необычной архитектуры. Вы направляетесь к этому зданию. Деревья отступают, и вы оказываетесь перед удивительным строением. Это храм. Он стоит далеко от суеты городов и уличной толкотни, от погони за призрачным счастьем. Этот храм - место тишины и спокойствия, место для размышления и углубления в себя. Несколько широких ступеней ведут к

тяжелой дубовой двери. Солнечные лучи играют на позолоте узоров, украшающих дверь. Вы поднимаетесь по ступеням и, взявшись за золотую ручку, открываете дверь. Она поддается неожиданно легко и бесшумно. Внутри храма царит полумрак и приятная прохлада. Все звуки остаются снаружи. На стенах - старинные росписи. Повсюду полки, на которых множество книг, странных фолиантов, свитков. Напротив двери, через которую вы вошли, - большой дубовый стол, за которым сидит старец в белоснежной одежде. Его добрые и мудрые глаза устремлены на вас.

Подойдите поближе к старцу. Это мудрец, знающий все сокровенные тайны мира, события прошлого и будущего. Вы можете спросить его о том, что вас волнует, - и, возможно, вы получите ответ, которого так долго искали...

Возможно, старец хочет что-то подарить вам. Примите с благодарностью его подарок.

Время посещения храма заканчивается. Поблагодарите мудреца за то, что он встретился с вами...

Вы выходите из храма и прикрываете за собой дверь. Здесь, снаружи, по-прежнему солнечный день. Вы спускаетесь по ступеням и снова выходите на лесную тропинку, по которой возвращаетесь к полянке, где началось ваше путешествие. Вы останавливаетесь, в последний раз окидываете взглядом пейзаж вокруг... и вновь переноситесь сюда, в эту комнату...

Рефлексия:

- Что вы чувствуете?
- Нарисуйте предмет, который мудрец подарил вам.
- Каковы ваши впечатления?

#### 9. Упражнение «Метафора вашего состояния»

Станьте позитивными! Неважно насколько страшными кажутся вещи, или такими являются, поднимите ваш взгляд и увидите возможности,- они всегда видны, ибо они всегда есть!

Ритуал прощания

## Занятие 9. Выбор будущего.

Цель: развитие уверенности в себе через обращение к своим чувствам и переживаниям.

### I. Вводная часть

Здравствуйте! Очень рада встрече с вами! Сегодня у нас последнее занятие, которое называется «Выбор будущего». Это занятие поможет вам развить уверенность в себе через любовь.

1. Упражнение «Метафора вашего состояния»

2. Упражнение «Пожелание»

Цель: создание благоприятной для дальнейшей работы атмосферы.

Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, длиной буквально в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому хотите, и одновременно произносите свое пожелание. Получивший его, в свою очередь, бросает мяч следующему, высказывая ему пожелание на сегодняшний день. Будьте внимательны и следите за тем, чтобы мяч побывал у всех.

Рефлексия:

- Понравилось ли вам упражнение?

- Изменилось ли после него ваше настроение? II. Основная часть

Любовь - это самое главное из того, что нужно всем живущим в этом мире. Любовь не только к нашим близким. Нам необходимо свое дело и все, что нас окружает.

Но особенно важно любить самих себя. Только тогда мы сможем искренне дарить свою любовь другим людям.

«У меня ничего не получается», «Со мной что-то не так», «Меня никто не полюбит» - такие мысли приходят в голову время от времени каждому человеку в моменты отчаяния или сильного эмоционального упадка.

Но если эти мысли становятся привычным фоном жизни, это говорит о неприятии себя, которое ведет к конфликтам с собой и с окружающими. Потому что когда мы не любим и не уважаем в первую очередь себя, мы не можем проявлять этих чувств и к другим людям.

Никто не может быть рядом с человеком, которому плохо с самим собой. Следствием этого является одиночество, проблемы на работе и с друзьями, отчужденность в семье и еще большее разочарование в себе и жизни.

Это занятие поможет вам начать себя любить, вы узнаете, как полюбить себя, что включает любовь к себе. Вы сможете на собственном опыте познать, что такое любовь к себе, почувствовать любовь к себе в своем сердце.

### 3. Упражнение «Не могу полюбить себя»

Цель: предоставление участникам посмотреть на себя «со стороны», развитие позитивного мышления, обучение более лояльному отношению к себе.

Инструменты: листы бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

#### Часть 1

В течение 15 мин вы должны составить как можно более подробный список причин, по которым вы не можете полюбить себя. Если вам не хватит отведенного времени, можете писать дальше, но ни в коем случае не меньше. Написали?

Теперь вычеркните все то, что относится к общим правилам, принципам типа: «Любить себя не скромно», «Человек должен любить других, а не себя». Пусть в списке останется лишь то, что связано лично с вами.

Теперь перед вами список ваших недостатков. Этот список, короткий или длинный, список того, что портит вам жизнь. Прежде всего подумайте: если бы эти недостатки принадлежали не вам, а какому-нибудь другому человеку, которого вы очень любите, какие из них вы просили бы ему или, может быть, посчитали даже достоинствами? Вычеркните эти черты, они не могли помешать вам полюбить другого человека и, следовательно, не могут помешать полюбить себя.

Отметьте те черты, те недостатки, которые вы могли бы помочь ему преодолеть. Почему бы вам не сделать то же самое для себя? Почему не помочь самому себе?

Выпишите их в отдельный список, а из этого вычеркните. Ну что, много ли осталось?

Давайте поступим с ними таким образом: скажем себе, что они у нас есть, надо научиться жить с ними и думать, как с ними справиться. Мы же не откажемся от любимого человека, если узнаем, что некоторые его привычки нас, мягко говоря, не устраивают.

## Часть 2

Выполните следующее задание последовательно, переходя от одной ступени к другой:

- 1) Представьте себе то, что у вас получается особенно хорошо.
- 2) Мысленно похвалите себя за хорошо выполненную работу.
- 3) Назовите какое-нибудь свое позитивное качество.
- 4) Одобрите себя за наличие этого позитивного качества.
- 5) Думайте о себе только хорошо. Почувствуйте свет, тепло где-то внутри себя.
- 6) Распространите на себя этот свет, собственную любовь... просто потому, что она полезна для вас и плодотворна. Представьте, какого она цвета, и наполните себя этим цветом.

Рефлексия:

- Что вы чувствовали, когда вычеркивали свои недостатки?
- Что чувствуете сейчас?
- Легко или трудно вам было воспринимать себя позитивно?
- Легко ли принимать и одобрять себя?
- Понравилось ли вам испытывать к себе любовь?

Радость не способна полностью проявить себя, пока ее место в нашем сознании занимают негативные эмоции и состояния. Именно поэтому, если мы хотим изменить качество своей жизни, нам следует «двигаться в себя» и проработать чувства страха и гнева, проявляющиеся в многообразных качествах обидчивости, ревности, зависти и зависимости - и далее, освободившись от них, выйти к радости и любви.

## 4. Упражнение «Утро завтрашнего дня»

Цель: осознание позитивных событий своей жизни.

Инструменты: листы бумаги формата А<sub>4</sub>, ручки.

Представьте, что наступило утро завтрашнего дня. Вы проснулись, открыли глаза, посмотрели в окно, увидели солнышко и улыбнулись.

А сейчас в течение 15 мин напишите список того, что доставляет вам радость, за что вы можете быть благодарны миру, людям, себе, используя для этой цели 15 слов или предложений.

Не старайтесь отобрать правильные или неправильные, важные или неважные ответы. Пишите их так, как они приходят вам в голову.

Рефлексия:

- Радуетесь ли вы тому, что имеете?

Для того, чтобы развить в себе чувство жизнерадостности, вам необходимо ежедневно уделять время и внимание тому, что доставляет вам радость.

Любовь, или счастье возможно лишь для тех, кто узнал природу своих негативных чувств и проработал их.

Любящий способен сформировать вокруг себя команду, которая приведет его к коллективному успеху. Членами этой команды могут стать домочадцы и родственники, друзья, знакомые и т.д. Именно они первыми почувствуют на себе умение любить.

##### 5. Упражнение «Взаимодействие»

Цель: осознание и проверка собственных невербальных средств взаимодействия в различных ситуациях.

Вам нужно объединиться в пары. Каждая пара занимает удобное для нее место так, чтобы никому при этом не мешать.

Вы становитесь лицом друг к другу и договариваетесь, кто из вас будет ведущим, а кто ведомым. Затем вы соприкасаетесь ладонями. «Ведущий» начинает делать руками различные движения, а «ведомый» следует за ним. Через 2 минуты по моему сигналу вы меняетесь ролями. Еще через 2 минуты вы продолжите взаимодействовать, но уже произвольно, не делясь на «ведущего» и «ведомого», ваша задача - следовать с максимальной точностью за движениями партнера.

Рефлексия:

- Какая часть упражнения вам понравилась больше всего?

- Что было выполнять легче, а что сложнее?

- Удалось ли настроиться на партнера, почувствовать друг друга?
- Какую часть было выполнять приятно, а когда было желание прекратить упражнение?

#### 6. Упражнение «Взгляд на себя глазами влюбленного человека»

Цель: воссоздание адекватной самооценки, позитивного отношения к себе.

Сядьте поудобнее, закройте глаза, максимально расслабьтесь. Сейчас вы станете писателем. Вы пишете книгу, в которой один из героев, сформировавших вашу жизнь такой, как она есть, являетесь вы сами.

Вам надо решить, кто из людей, вам известных, любит вас. Не так важно, любите ли вы этих людей, но чрезвычайно важно знать, любят ли они вас. Выберите из них одного человека и представьте следующее.

Вы сидите за столом. Перед вами пишущая машинка, бумага, карандаш. Напротив окна, в которое вы время от времени выглядываете. Там, где-то за окном, живет и что-то делает в эту минуту тот самый человек, который любит вас.

Пришло время в вашей книге написать о нем. Вы откидываетесь на спинку стула, размышляете о нем, думаете, как бы вы могли описать этого человека, выразить словами то, что делает его особенным. Вы подбираете такие слова, которые позволят читателю увидеть этого человека вашими глазами - таким, каким видите его вы. Поэтому вы описываете все его своеобразные привычки, выражения, манеру поведения, которые отличают этого человека от других. Вы вспоминаете и описываете словами его чувство юмора, ум, глупости, его слабости, сильные стороны, маленькое и большое, все то, что в сочетании создает его уникальную личность. Вы прислушиваетесь к собственному описанию и стараетесь проанализировать свои чувства по отношению к этому человеку, там, за окном. Ваше описание подходит к концу; вы стараетесь посмотреть на сделанное с другой позиции и точки зрения. Вы выплываете из своего кресла и всплываете в тело человека, которого только что описывали. Вы становитесь человеком, который вас любит. С этой новой позиции вы всматриваетесь в себя, который был так увлечен написанием своей книги. Вы видите себя глазами человека, который вас любит. Вы видите

собственные слова, жесты, манеры, описанные человеком, который вас любит. Вглядываетесь в самого себя глазами человека, который вас любит, вы узнаете качества и свойства, которые вам были незнакомы или которые привыкли считать недостатками. Вы «просматриваете» мысли и воспоминания человека, который вас любит, и понимаете, что вас есть за что любить. Можно просто быть и тем и самым делать жизнь другого человека полнее и значимее. Вы видите и слышите все то, что этот человек так ценит в вас. Хорошо запомнив все только что услышанное и увиденное, вы медленно начинаете возвращаться в самого себя, зная, кто вы есть для человека, который вас любит. Рефлексия:

- Какие у вас чувства после упражнения?

- Есть ли разница между безоценочной любовью, принятием себя таким, какой есть, и оцениванием в категориях «хорошо - плохо»?

Любовь к себе вовсе не гарантирует постоянного ощущения радости к жизни.

Отсутствие любви к себе, внимания к себе и заботы о себе лежи в основе многих проблем и трудностей жизни. Поэтому каждому необходимо научиться любить себя, любить искренне и открыто. Именно это позволяет справляться с тем, что мешает нам жить, преодолевая свои проблемы, по-настоящему любить другого человека и делать счастливыми своих детей.

#### 7. Упражнение «Встаньте перед зеркалом»

Цель: развитие умения любить себя.

Инструменты: зеркала.

Вы можете встать или сесть перед зеркалом - как вам удобнее, чтобы это зеркало позволило видеть себя целиком.

Ваша задача - спокойно несколько минут постоять перед зеркалом, глядя себе в глаза, а затем сказать, назвав себя по имени: «Я люблю тебя (имя) таким, какой ты есть».

Рефлексия:

- Что вы при этом испытывали?

Любовь к себе тесно связана с принятием себя.

#### 8. Упражнение «Имя»

Цель: осознание участниками отношения к своему имени, расширение представления о себе и других.

Закройте глаза и представьте свое имя, написанное печатными или прописными буквами, любого размера и цвета. Выберите тот цвет, который вам нравится. Создайте в воображении наиболее приятный образ своего имени. Запомните этот образ, цвет, размер букв, звучание и другие его свойства. Подумайте: как часто и кто вас так называет?... Откройте глаза.

Рефлексия:

- Кто назвал вас этим именем?
- Что оно обозначает?
- Были ли вы названы в честь кого-то или ваши имена являются новыми в роду?
- Нравятся ли вам ваши имена?
- Как вам нравится, чтобы вас называли?

#### 9. Упражнение «Маска»

Цель: интеграция участниками собственного «Я-образа», принятие себя через самооценку и оценку других.

Инструменты: листы бумаги формата А<sub>4</sub>, краски, карандаши, вырезки из журналов.

Каждый из вас сейчас должен сделать маску. Главное, чтобы маска отражала ваш внутренний мир, характеризовала вас.

На листе бумаги нарисуйте овал по размеру своего лица, определите место для глаз и рта. Затем с помощью красок, карандашей, вырезок из журналов и других материалов разукрасьте маску, оформите и вырежьте.

При изготовлении маски нет каких-либо ограничений и требований: вы можете сами придумать ее и воплотить на бумаге. Затем каждый из вас по очереди поднесет свою маску к лицу, она «оживет» и заговорит о себе.

Рефлексия:

- Какие чувства вы испытали в ходе выполнения задания?
- Какие чувства испытываете после его завершения? III. Завершение

#### 10. Упражнение «Формула любви к себе»

Цель: закрепление навыка любви к себе.

Вспомните известный мультфильм про маленького серенького ослика, которому надоело быть осликом. И он стал вначале бабочкой, потом, если не ошибаюсь, птичкой, потом кем-то еще... Пока наконец не понял, что для него самого и для всех будет лучше, если он останется маленьким сереньким осликом.

Поэтому, прошу вас, не забывайте каждый день подходить к зеркалу, смотреть себе в глаза, улыбаться и говорить: «Я люблю тебя (имя) и принимаю тебя таким, какой ты есть, со всеми достоинствами и недостатками. Я не буду бороться с тобой, и мне совершенно не зачем побеждать тебя. Но моя любовь даст мне возможность развиваться и совершенствоваться, самому радоваться жизни и приносить радость в жизнь других». Рефлексия:

- Каковы ваши впечатления о занятии?
- Что вам понравилось, а что нет?
- Какой вывод для себя сделали?

На этом мы заканчиваем наши занятия.

#### 11. Упражнение «Важное»

Цель: подведение итогов тренинга.

Теперь давайте по кругу скажем, что на этом тренинге было самым важным для вас, что понравилось, а что не понравилось. С чем уходите?

Каждый может сказать несколько слов.

Мне было очень приятно работать с вами. Надеюсь, вы будете использовать все навыки, полученные на тренинге. И в заключении хочу пожелать вам быть уверенными в себе в любой ситуации и добиться в жизни всяческих успехов!

Научное издание: монография

Галина Юрьевна Гольева

**РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ  
У СТУДЕНТОВ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВУЗА**

Издательство ЗАО «Библиотека А. Миллера»

454091, Челябинск, ул. Свободы, 159

Подписано в печать 07.12.2018. Формат 60×84/16.

Усл. печ. л. 9,67 Тираж 100 экз.

Оригинал макет подготовлен на факультете психологии  
ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»