



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ И ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**Формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе
вожатых**

Выпускная квалификационная работа по направлению

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Направленность программы бакалавриата

«Психологическое консультирование»

Форма обучения очная

Проверка на объем заимствований:
70,83 % авторского текста
Работа Иванова к защите
рекомендована/не рекомендована
«19» 05 2025 г.
зав. кафедрой ТиПП
Кондратьева О.А.

Выполнила:
Студентка группы ОФ-422-227-4-1
Медведева Екатерина Борисовна Medvedeva
Научный руководитель:
к.п.н., доцент, доцент кафедры ТиПП
Барышникова Елена Викторовна
Barysnikova

Челябинск
2025

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ШКОЛЕ ВОЖАТЫХ.....	7
1.1 Проблема исследования лидерских качеств в психолого- педагогических исследованиях.....	7
1.2 Возрастные особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.....	13
1.3 Теоретическое обоснование модели формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых	21
ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ШКОЛЕ ВОЖАТЫХ	29
2.1 Этапы, методы, методики исследования	29
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента	35
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ШКОЛЕ ВОЖАТЫХ.....	43
3.1 Программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.....	43
3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования	52
3.3 Рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых	59

ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 1 Методики диагностики формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых	81
ПРИЛОЖЕНИЕ 2 Результаты констатирующего исследования формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых	89
ПРИЛОЖЕНИЕ 3 Программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых	92
ПРИЛОЖЕНИЕ 4 Результаты опытно-экспериментального исследования формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых после реализации программы	134

ВВЕДЕНИЕ

Один из самых главных возрастных этапов в становлении личности – юношество. В данном возрасте происходит активное самопознание, самосовершенствование и самовыражение.

Укрепление своей позиции в обществе влечет развитие важных процессов для становления личности. Склонности к лидерству формирующееся на ранних этапах развития и способствуют не только самоопределению, но и непосредственно самоутверждению представляя собой в совокупности – лидерские качества.

Характерные для лидера, раскрывающиеся в период подросткового возраста, лидерские качества совершенствуются по мере взросления и особенно ярко раскрываются в студенческие годы. Значимостью становления этого процесса в студенчестве является то, что именно в данный период развития закладывается важный фундамент лидерства, способствующий определению вектора пути как самореализации, так и профессионального самовыражения.

Исследование данной проблемы активно рассматривалось на протяжении различных исторических периодов. Особенно можно выделить следующих научных деятелей: И.П. Волкова, Ю.И. Емельянова, Е.С. Кузьмина, Б.Д. Парыгина, Л. Первина, Л.И. Уманского, А.С. Чернышева. Зарубежные ученые: Р. Бейлс, К. Левин, Ф. Фидлер, Е. Хартли и др. [Цит. по: 18, с. 145].

В связи с тем, что лидерские качества динамично проявляются в студенческий период, задачей высшей школы способствовать их росту и укреплению. И как раз вожатство представляет одну из эффективных сред для развития и самореализации [43, с. 60]. Так как позволяет формировать коммуникативные и организаторские навыки, тренируя способности руководства.

Стоит также отметить, что соответственно не у всех студентов желающих стать водителями высокие коммуникативные и организаторские навыки поэтому особенно важно грамотно подготовить их к работе, чтобы с детьми взаимодействовал водитель-профессионал, а не просто энтузиаст без должной подготовки [4, с. 26].

Основываясь на вышесказанном, можно определить, что актуальность дипломной работы заключается в том, что в таком особенном возрастном периоде как юношество, непосредственно связанным с обучением в университете, формируя таким образом максимально гармоничную среду для развития необходимых лидерских качеств, способствующих укреплению личности, очень важно организовать верную среду для их развития (и дальнейшей благополучной адаптации и организации будущих водителей). Поэтому очень важно применяя своевременные методы диагностики, своевременно скорректировать формирование данных качеств для благополучного становления личности.

С учетом сказанного была выбрана тема исследования: «Формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе водителей».

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность реализации программы формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе водителей.

Объект исследования: лидерские качества у студентов, обучающихся в школе водителей.

Предмет исследования: формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе водителей.

Гипотеза исследования: формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе водителей будет эффективным при реализации программы формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе водителей с применением методов: беседы, тренинговых упражнений, самоанализа, медиативных техник, кейс-метода.

Задачи исследования:

1. Проанализировать психолого-педагогическую литературу и раскрыть проблему формирования лидерских качеств.
2. Изучить особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.
3. Теоретически обосновать и разработать модель формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.
4. Определить этапы, методы и методики исследования.
5. Проанализировать характеристику выборки и результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработать и реализовать программу формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.
8. Разработать рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Методы и методики исследования:

1. Теоретические методы: анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование.
2. Эмпирические методы: констатирующий эксперимент, формирующий эксперимент, тестирование.
3. Психодиагностические методы: тестирование по методике самооценки лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина, «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС)
4. Математико-статистические методы: критерий Вилкоксона (Т).

База исследования: ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», студенты обучающиеся в школе вожатых в количестве 29 человек (мальчиков – 3, девочек – 26), в возрасте от 18 до 20 лет.

Результаты исследования обсуждались посредством:

1. Участия в XVIII Всероссийской научно-практической конференции учащихся, студентов, магистрантов, аспирантов «Образование и наука без границ: конвергенция социально-гуманитарных и естественно-технических наук» (г. Орел, октябрь 2024 г.).

2. Участия в Ежегодной студенческой научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологического консультирования в образовании» (ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», апрель, 2025 г.).

3. Публикации статьи:

Медведева Е. Б. Исследование лидерских качеств студентов, обучающихся в школе вожатых / Е. Б. Медведева // Научные записки академии. – 2024. – Т. 15, № 4. – С. 60–64. – URL: https://vk.com/doc163124700_667366024?hash=waKuF9C8C2HCrP8MdJYMZxZVwAzjsbqgle8fxEmA8wP&dl=cQIE9lcx8upCRP3fXdoVzKy89CZr42T41qLC6l99I4P (дата обращения: 15.01.2025).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ШКОЛЕ ВОЖАТЫХ

1.1 Проблема исследования лидерских качеств в психолого-педагогических исследованиях

Тема лидерства – одна из самых распространенных для изучения различными исследователями на протяжении веков. Потому как ключевым вопросом заключается в том: какими качествами должен владеть человек для того, чтобы стать лидером? Проведем методологию исследования данной проблемы.

Проблема исследования лидерства и лидерских качеств более подробно стала исследоваться в XX веке отечественными учеными: И.П. Волковым, А.А. Деркач, Е.М. Дубровская, А.Л. Журавлев, А.Г. Ковалев, Р.Л. Кричевский, А.Н. Лутошкин, В.И. Мясищев, А.В. Петровский. Зарубежными учеными: К. Келли, Д. Тибо, Дж. Хоманс и др. [Цит. по: 19, с. 18-20].

До начала XX века одним из первых ученых коснувшимся изучения вопроса лидерства стал Платон, представившим в своем труде «Государство» следующие виды лидеров: философ – управляющий государством справедливостью; военачальник – защищающий республику и подчиняющийся своей воле; деловой человек, обеспечивающий удовлетворение материальных потребностей. В след за Платоном вклад в изучение лидерства внесли такие ученые как: Аристотель, Монтескье определяя во власти взаимосвязь таких понятий как монархию, аристократию и демократию, и их влияние, а Н. Макиавелли уже рассмотрел в своем труде «Государь» влияние политического лидерства и создал методики по изучению данной проблемы. Значительный интерес к вопросам изучения лидерства активно стал подниматься в XIX веке в работах

следующих ученых: Ф. Гальтона, Т. Карлейля, Ч. Ломброзо, Г. Спенсера – определив идею отличия подчиняющихся и управляющих над ними. Внесли весомый вклад также такие социологи как, Г. Лебон и Г. Тард, рассматривая механизмы влияния и взаимосвязи героя и толпы, определяя общее объединяющее качества для лидера – обаяние, благодаря которому можно оказать влияние на толпу. Также данные ученые определили, что лидер для реализации своей деятельности необходимо демонстрировать следующие качества: настойчивость и упорство в реализации своих взглядов, внушение доверия членам группы, и реализовывать способность убеждения [Цит. по: 6, с. 2].

Интересен для изучения поставленной проблемы также взгляд американского психолога Д. Гоулмена. Он актуализирует в своих работах связь успешности в управлении лидером группой и его уровень развития эмоционального интеллекта, утверждая, что развитие данного аспекта личности гораздо важнее и способно превзойти его умственные и профессиональные умения. Автор также создал определение «резонансного лидерства» где лидерство понимается как – совокупности определенных факторов, включающих: непосредственно сам эмоциональный интеллект, эмпатию, проявление оптимизма. Все это позволяет благополучно вступить в необходимый контакт с социальной-группой настраиваясь на единую эмоциональную волну [Цит. по: 59, с. 96].

А переходя к исследованиям уже XX века стоит отметить, что данный период изучения находился не только под влиянием работ предыдущих исследователей, но и значительно опирался на идеи: бихевиоризма, гештальтпсихологии и психоанализа. Начало данного столетия характеризовалось изучением теории черт. Здесь рассматривалось лидерство с позиции влияния свойства одарённости личности на ключевую позицию в любом обществе или обстоятельстве. Основа исследований – определение лидерских качеств, существенных для лидера. В 1940 г. в своих множественных исследованиях лидерских черт, К. Берд определил

основные четыре: инициатива, экстраверсия, юмор и интеллект. В 1950-х гг с позиции ситуационного подхода обосновалась функциональная теория, где лидер изучался как часть группы. В изучении данного подхода внимание уделялось принятию лидера (ситуации) его сторонниками. Теперь лидер определялся как часть группы, состоящей из его последователей. Также М. Вебер определил существенное значение такого качества как харизма для лидера, введя тем самым новую позицию в рассмотрении вопросов лидерства. Рассматривая отечественный взгляд на изучение проблемы лидерства можно выделить следующих ученых: Н.К. Михайловского, Л. Войтоловского, А.Ф. Лазурского, В.М. Бехтерева. Михайловский в своих трудах опирается на теорию «Героя и толпы» в которой раскрывается идея «героя», притягивающего собственным примером (хорошим или плохим) массу людей. В 1920-1930 г.г., также исследуя проблему лидерства разрабатываются методики, способствующие изучению личности лидера. Д.Б. Эльконин и А.С. Залужный составил типологию вожаков, где одним из главных принципов является раскрытие характера стиля лидерства, примечательно что ученые изучали данный феномен именно в детских коллективах [Цит. по: 12, с. 11].

Также совместно с А.С. Залужным Н. Витке также раскрыл типологию стилей руководства опираясь на важность руководящей личности в коллективе. Кричевский отмечал, что лидером определяется тот, у кого в большей мере присутствуют качества наиболее важные для взаимодействия в групповой деятельности, несущие таким образом для группы определенную ценность. Таким образом данная личность и оказывается лидером данной группы [Цит. по: 41, с. 79].

Б.Д. Парыгин понимает лидерство, как неотъемлемый механизм управления и объединения конкретного общества и удовлетворения его целей в сжатые сроки, эффективно оптимизируя процесс работы. Н.С. Жеребова говорит о лидере как о некотором результате в качестве его выдвижения в процессе взаимодействия членов группы друг с другом, или

объединении вокруг себя на основании принимаемых им ценностей. А.А. Ершов отмечает лидера как владеющим и эффективно применяющим богатый арсенал своих организаторских способностей, таким образом занимая центральное место в конкретном обществе, организуя рабочий процесс для достижения удовлетворяющих группу целей [Цит. по: 19, с. 18].

Так, можно выделить что лидерство имеет еще тесную связь с межличностными взаимоотношениями в малой социальной группе: ценностное единство (сплоченность группы) – олицетворявшее ее ядро; удовлетворение социально-психологическим климатом, обеспечивающее высокую контактность и слаженность во взаимодействие у всех членов группы друг с другом.

Проведя анализ психолого-педагогической литературы, можно также определить основные актуальные концепции лидерства такие как:

1. Теория личностных черт (заключает в себе идею наличия у лидера определенных личностных качеств и психологических составляющих).

2. Концепция поведенческих качеств (предполагает определенные способности эффективного взаимодействия с людьми, направляя их на необходимый результат).

3. Ситуационное лидерство (основывается на идее подхода управления коллективом в зависимости от определенной сложившейся ситуации) [60, с. 192].

На сегодняшний день, проблема исследования лидерства активно поднимается с позиции изучения лидерства в педагогике, создаются педагогические технологии, содействующие процессу воспитания лидера.

Охарактеризовав различные взгляды ученых к изучению лидерства, важно выделить обозначение определения лидерства.

Лидерство как психологический феномен, является гармоничным сочетанием врожденных качеств человека и его саморазвития [31, с. 126].

Соответственно лидерство – является направленно развиваемым качеством, которое связано с воздействием внутренних и внешних качеств [62, с. 405].

Лидерство – это непосредственно сам процесс влияния на группы людей с целью осуществления определенной цели и эффективного (плодотворного), межличностного взаимодействия на основе коммуникации. Более всего для лидера характерно именно принятие и ответственность за принятые важнейшие решения в группе, что приводит к утверждению его влияния остальными членами данного общества [13, с. 56].

Лидерство достаточно многофакторное явление, содержащее специфические особенности влияния на общество. Цель лидера – побуждение коллектива к осуществлению конкретных целей [56, с. 157].

Лидер – несомненно, личность, располагающая истинным общепризнанным значением и оказывающая непосредственно, прямое влияние на социальную группу [35, с. 57].

Бесспорно, важным будет также понятие лидерского потенциала, которое Н.Е. Жданова определяла, как непростое многофакторное социально-психологическое образование личности, базирующееся как на явные предрасположенности, так и на операционных управленческих способностях, в свою очередь влияющие на следующие понятие – понятие лидерских качеств [Цит. по: 64, с. 634].

Таким образом, всесторонне изучив понятие лидерства, стоит отметить, что основополагающим аспектом лидерства являются – лидерские качества. Ученые определяют различные черты характера, достоинства и качества непосредственно свойственные лидеру.

Также Г. Слайс совместно с Р.Б. Кеттелом обозначили восемь наиболее типичных различий лидера от участников группы такие как: доминирование, социальная информированность, нравственная зрелость, цельность характера, предусмотрительность и предприимчивость, свобода

от пагубных привычек, контроль своих действий и эмоционального состояния [Цит. по: 54, с. 192].

О.В. Сосницкая определяет следующие коммуникативные качества: способность убеждать, инициативность, эмпатию, коммуникабельность, харизму, креативность и т.д. [Цит. по: 9, с. 141].

Следовательно, лидер для взаимодействия с группой не может иметь низкую коммуникативную компетентность. Э. Уткина отмечает, что к особенно важным аспектам для развития лидера являются: сдержанность к проявлению открытого отрицания; решительность в действиях и убежденность в своих силах; новаторство; несение ответственности за возможные ошибки других, для осуществления общего результата [Цит. по: 16, с. 162].

В своих трудах С. Филонович раскрывает составляющие организаторских способностей. К ним относят: уверенность в себе, ответственность, решительность, целеустремленность, самодисциплина, креативность, самоорганизация и организованность, настойчивость, дисциплинированность, активность, инициативность, дальновидность и т.д. [Цит. по: 25, с. 2]. Более подробный анализ возрастных особенностей лидерских качеств мы рассмотрим в параграфе 1.2.

Итак, анализируя проблему исследования, можно сделать вывод о том, что проблема лидерства и лидерских качеств интересовала многих ученых на протяжении столетий. Ученые раскрывают различные стороны указанной проблемы, однако аспект формирования лидерских качеств студентов, обучающихся в школе вожатых, наименее исследован. К лидерским качествам ученые прежде всего относят коммуникативные и организаторские.

1.2 Возрастные особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Анализируя особенности такой социальной группы как студенты, отметим, что она не имеет строгих возрастных рамок и в трудах А. Ситарова определяется как особая социальная группа, объединенная институтом высшего образования. Обладает ценностными установками, связанными с получением профессии [Цит. по: 40, с. 271]. Охватывает позднюю юность и раннюю зрелость – от 17 до 25 лет [33, с. 73]. Данный период один из сложных в развитии личности поскольку происходит разрыв образовательной и возрастных систем взросления [24, с. 558]. Кризис вступления во взрослую жизнь [1, с. 42]. Ведущая деятельность – учебно-профессиональная. Новообразование – стремление к саморазвитию личности [29, с. 75]. И. Зимняя отмечает особенности возрастного этапа: высокий мотивационный и познавательный уровень учебной деятельности, оптимальное сочетание интеллектуальной и социальной зрелости [Цит. по: 11, с. 5]. Познавательные особенности, включают улучшение: концентрации внимания, объема и способов запоминания. Активное развитие абстрактно-логического мышления, переход к более критическому и систематическому характеру. «Образу Я» свойственен глубокий самоанализ [69, с. 3]. Мотивационная сфера: внутренние мотивы, социальные, узколичностные [49, с. 2]. Мотивация – интерес к самореализации, также положительное влияние на самоконтроль и самооценку [34, с. 138-139].

Именно в данный период наблюдается высокий интерес к профессии вожатого, чему способствуют факторы ранней зрелости: освоение профессиональной сферы, личностный рост, организация досуга как способ реализовать нераскрытый потенциал, преодоление кризиса взросления (ответственность за свою судьбу) [39, с. 9]. Соответственно происходит совершенствование осознанных мотивов действия и желание сделать упор на те характеристики, развитие которых ранее было не достаточным –

самостоятельность, целеустремленность, уверенность, умение владеть собой, активность, упорство, независимость, что может дать почву для укрепления лидерских качеств личности [25, с. 48].

Практическая работа в детском лагере способствует развитию лидерских качеств у студентов педагогических специальностей, так как они могут сразу применять изученные в вузе знания на практике. Подготовка к практике проходит на базе университета в специализированной школе вожатых где: обучение теории, развитие навыков и качеств будущего педагога-вожатого. Соответственно, особенность развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых в том, что они, погружаясь в активную среду обучения, сначала актуализируют свои способности, а затем все больше развивают лидерские качества. Так юноша поэтапно из студента погружаясь в данную среду, приобретает навыки будущей профессиональной деятельности вожатого.

Вожатый – педагог, профессионально организующий досуговую и воспитательную деятельность, контролирует безопасность детей в детском лагере. Выполняя образовательно-воспитательные задачи, является для детей образцом поведения, способствуя формированию их личности [47, с. 391]. Фундамент лидерской позиции вожатого – конструктивная коммуникация, объединяющая ценностные установки вожатого как лидера временного детского коллектива. Здесь, верное выстраивание совместной работы с детьми диктует вожатому как быть гибким во взаимодействии, так и «равным» – транслируя через авторитетную позицию верные моральные ценности [66, с. 384]. Соответственно, для эффективной реализации своей деятельности нужно быть лидером. Поскольку лидерство, один из главных механизмов в вожатской деятельности реализующий процесс организации и управления малой социальной группой [44, с. 281]. Для этого ему необходимо обладать лидерскими качествами и способностями, конкретно – быть хорошим организатором и верно выстраивать коммуникацию.

Теперь рассмотрим особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Особенность коммуникативной сферы личности в том, что она является центром для педагогики, и в свою очередь центром вожатства [50, с. 433].

В психолого-педагогических исследованиях отмечается, что коммуникативные качества являются базой компетентности вожатого, а соответственно особенно важны для формирования у студентов, обучающихся вожатству [65, с. 249]. Н. Карасева выделяет в коммуникативных навыках следующие: способность к оптимизации групповых взаимоотношений; владение социоперцептивным восприятием; владение тактическим общением; умение ставить цели и достигать необходимых результатов [Цит. по: 42, с. 33]. Высокий уровень развитости коммуникативных качеств – один из основных успехов профессионализма педагога-вожатого (особенно выражается, в проявлении вербального интеллекта [8, с. 563]). Поскольку стремительный темп событий в детском лагере, несет за собой большие эмоциональные нагрузки и только развитые коммуникативные качества способны дать опору и уверенность в сложных ситуациях, предотвращая конфликты и придавая уверенность в глазах воспитанников в своем вожатом как истинном лидере и опоре временного детского коллектива [61, с. 205]. Соответственно не у всех студентов развита высокая коммуникация, поскольку недостаточно сформированы коммуникативные качества [1, с. 186-188].

Рассмотрим подробнее коммуникативные качества необходимые и формируемые у студента обучающегося в школе вожатых: коммуникабельность, инициативность, эмпатию, адаптивность, контактность, харизма и т.д. Рассмотрим некоторые из них:

Коммуникабельность – позволяет выстраивать эффективные связи за счет применения грамотного общения с другими. Является комплексным качеством, содержащим в себе: навыки дипломатии, ораторства, убеждения,

активное слушание, контроль эмоций, невербальное общение, быструю адаптацию и уверенное выражение своей позиции.

Инициативность является качеством, определяющим некоторый внутренний механизм побуждения к действию у лидера, поскольку позволяет благодаря внутренней самостоятельности и уверенности в себе предпринять шаг в сторону решения возникшей проблемы [5, с. 67]. Инициативность формируется благодаря вовлеченности и интереса студента в выполняемой деятельности, нахождению в ней смысла и развитого качества уверенности в себе.

Эмпатия – одна из главных основ коммуникации, поскольку составляет в себе способность одному человеку понимать внутреннее состояние и определять его составляющие (эмоции). Лидеру важно владеть данным качеством, поскольку благодаря ему он сможет выстроить верную стратегию взаимодействия со своей группой. В процессе обучения в школе вожатых происходит некоторое скачкообразное развитие эмпатии и может протекать на любой стадии обучения, индивидуально, в связи: с личными особенностями, целями и моральными ценностями. Поскольку вожатому необходимо обладать умением верно понимать психологическое состояние детей [2, с. 10].

Адаптивность – выражается в способности гибко адаптироваться (приспосабливаться) к изменениям. Данное качество позволяет успешно социализироваться, свободно применяя необходимые стратегии коммуникации [26, с. 36].

Харизма – характеризуется способностью определенного врожденного влияния, благодаря которому субъект, находящийся под влиянием лидера, принимает представленную информацию и активно осуществляя предложенные модели поведения [70, с. 87]. Данное качество активно развивается в процессе обучения в школе вожатых вовремя: презентаций, выступлений на сцене, взаимодействии в упражнениях и дискуссиях. Несомненно, вожатому необходимо владеть харизмой для:

установления контакта, своей позиции в отряде и педагогическом коллективе, а также последующей эффективной реализации поставленных целей.

Организаторская деятельность также играет одну из важнейших основ педагогической деятельности вожатого. Поскольку студенту обучающемуся вожатству в будущем важно владеть организаторскими качествами, составляющими также ядро лидерства.

Для того чтобы эффективно организовывать будущим вожатым важно развивать в себе: ответственность, alertность, уверенность в себе, решительность, настойчивость (упорство), целеустремленность, самодисциплину, креативность (изобретательность) и т.п. [14, с. 75].

Рассмотрим некоторые организаторские качества:

Уверенность в себе одна из основополагающих черт способствующая как нахождению выхода из непростой жизненной ситуации, так и эмоциональному комфорту со стороны окружающего социума, что способствует в некоторой степени наиболее благоприятному принятию его в роли лидера, благодаря стойкости намерений [57, с. 57]. Это позволяет лидеру влиять на уровень своего авторитета в группе, за счет способности управлять в ситуациях неопределенности. Уверенность является фундаментом положительной самооценки своих способностей и навыков для целеполагания [28, с. 15-20]. Также основополагающим значением уверенности в себе для студента школы вожатых является социальный опыт: увеличение окружения, также ролевого выбора и реализации в нем.

Ответственность – одно из важнейших волевых и нравственных качеств, позволяющая построить доверительные взаимоотношения с группой. Поскольку, применяя данное качество лидерства, проявляется способность принятия и осознания последствий за свои решения, влияющие не только на самого лидера, но и на всю группу в целом. Ответственность является сложным индивидуальным (личностным) образованием состоящее из: эмоционально-волевой, когнитивной и мотивационной сфер,

самооценки, характера и самоконтроля. На ее формирование будут влиять различные факторы, поскольку каждый выбирает сам степень и ее направленность. Так сфера ответственности юношей и девушек может отличаться к примеру: для юношей она более профессиональной, для девушек более эмоциональной (забота).

Решительность (отважность) – волевое качество личности. Определяется способностью быстро реагировать и применять основательные действия в условиях критических ситуаций. Характеризуется совершением действия, а не бездействием, тем самым вдохновляя команду и повышая авторитетную позицию в ней.

Целеустремленность – одно из важнейших лидерских качеств. Выражается в способности проявлять определенное упорство при реализации своих целей, составление конкретных планов и стратегии для их реализации. Лидер определяет вектор развития цели, реализуя так эффективную организацию своей рабочей деятельности. В студенчестве способствует для студента, выбрав свою будущую профессиональную сферу деятельности движению к ней, как к цели, благодаря осуществлению которой он в процессе обучения (и последующей практики) постепенно становится профессионалом. А достигая поставленных результатов он способен формировать все больше новых целей и путей для их реализаций.

Самодисциплина – контроль своего поведения независимо от влияющих обстоятельств (стресс и т.д.). Также совершение последовательных действий при решении трудных ситуаций. Самодисциплина является также отличным примером и повышением авторитета лидера, возможности поддерживать дисциплину группы [36, с. 6]. Как волевое качество личности, проявляется в юношестве – в усердии и планировании. На основе чего происходит принятие решений с дальнейшей их реализацией. Особенность становления самодисциплины в обучении вожаству в том, что не у каждого студента развита внутренняя самодисциплина и на момент выбора данной профессии может находиться

еще на стадии становления. В процессе обучения происходит перераспределение своей активности в пользу представленных профессиональных требований и осуществляется укрепление волевой регуляции. Отсюда вытекает развитие ценностно-мотивационной готовности, способствующей формированию системы профессиональных навыков.

Креативность – качество, выражающееся в способности творчески подходить к поставленным вопросам. Способность мыслить задачами, а не проблемами [58, с. 31]. Студенту обучающемуся вожатскому искусству важно стремиться развивать в себе данное качество, поскольку позволит в условиях непростой ситуации сохранить положительный контакт с детьми: быстро сориентироваться и организовать игру, настроить детей и т.д. [67, с. 36]. Также отметим, что особенностью формирования лидерства у студентов, обучающихся в школе вожатых, является интериоризация – процесс, в ходе которого ролевые черты, ранее воспринимаемые как социальные роли, закрепляются в личности и становятся частью его «Я – концепции». Примером этого, Ю. Робинова приводит выработку позитивного мышления, служащего опорой для решения проблемных ситуаций, которое в сочетании с креативностью позволяет: находить различные варианты решения проблем, вдохновлять коллектив, реализовать студента в качестве лидера группы [52, с. 36].

Таким образом, мы рассмотрели возрастные особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, проявляющиеся в: более высокой коммуникации; заинтересованности в профессионализме педагогической деятельности и проявлении высокой инициативности в работе с детьми; открытости и контактности с субъектами образовательного процесса; коммуникабельности; адаптивности; харизме; эмпатичности и т.д. Также проявляются активно такие организаторские способности как: укрепление ответственности; алертность; уверенность в себе; решительность; настойчивость (упорство); целеустремленность в изучении

сферы педагогики и вожатства; самодисциплина; креативность (изобретательность) в решении вопросов; способность эффективно организовывать свою деятельность и одноклассников.

1.3 Теоретическое обоснование модели формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Психологическое моделирование представляет собой важный аспект научного исследования. Основываясь на результатах теоретического исследования, изложенных в предыдущих параграфах, была разработана модель формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Основным понятием в моделировании выступает понятие «модель». По мнению В.А. Штоффа, «Модель – представляет из себя определенную систему, существующую в воображении или материальной форме и, отражая или воспроизводя исследуемый объект, способна его заменять, предоставляя новую информацию о нем».

В.А. Штофф также определяет следующие признаки модели:

1. Модель – является системой, воспроизведенной мысленно и реализуемой материально.
2. Модель представляет объект исследования.
3. Модель может также выполнять функции объекта.

Исследование модели способствует получению новых данных об объекте [Цит. по: 21, с. 14].

В научной литературе модель часто трактуют в двух аспектах: в широком смысле – как некоторое упрощение реальности и ее идеализация, в узком смысле – как определенный способ представления исследуемого явления с помощью другого, более изученного и понятного объекта, что позволяет получить новую информацию о предмете исследования [53, с. 57].

Моделирование – выступает в качестве научного метода познания и процессов с помощью воспроизведения их характеристик на иных объектах, целенаправленно разработанных для этой модели. Также представляет собой процесс исследования существующих объектов и явлений путем анализа их моделей [32, с. 53].

Создание модели формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых представляет определённый поэтапный процесс, предусматривающий применение научной теории. В данном исследовании мы использовали следующую логику разработки модели:

1. Данный этап предусматривает целеполагание с использованием метода построения целей – «Дерево целей».

2. Далее осуществляется процесс исследования психолого-педагогической литературы с дальнейшим структурированием теоретического материала.

3. Выполняется процесс изучения исследовательского материала.

4. Выведение результата психолого-педагогической модели формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Соответственно основополагающим процессом разработки структурно-функциональной системы модели – будет являться целеполагание.

Целеполагание – представляет осознанный процесс определения и формулирования целей и задач [17, с. 98]. Данный метод уже давно закреплён в подготовке психологических исследований. Конкретизация целей осуществлялась с применением метода «Дерево целей». Мы ориентировались на основной принцип данного метода: генеральная цель будет реализована, когда будут выполнены все её подцели [27, с. 525].

Метод «дерева целей» – упорядоченная, выстроенная по принципу иерархии система целей, в которой выделяются основная (генеральная) цель

и подчиненные ей подцели первого, второго и дальнейших уровней, изображенных в виде «ветвей дерева» [68, с. 163].

Далее рассмотрим «дерево целей» исследования формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых (рисунок 1).



Рисунок 1 – «Дерево целей» исследования формирования лидерских качеств студентов, обучающихся в школе вожатых

На основании данных рисунка 1, можно утверждать, основополагающей целью данной модели является разработка и реализация программы формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Модель формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, создаётся на основе комплекса установленных принципов, методов и форм, а также включает в себя структурные компоненты: теоретический, диагностический, развивающий, аналитический. Также в концепции модели лежат графические и системные методы, что дает возможность акцентировать и детально проработать каждый компонент модели, применяя в работе структурный анализ и синтез.

Генеральная цель – теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность реализации программы формирования лидерских

качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. Для реализации генеральной цели были установлены промежуточные «подцели», структурирующие и способствующие в комплексе эффективному процессу разработки программы формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Проведем анализ промежуточных задач в процессе разработки программы формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых:

1. Определить теоретические предпосылки исследования формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

1.1. Охарактеризовать проблему исследования лидерских качеств в психолого-педагогических исследованиях.

1.2. Изучить особенности формирования лидерских качеств у студентов.

1.3. Теоретически обосновать модель формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

2. Провести исследование формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

2.1. Обозначить этапы, методы, методики исследования.

2.2. Изложить характеристики выборки и осуществить анализ результатов констатирующего эксперимента.

3. Выполнить опытно-экспериментальное исследование формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

3.1. Осуществить разработку и провести программу формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

3.2. Провести анализ результатов опытно-экспериментального исследования.

3.3. Разработать рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств.

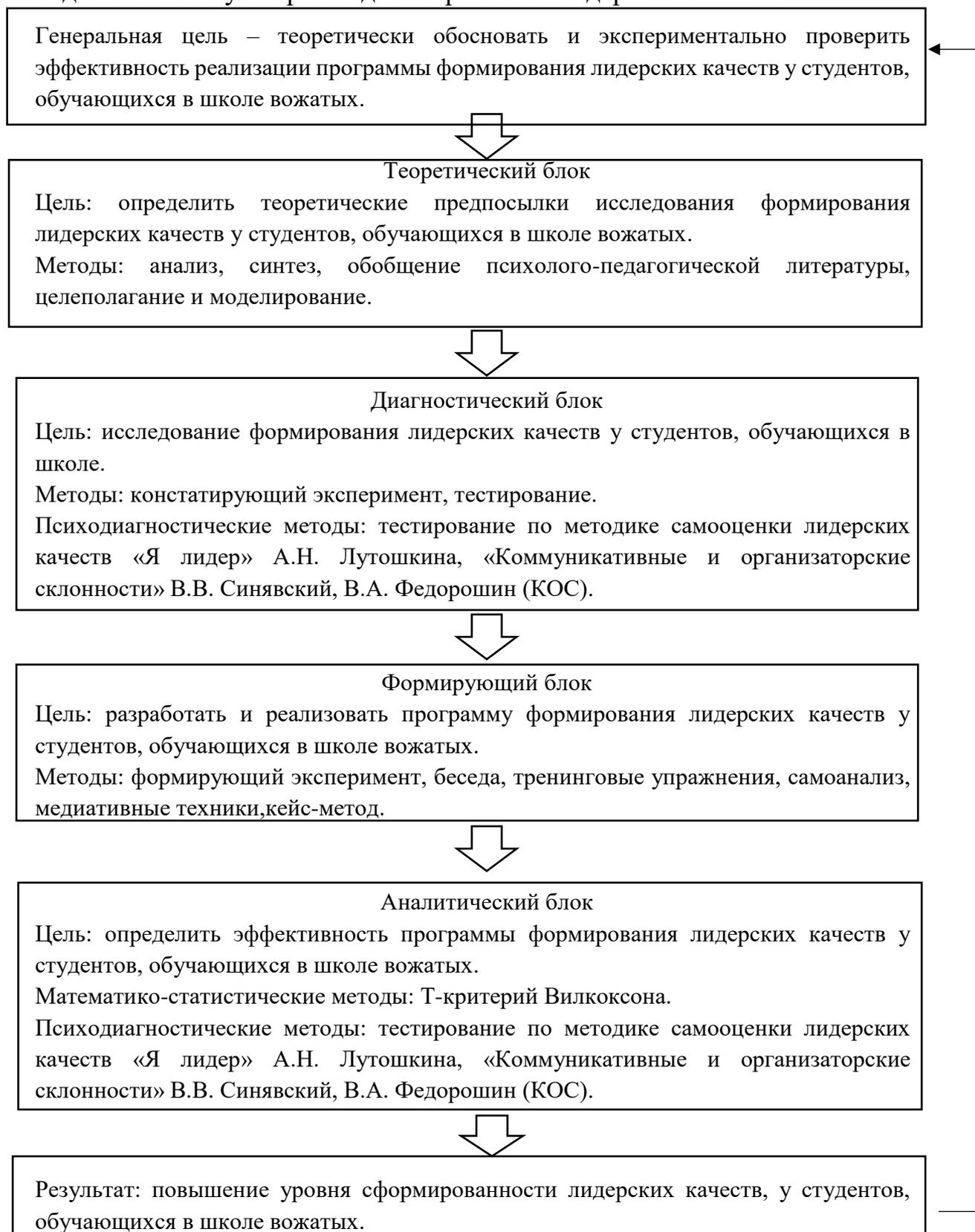


Рисунок 2 – Модель исследования формирования лидерских качеств студентов, обучающихся в школе вожатых

Проанализируем структурные компоненты представленной модели:

Блок «Теоретический».

Ориентирован на определение теоретических предпосылок формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Блок «Диагностический».

В данном блоке осуществляется исследование формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Были использованы следующие психодиагностические методы: тестирование по методике самооценки лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина, «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС).

Благодаря данным проведенных методик удалось определить уровень сформированности лидерских (коммуникативных и организаторских) качеств и поскольку будущим вожатым данные качества необходимы на профессиональном уровне мы определили, необходимость проведения программы, нацеленной на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Блок «Формирующий».

В данном блоке осуществлялась разработке и осуществлении программы.

Цель программы: формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Задачи программы:

1.Формирование организаторских качеств лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых.

2.Формирование коммуникативных качеств лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых.

3. Приобретение навыков лидерского поведения через коллективную деятельность.

Методы, осуществленные в программе: беседа, тренинговые упражнения, самоанализ, медиативные техники, кейс-метод.

Блок «Аналитический».

В данном блоке была проведена повторная диагностика для проверки гипотезы: формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых будет эффективным при реализации программы формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых с применением методов: беседы, тренинговых упражнений, самоанализа, медиативных техник, кейс-метода. Проверка гипотезы осуществлялась при помощи математико-статистического метода критерием Т-Вилкоксона.

Таким образом, можно заключить, что на основе данной модели будет разработана программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. Мы определили основные понятия, составляющие модель: модель, целеполагание, моделирования, «дерево целей». Также выделили структурные компоненты, составляющие модель: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический.

Выводы по 1 главе

Проведя анализ психолого-педагогической литературы по проблеме исследования, мы установили, что изучение темы лидерства волновала ученых в различные исторические периоды, поскольку лидерство – является важнейшим процессом любого социума, непосредственно влияющего на нашу жизнь. Мы рассмотрели взгляды ученых на представленную проблему и сформулировали понятие на основе литературы, определив главную составляющую лидера – высокую развитость коммуникативных и организаторских качеств.

Мы раскрыли возрастные особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. Определив такие

организаторские качества как: ответственность, уверенность в себе, решительность, целеустремленность, самодисциплину, креативность (изобретательность) и т.п. Коммуникативные качества: коммуникабельность, инициативность, эмпатию, адаптивность, харизма и т.д. Определили особенности формирования лидерских качеств данного возрастного периода заключающиеся в их: индивидуализации, взаимодействии с окружающим социумом. Также отметим, что студенты, выбирающие вожатскую деятельность, обучавшись и практикуя вожатское мастерство имеют богаче арсенал и выше уровень развития лидерских качеств сверстников.

Также мы разработали модель формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. Определили ее структурные компоненты: теоретический, диагностический, формирующий и аналитический. На основе модели уже разработали программу формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ШКОЛЕ ВОЖАТЫХ

2.1 Этапы, методы, методики исследования

Исследование формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых осуществлялось следующими этапами работы, такими как: поисково-подготовительный, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий.

Для каждого этапа была характерна определенная последовательность действий.

1. Этап поисково-подготовительный.

К поисково-подготовительному этапу относится: подробное изучение и анализ психолого-педагогической литературы темы исследования; подбор необходимого диагностического инструментария с целью последующей реализацией констатирующего эксперимента; построение дерева целей; разработка модели формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

2. Этап опытно-экспериментальный.

В осуществление опытно-экспериментального этапа входили уже непосредственно – реализация констатирующего эксперимента и анализ оценки полученных результатов. Со студентами школы вожатых была произведена диагностика по стандартизированным методикам, направленная на исследование формирования их лидерских качеств. На основе полученных результатов была разработана и реализована программа, а также проведен формирующий эксперимент.

3. Контрольно-обобщающий этап.

В условия реализации контрольно-обобщающего этапа входили следующие действия: анализ произведенных результатов с последующим

определением выводов, проверка ранее поставленной гипотезы, применение методов математической статистики критерия Т – Вилкоксона, разработка рекомендаций педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

В процессе исследования были реализованы следующие методы:

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

2. Эмпирические методы: констатирующий эксперимент, тестирование, формирующий эксперимент.

3. Психодиагностические методы: тестирование по методике самооценки лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина, «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС).

4. Математико-статистические методы: критерия Т – Вилкоксона.

Далее рассмотрим характеристики использованных в работе методов и методик.

Понятие «метод» в психолого-педагогической литературе рассматривается как способ, применяемый для осуществления поставленной цели, а также решения конкретных задач в процессе [63, с. 370]. Таким образом метод – можно определить, как сочетание определенных способов и процессов практического познания и теоретического познания.

Для работы в процессе исследования был применен теоретический метод позволяющий грамотно систематизировать материал для успешного изучения рассматриваемой проблемы.

Анализом является метод научного исследования, основывающийся на мысленных и действенных процессах разделения на компоненты в рамках познавательной деятельности. Данный процесс является первостепенным этапом деятельности над психолого-педагогическим

исследованием, где осуществляется перерастание из неизученного и обобщенного объекта к определению его дальнейшей структуры. Представленный процесс определяется изучением психолого-педагогически источников различных научных деятелей по представленной проблеме, для уже последующего распределения материала для указания также библиографического списка источников по заданной теме [51, с. 95].

Важным в процессе работы было и применение такого метода, как синтез. Метод обуславливает процесс сочетания конкретных в ходе анализа частей в неразрывное целое. Данный метод является осознанием единого целого в контексте информации, раскрытой в ходе анализа.

Специфика применяемого также метода обобщения – заключается в расширении познания благодаря переключению мышления от частного к общему, а также группировке явлений с помощью объединения в конкретные понятия.

Был применен также метод эксперимента, благодаря которому была осуществлена проверка гипотезы в контексте изучения представленной проблемы и установления причинно-следственных связей [45, с. 24].

Представленный метод полагает активное вмешательство в процесс деятельности испытуемого, изучения психических явлений. Определится такими видами как: естественный, лабораторный, констатирующий и формирующий [55, с. 2].

Целеполагание – осознанный процесс анализа и построения целей необходимых для осуществления конкретной деятельности, а также применять эффективные методы для ее достижения.

Моделирование – представляет собой научным теоретическим методом, благодаря которому осуществляется исследование не непосредственно изучаемого объекта, а отражение в виде модели, где результат перемещается с модели на объект [22, с. 67].

К методу обобщения информации относится мыслительный процесс, осуществляемый переходом уже от частного к общему по принципу

комбинирования конкретных качеств и последующее их объединение в понятие.

Методом, применяемым в качестве быстрого оценивания нераскрытых свойств личности в соответствии с определяемой темой исследования – является метод тестирования. Метод тестирования – определяет получение количественных результатов на основании качественных параметров личности и имеет свойство обеспечения достоверности результатов определяя одну из важнейших задач исследования [37, с. 64].

Эффективность применяемого метода тестирования неразрывно связана с следованием и сохранением ряда факторов: объективности, надежности и валидности.

Помимо выше представленных факторов главным критерием гарантии объективности оценки и сопоставимости представленной информации является – стандартизация. Данный метод сочетает в себе единство всей процедуры (проведения и оценки ее выполнения). Спецификой метода является – предоставление возможности исследователю определить: определенную меру личностного свойства, отношение к явлениям, характеристики и т.д. [23, с. 2].

Одним из ключевого условия в работе над изучением проблемы заключается в грамотном установлении методологической базы исследования.

Определяются четыре этапа методологии, принадлежащие к каждому научному исследованию:

Первым уровнем методологии является философский аспект, сочетающий в себе следующие принципы, отмечаемые философской антропологией:

Единство теории и практики.

Диалектическая природа познания сложных объектов. Происходит раскрытие сущности по принципу понимания следующих свойств: содержание, форма, количественно-качественные изменения и т.д.

Неразрывная взаимосвязь социальной, психологической и биологической составляющих личности.

Следующим уровнем явления отмечается – общенаучный уровень. Представляется такими подходами как: деятельностный, системный и культурологический.

К третьему уровню относится конкретно- научный этап исследования.

Четвертым этапом (технологическим), отмечается применение комплекса взаимодополняющих методов [30, с. 13].

Метод математической статистики представляет собой операцию над значениями признака, полученными от испытуемых в ходе психологического исследования. Благодаря различным методикам, таким как тестирование, всевозможные особенности индивида шкалируются в числа, а затем полученные результаты уже обрабатываются методами математической статистики. С помощью данного метода получают совершенно новые результаты, которые необходимо проанализировать.

В исследовании был применен критерий Т – Вилкоксона. Критерий используется непосредственно для сопоставления количественных и качественных характеристик в порядковых и ранговых шкалах. Благодаря данному критерию можно сопоставить результаты, измеренные в различных условиях, но все на одной и той же выборке или сравнить результаты «до» и «после» формирующего эксперимента.

Далее рассмотрим следующие методики использованные в процессе исследования: методика самооценки лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина; «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС).

Методика самооценки лидерских качеств «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) направлена на исследование самооценки лидерских качеств организаторских и коммуникативных умений.

Область применения: исследование особенности и степени развития лидерских качеств

Цель методики: определение уровня развития лидерских качеств у обучающихся

Описание методики:

Данная методика направлена на изучение лидерских качеств испытуемых студентов при помощи прохождения тестирования в количестве 48 вопросов на основании представленной инструкции, направленной на уточнение в дифференциации оценки утверждений. Важную роль также играет настройка внимания перед проведением тестирования и указание ограничения во времени.

Обработка результатов:

После заполнения испытуемыми карточек с ответами определяется путем подсчета сумма очков в каждом столбце (где каждый столбец является определенным качеством). Не учитываются баллы выше одного, за следующие вопросы: 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 4 (поскольку выше одного будут являться ложными ответами). Каждому столбцу в карточке принадлежит свое качество: А – определяет непосредственно саму развитость лидерских качеств; Б – целеустремленность; В – способность решать проблемы (критическое мышление); Г – умение применять творческий подход; Д – умение оказывать влияние на окружающих; Е – знание аспектов организаторской работы; Ж – наличие организаторских качеств; З – умение работать с группой.

Затем, определяется уровень в зависимости от количества набранных испытуемым баллов: менее 10 – низкий, 10-15 – средний, 16-20 – выше среднего, 21-24 – высокий. Если происходит набор минимального количества баллов испытуемым – это свидетельствует о недостаточном

развитии некоторых качеств, которые в последствии необходимо корректировать. Подробное описание рассмотренной выше методики раскрыто в приложении 1.

«Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС).

Область применения: исследование особенности и степени развития лидерских качеств

Цель: определение уровня коммуникативных и организаторских способностей у обучающихся

Описание методики:

Методика направлена на изучение организаторских и коммуникативных качеств испытуемых студентов при помощи прохождения тестирования в количестве 40 вопросов. Испытуемым необходимо ответить «да» или «нет» на представленные в тестовых бланках вопросы, на основании ответов которых происходит в дальнейшем определение уровня развития организаторских и коммуникативных способностей. Также важно определить участникам тестирования временные рамки прохождения теста.

Обработка результатов:

После заполнения испытуемыми тестовых бланков необходимо определить показатели отдельно организаторских и отдельно коммуникативных способностей испытуемых. Таким образом происходит далее происходит подсчет оценочных коэффициентов для каждого из способностей. Оценочный коэффициент может иметь выражение от 0 до 1. Чем ближе показатель к единице, тем выше уровень коммуникативных или организаторских способностей. С более подробным описанием рассматриваемой методики можно ознакомиться в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Рассмотренные методики исследования были выбраны, поскольку в данном возрастном периоде (юношества) активно происходит индивидуализация и осуществляется потребность (у студентов в поиске

профессиональной идентичности) в реализации качеств лидера: организаторских и коммуникативных.

Итак, мы рассмотрели этапы, методы и методики по изучаемой проблеме исследования. Исследование осуществлялось в этапах: подготовительно-поисковом, опытно-экспериментальном и контрольно-обобщающем. Также были применены такие методы как: анализ, синтез и обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование, математико-статистический критерий Т – Вилкоксона.

Применяемые психодиагностические методы в качестве тестирования, позволяют установить степень сформированности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего эксперимента

Опытно-экспериментальное исследование формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, осуществлялось на базе школы вожатых, «Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета», реализующей профессиональную подготовку педагогов к вожатской деятельности в образовательных центрах: МДЦ «Артек», ВДЦ «Орленок», ВДЦ «Смена», а также детских лагерей республики Татарстан.

В исследовании приняли участие студенты ЮУрГГПУ, обучающиеся в школе вожатых в количестве 29 человек (мальчиков – 3, девочек – 26), в возрасте от 18 до 20 лет.

Приступим к характеристике выборки исследования. Отметим, что студенты обучающиеся в школе вожатых проходят отбор при зачислении, связанный с определением возможных или уже имеющихся задатков необходимых для работы педагогом-вожатым, совершенствуемых в

дальнейшем в процессе всего обучения. Так в школе вожатых присутствуют как студенты, уже имеющие опыт работы с детьми, так и те, кто только начинают свой путь в данной сфере.

Изучение группы на основе проведения методик осуществлялось на первом занятии в школе вожатых, поэтому студенты обучающиеся в ней еще находились на стадии формирования как коллектива.

В ходе встречи с данной группой было выявлено, что большая часть ребят проявляли активность и интерес на занятии открыто дискутируя, но все же присутствовали студенты, проявлявшие меньше активности в процессе представленной деятельности. Соответственно, присутствуют как ребята с явными лидерскими способностями активно реализующие их, так и те, кто не так ярко раскрывает их, что может быть также связано с неуверенностью в своих силах, в связи с отсутствием опыта в роли педагога-вожатого.

В ходе наблюдения за испытуемыми, отметили, что у студентов, школы вожатых в процессе обучения настроен благоприятный климат и был налажен контакт как друг с другом, так и с исследователем.

Подробно раскроем результаты констатирующего эксперимента, предоставляющего нам возможность охарактеризовать особенность уровня развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

С обучающимся было проведено исследование по методике исследования лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина. Результаты данной методики представлены на рисунке 3, в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.1.

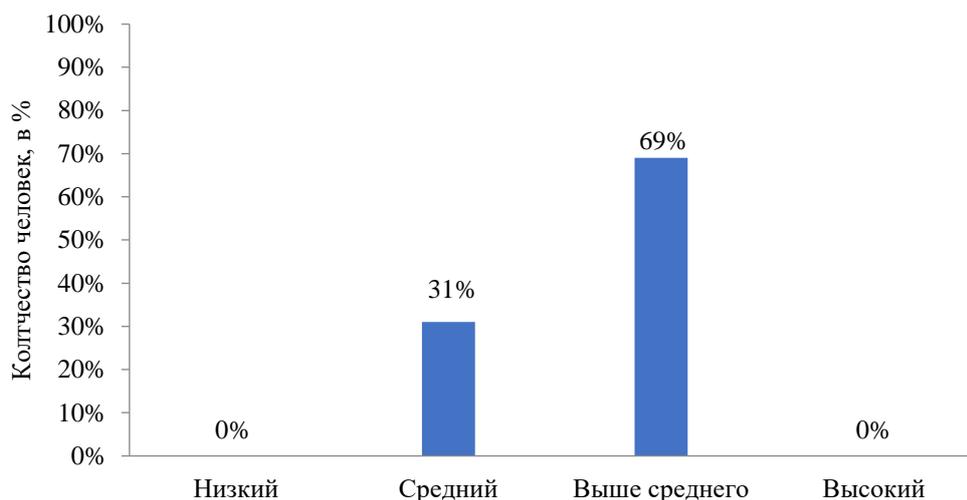


Рисунок 3 – Результаты исследования уровня сформированности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Я лидер» (А.Н. Лутошкин)

Рассматривая значения на рисунке 3, отметим – в группе среди студентов обучающихся в школе вожатых превалирует самым высоким показателем сформированности лидерских качеств уровень выше среднего 69 % (20 чел.), свидетельствуя о: включенности в образовательный процесс, быстрой адаптации новым условиям и требованиям, способности брать на себя ответственность за собственные действия, способности достаточно реализовывать себя в командной деятельности и хорошем потенциале уровня развития лидерских качеств.

Меньшем показателем по группе – отмечен средний уровень, составляющий 31 % (9 чел.). Для студентов на данном уровне характерно следующее: студенты имеют представления о групповой работе, но испытывают сложности с их реализацией в связи с средним развитием коммуникативных способностей; часто нуждаются в руководстве и поддержке со стороны более опытных представителей группы; слабое проявление инициативы и стремления к саморазвитию; выполняют поставленные задачи на приемлемом уровне, реализуя среднюю эффективность в работе. У студентов с данным уровнем качеств есть

потенциал для улучшения своих лидерских способностей при наличии необходимом обучения и поддержки.

Также отсутствуют студенты с показателями низкого и высокого уровня развития лидерских качеств. Что говорит о том, что – среди обучающихся нет студентов, не имеющих представления об особенностях организационной работы, и полной незаинтересованности в развитии своих качеств и компетенций вожакого. Что говорит о стремлении в развитии своих организаторских и коммуникативных качеств.

В группе также отсутствуют студенты с высоким уровнем лидерских качеств, что говорит о том, что группа находится еще на стадии становления (ярких лидеров еще не образовано) и состав ее участников практически однородный, присутствуют единые цели.

С обучающимся было проведено исследование коммуникативных склонностей по методике исследования «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федоришин (КОС). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 4, в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.2.

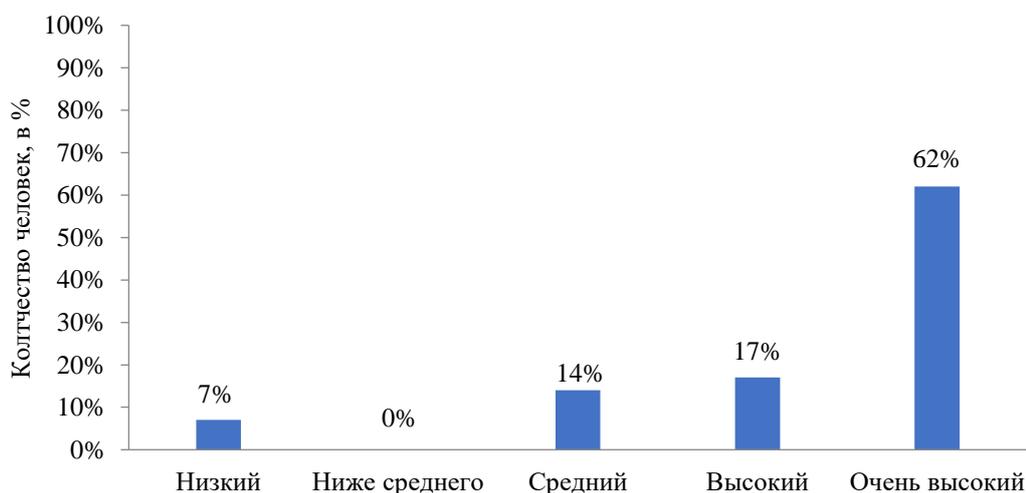


Рисунок 4 – Результаты исследования уровня коммуникативных склонностей у студентов, обучающихся в школе вожаких, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федоришин)

Согласно данным, показатели коммуникативных склонностей низкий уровень развития коммуникативных качеств присутствует у 7 % испытуемых (2 чел.), для них характерно: слабое стремление к взаимодействию в социуме и полная незаинтересованность в групповой работе.

Средний уровень составил 14 % (4 чел.), для студентов характерно стремление к расширению своего круга общения, умеют отстаивать свое мнение и планировать работу, но ресурс коммуникативных навыков несколько ограничен.

Высокий уровень отмечен у 17 % (5 чел.). Для данных студентов характерно: стремление проявить инициативу в общении с одноклассниками, быстрая адаптация к новым условиям, вступление в контакт без особых трудностей. Самостоятельно проявляют активность без принуждения и согласно внутренним стремлениям. Также при более усердном развитии способностей могут претендовать на роль абсолютного лидера в коллективе.

Очень высоким уровнем коммуникативных навыков обладают 62 % (18 чел.), являясь самым многочисленным показателем по количеству испытуемых в группе. Студенты не испытывают трудности в общении, и легко могут заинтересовать, ораторскими данными своих одноклассников. Испытывают потребность в проявлении коммуникативных качеств, стремятся к установлению коммуникации и легко ориентируются в трудных ситуациях. Активно демонстрируют свои лидерские качества.

С обучающимися было проведено исследование организаторских склонностей по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федоришин (КОС). Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 5, в ПРИЛОЖЕНИИ 2, таблице 2.3.

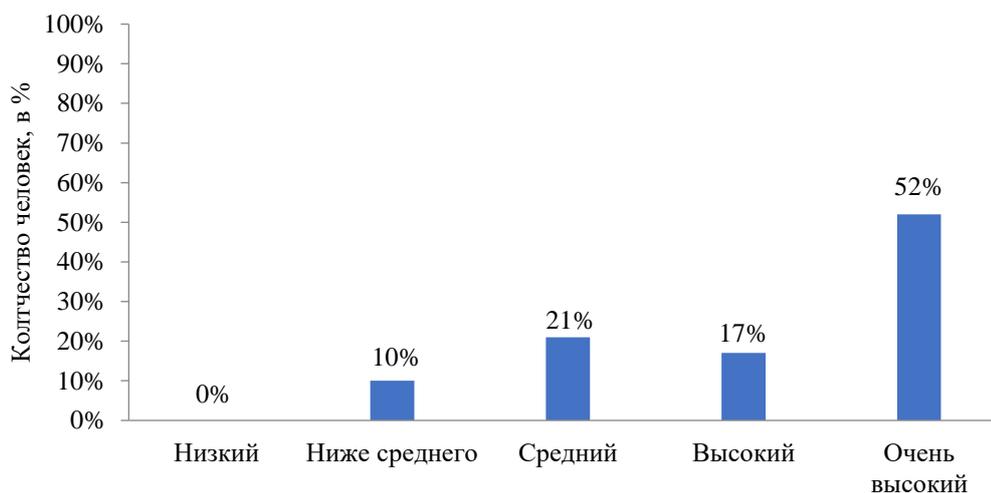


Рисунок 5 – Результаты исследования уровня организаторских склонностей у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федоришин)

Студенты с низким уровнем развития организаторских способностей отсутствуют что свидетельствует о том, что в группе нет ребят абсолютно не стремящихся к развитию способностей организатора.

Данными ниже среднего уровня обладают 10 % (3 чел.), свидетельствуя о низкой инициативе в организации группы и наличии слабо развитых организаторских качеств. Стремятся избегать ответственной организаторской деятельности, не выдвигая себя на соответствующие роли.

Средний уровень отмечается в 21 % (5 чел.). Представителям данного уровня значительно легче дается организация себя и небольшая организация коллективной деятельности. Отметим, что способности на этом уровне недостаточно развиты имея более ситуативный характер. Для реализации более продуктивной деятельности необходимо активное развитие организаторских качеств.

Высокий уровень присутствует у 17 % (6 чел.). Испытуемые, активнее увлекаются в организаторскую деятельность, стремясь развивать способности организации себя и коллектива. Также имеют свойство не теряться и действовать в незнакомой для них обстановке. Проявляют свою инициативу в общественной деятельности. Но для полной реализации

намеченных планов в деятельности им необходимо совершенствовать свои организаторские навыки.

Очень высоким уровнем обладают 52 % (15 чел.), представляющих большинство студентов из группы. Студенты, находясь на этом уровне чаще всех принимают участие в организации и активно реализуются в качестве организатора. Продуктивно планируют деятельность и обладают достаточным набором качеств лидера. С большим энтузиазмом сами предпочитают организовывать дела и события, которые бы позволили им реализоваться в качестве лидера.

Таким образом по результатам 2-х методик мы можем определить группу из 29 учащихся, с которыми будет реализована психолого-педагогическая программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, продемонстрировавшие показатели по одной или нескольким методикам среднего, низкого и ниже среднего уровне развития лидерских качеств.

Выводы по 2 главе

Резюмируя проделанную работу, мы отмечаем, что изучение проблемы осуществлялось последовательно. Исследование проходило в три этапа: подготовительно-поисковый, опытно-экспериментальный и контрольно-обобщающий. Также мы применяли следующие методы, позволяющие грамотно изучить проблему: анализ, синтез, обобщение психолого-педагогической литературы, целеполагание, моделирование констатирующий и формирующий эксперимент, тестирование, математико-статистический критерий Т – Вилкоксона.

Для реализации метода тестирования были использован следующий методико-диагностический материал, включающий в себя: методику, направленную на самооценку лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина, диагностику «Коммуникативных и организаторских

склонностей» В.В. Сиявского, В.А. Федорошина (КОС). В исследовании приняли участие студенты ЮУрГГПУ, обучающиеся в школе вожатых в количестве 29 человек (мальчиков – 3, девочек – 26), в возрасте от 18 до 20 лет. Также вывели результаты констатирующего эксперимента. Уровень сформированности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, «Я лидер» (А.Н. Лутошкин), уровни: выше среднего 69 % (20 чел.), средний, 31% (9 чел.). Результаты исследования по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Сиявский, В.А. Федоришин), коммуникативные качества, уровни: низкий 7 % (2 чел.), средний 14 % (4 чел.), высокий 17 % (5 чел.), очень высокий 62 % (18 чел.). Организаторские качества, уровни: ниже среднего 10 % (3 чел.), средний 21 % (5 чел.), высокий 17 % (6 чел.), очень высокий 52 % (15 чел.).

В результате проведения констатирующего эксперимента мы определили группу из 29 учащихся, с которыми будет реализована программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ В ШКОЛЕ ВОЖАТЫХ

3.1 Программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

По результатам констатирующего эксперимента мы выявили что с одной стороны, мы видим сформированность элементов выраженных лидерских качеств, но поскольку мы готовим вожатого к профессиональной деятельности качества определяются уже не как личностные, а профессионально значимые. В связи с этим мы считаем, необходимость проведения программы, нацеленной на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Актуальность программы обусловлена тем, что поскольку вожатые играют центральную роль в развитии и воспитании детей, для успешного и продуктивного взаимодействия с детьми и напарниками, каждому вожатому необходимо иметь лидерские качества, сформированные на необходимом уровне.

Новизна разработанной программы заключается в том, что программа осуществляется на принципе комплексного подхода, с применением методов: беседы, тренинговых упражнений, самоанализа, медиативных техник, кейс-метода. Также мы учитываем психологическую составляющую опираясь на психологические принципы обучения и воспитания И.В. Дубровиной: связь теории с практикой; развития и саморазвития личности на основе индивидуальных особенностей как субъекта познания, самостоятельности и активности; доступности; субъект-субъектного взаимодействия; поощрения любознательности; толерантности [Цит. по: 10].

Цель: формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Задачи:

1. Формирование организаторских качеств лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых.
2. Формирование коммуникативных качеств лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых.
3. Приобретение навыков лидерского поведения через коллективную деятельность.

Методы: беседа, тренинговые упражнения, самоанализ, медиативные техники, кейс-метод.

Направленность программы:

Программа направлена на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых: коммуникативных и организаторских.

Целевая аудитория:

Данная программа была реализована на студентах ЮУрГГПУ, обучающиеся в школе вожатых в количестве 29 человек (мальчиков – 3, девочек – 26), в возрасте от 18 до 20 лет.

Методологические принципы:

Гуманизации – уважение к индивидуальности и способностям студента [20, с. 195].

Интегративности – систематизация предметных знаний в модули, соответствующие целям профессиональной подготовки.

Открытости – возможность студентам проявлять самостоятельность и свободу в обучении.

Вариативности – формирование вариативного мышления способствующие активному поиску разнообразных стратегий к решению проблем образовательного характера.

Рефлексии – процесс самостоятельного анализа студентами своего профессионального становления.

Методологические подходы:

Контекстный – моделирование профессиональной деятельности через учебную деятельность.

Компетентностный – владением студентом психолого-педагогическими компетенциями.

Системный – формирование единой структуры подготовки с опорой на личностный компонент вожаго [15, с. 32].

Концептуальные основы:

В основу нашей программы легли идеи, задания, упражнения авторов, указанных в списке литературы [19; 46; 47].

Сроки реализации программы: с 24 февраля 2025 г. – по 27 марта 2025 г.

Количество занятий: программа включает в себя 9 занятий (периодичностью – 2 раза в неделю), 5 недель.

Длительность каждого занятия: на каждое занятие отводится 40-45 минут.

Планируемые результаты:

Сформированы организаторские качества лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых необходимые педагогу-вожатому в работе в ДОЛ.

Сформированы организаторские качества лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых необходимые педагогу-вожатому в работе в ДОЛ.

Приобретены навыки лидерского поведения, осуществленные через коллективную деятельность.

Полное описание занятий программы формирования лидерских у студентов, обучающихся в школе вожатых, представлено в ПРИЛОЖЕНИИ 3.

Далее рассмотрим содержание программы.

Занятие № 1. «Лидерство – это...? Качества лидера».

Цель: формирование установки на эффективную творческую деятельность, путем актового взаимодействия участников друг с другом.

Задачи:

Познакомить участников друг с другом и создать комфортную атмосферу в группе.

Сформировать правила взаимодействия и работы в группе, обеспечивающие психологическую безопасность.

Обсудить ожидания участников от программы.

Определить основные аспекты лидера через совместный анализ и обсуждение.

Проявить лидерскую позицию участников, путем взаимодействия друг с другом в упражнениях.

Упражнение № 1. «Мои цели».

Цель: определение участниками собственных целей на осуществляемую программу.

Упражнение № 2. «Рукопожатие».

Цель: снять напряжение у участников, через свободное сенсорное взаимодействие друг с другом, путем рукопожатий.

Упражнение №3. «Вожатый в действии: уверенность через взаимодействие».

Цель: развитие лидерской позиции во взаимоотношениях, применяя навык уверенности в себе.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 2 «Какие бывают лидеры? Виды лидеров».

Цель: способствовать раскрытию лидерских способностей у участников и научить применять различные стили лидерства в зависимости от ситуации.

Задачи:

Познакомить участников с различными стилями и типами лидерства, и их применением в различных ситуациях.

Способствовать осознанию у участников своего лидерского потенциала.

Упражнение № 1. «Представление».

Цель: способствовать установлению доверительного отношения и самораскрытию у участников.

Упражнение № 2. «Без командира».

Цель: развить умение продуктивно действовать в условиях неопределенности, а также готовность принимать ответственность за себя.

Упражнение № 3. «Лидер в группе».

Цель: развить навыки ситуационного лидерства и умения адаптироваться к различным ситуациям.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 3 «Качества лидера».

Цель: сформировать понимание необходимых лидерских качеств и способствовать их развитию у участников.

Задачи:

Сформировать понимание у участников, основных качеств лидера.

Способствовать осознанию у участников своих лидерских качеств и потенциала их развития.

Упражнение № 1. «Взаимодействие».

Цель: настроить участников на эффективную коммуникацию между ними через исследование невербальных сигналов.

Упражнение № 2. «Командное задание».

Цель: способствовать раскрытию организаторских и коммуникативных навыков работы в процессе командной работы.

Упражнение № 3. «Пизанская башня».

Цель: научиться эффективно взаимодействовать друг с другом, распределять роли и задачи, а также находить нестандартные решения для достижения общей цели.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 4 «Уверенный лидер».

Цель: способствовать развитию уверенности у участников в своих лидерских качествах и эффективному применению уверенного стиля лидерства.

Задачи:

Ознакомить участников с ключевыми характеристиками уверенного лидера и их значением для успешного ведения команды.

Способствовать проявлению у участников уверенности в себе.

Упражнение № 1. «Я – сильный, Я – слабый».

Цель: способствовать развитию навыка уверенности в себе через взаимодействие.

Упражнение №2 «Сила жестов».

Цель: научить использовать язык тела для развития ассертивности.

Упражнение № 3. «Умение сказать: «Нет!»».

Цель: способствовать развитию у участников навыков отказа.

Упражнение № 4. «Нахал».

Цель: формирование адекватных реакций в конфликтных ситуациях.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 5. «Особенности коммуникации. Вербальная коммуникация».

Цель занятия: способствовать активному проявлению вербальных коммуникативных качеств участников.

Задачи:

Способствовать формированию конструктивных и эффективных способов общения.

Способствовать овладению техниками ясного изложения мыслей.

Способствовать формированию навыков аргументации и убеждения.

Упражнение №1. «Багдатский рынок».

Цель: способствовать развитию вербальных способов общения у участников.

Упражнение №2 «Завтрак с героем».

Цель: способствовать развитию навыков аргументации.

Упражнение №3 «Выйди из круга».

Цель: способствовать развитию навыков убеждения.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 6 «Особенности коммуникации. Невербальная коммуникация».

Цель занятия: способствовать активному проявлению невербальных коммуникативных качеств участников.

Задачи:

Способствовать формированию эффективных способов невербального общения.

Способствовать свободному применению навыков невербального общения.

Способствовать формированию эмпатии.

Упражнение № 1. «Невербальный контакт».

Цель: погрузить группу в предстоящую тему способствуя проявлению невербальной коммуникации.

Упражнение №2. «Пустой стул».

Цель: способствовать проявлению навыков невербальной коммуникации у участников.

Упражнение №3. «Зеркало».

Цель: способствовать обучению концентрации внимания на невербальных сигналах.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 7. «Ресурс лидера –организованная команда».

Цель занятия: способствовать погружению участников в процесс управления командой.

Задачи:

Способствовать формированию навыков эффективного делегирования.

Способствовать формированию навыков оперативного управления командой.

Упражнение №1. «Эффективное делегирование».

Цель: погрузить группу в предстоящую тему способствуя проявлению навыков делегирования.

Упражнение № 2. «Вечер в семье».

Цель упражнения: способствовать формированию оперативного управления на примере игровой ситуации.

Упражнение № 3. «Пазл».

Цель упражнения: способствовать осознанию четкого донесения информации команде для достижения результатов.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 8. «Стратегии поведения в конфликте».

Цель занятия: знакомство с различными стилями поведения в конфликтах.

Задачи:

Познакомить с различными стилями поведения в конфликтах.

Способствовать пониманию применений стратегии выхода из конфликтных ситуаций.

Продемонстрировать на примере, что такое конкуренция.

Упражнение №1. «Коллекционер».

Цель: продемонстрировать на примере, что такое конкуренция.

Упражнение №2. «Пиратский корабль».

Цель: знакомство с различными стилями поведения в конфликтах.

Упражнение №3. «Конфликтная карта».

Цель: визуализация конфликта и поиск пути его решений, применяя стратегии выхода из конфликтных ситуаций.

Итоги проделанной работы в форме групповой рефлексии.

Занятие № 9. «Лидер и конфликты в ДОЛ».

Цель занятия: развитие навыков эффективной коммуникации у участников ДОЛ в условиях конфликта.

Задачи:

Ознакомить с типами конфликтов в ДОЛ.

Сформировать навыки управления конфликтами в условиях лагеря.

Упражнение №1. «Фигуры».

Цель: продемонстрировать на примере, разный взгляд на конфликт.

Упражнение №2. «Если бы..., я стал бы...».

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Упражнение №3. «Конфликтные ситуации».

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Далее психолог проводит рефлексию осуществленной работы в течении всей программы.

Тематическое планирование представлено в ПРИЛОЖЕНИИ 3, таблице 3.1.

Таким образом, для формирования лидерских качеств (коммуникативных и организаторских) у студентов, была разработана программа, направленная на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, включающая следующие методы: беседа, тренинговые упражнения, самоанализ, медиативные техники, кейс-метод. Результатом реализации программы будет сформированность у студентов, обучающихся в школе вожатых, качеств лидера (организаторских и коммуникативных), необходимых педагогу-вожатому для работы в ДОЛ.

3.2 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования

С целью анализа результативности программы, ориентированной на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, была осуществлена повторная диагностика с применением следующих методик: тестирование по методике самооценки лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина, «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС).

Данная программа нацелена на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых и осуществлена на студентах в количестве 29 человек (мальчиков – 3, девочек – 26), в возрасте от 18 до 20 лет.

С обучающимися было проведено исследование по методике исследования лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина. Результаты исследования по методике представлены на рисунке 6 и в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблица 4.1.

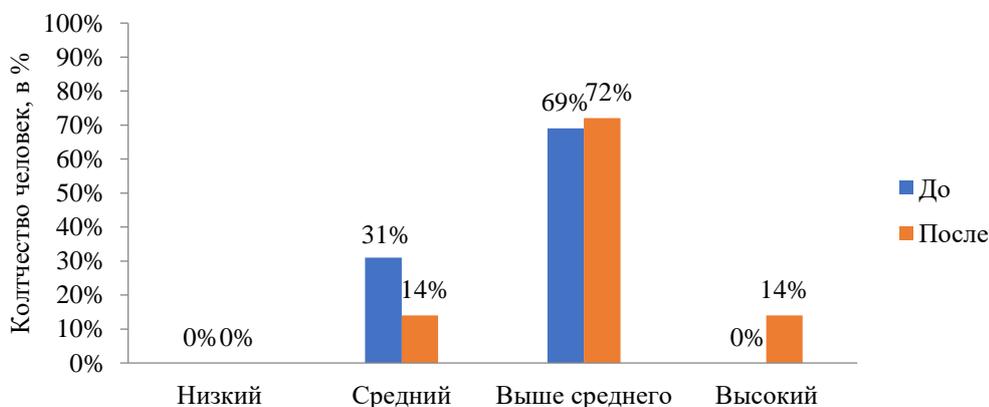


Рисунок 6 – Результаты исследования уровня сформированности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) до и после реализации программы

Опираясь на результаты, указанные на рисунке 6, можно отметить, что после осуществления программы у большинства студентов данной группы повысился уровень сформированности лидерских качеств.

Самый высокий показатель в группе представлен уровнем выше среднего 72 % (21 чел.), что свидетельствует о явном внутреннем стремлении у обучающихся к саморазвитию, укреплению и развитию у себя коммуникативных и организаторских склонностей и формированию новых лидерских качеств.

Самым показательным результатом реализации программы – является наличие у обучающихся высокого уровня развития лидерских качеств в количестве 14 % (4 чел.). Данные студенты раскрыли себя как лидеры группы. Также стоит отметить уменьшение среднего уровня формирования лидерских качеств по группе, представленным в 14 % (14 чел.), что говорит об: устоявшихся общегрупповых целях, направленных на саморазвитие, благоприятном климате, сплочении и способности к открытому взаимодействию друг с другом у обучающихся.

Также с обучающимся было осуществлено исследование сформированности коммуникативных склонностей по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС). Рассмотрим подробнее сформированность коммуникативных качеств. Результаты исследования по данной методике представлены на рисунке 7, в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.2.

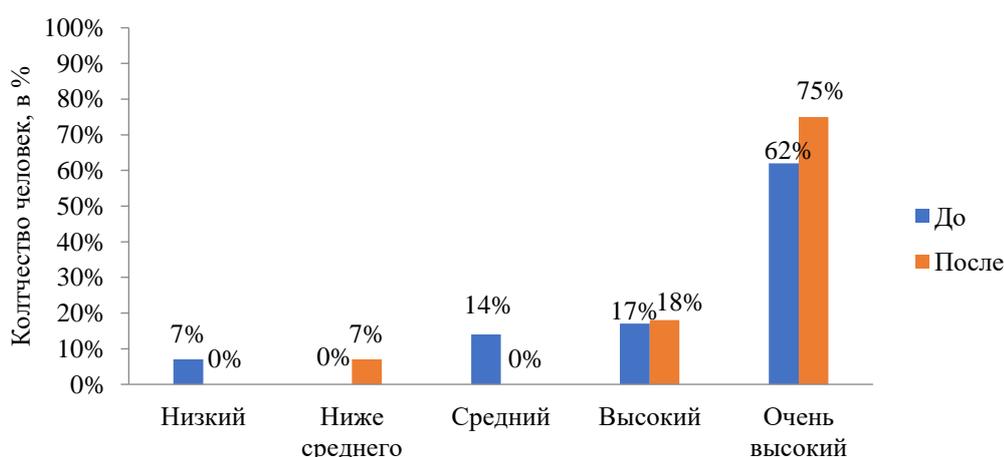


Рисунок 7 – Результаты исследования уровня коммуникативных склонностей у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федоришин) до и после реализации программы

Анализируя данные, представленные на рисунке 7, выделим некоторые особенности результатов после проведенной программы.

Очень высокий уровень развития коммуникативных качеств повысился до 75 % (21 ч.), что говорит, что студенты с данным уровнем способностей способны легко и эффективно взаимодействовать друг с другом, конструктивно решая конфликты. Создавая в группе благоприятный климат для совместной деятельности. Данные студенты являются лидерами способные с легкостью вдохновлять и направлять к намеченным целям остальную группу.

Показатель высокого уровня в количестве 18 % (5 чел.), также повысился, а показатель среднего уровня равен 0 %, что говорит о том, что студенты, ранее отметившие у себя недостаточный уровень развития коммуникативных способностей, определили для себя целью улучшить способность к коммуникации проявляя таким образом смелость и инициативу во взаимодействии, а также способность брать на себя ответственность в решении определенных вопросов.

Стоит также отметить, что некоторые студенты, ранее не проявлявших инициативу в коммуникации, поставили цель для себя улучшить свои навыки общения, о чем свидетельствуют 0 % низкого уровня коммуникативных качеств и наличие уровня ниже среднего 7 % (2 чел.).

С обучающимся было проведено исследование сформированности организаторских склонностей по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС). Результаты по данной методике представлены на рисунке 8, в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблице 4.3.

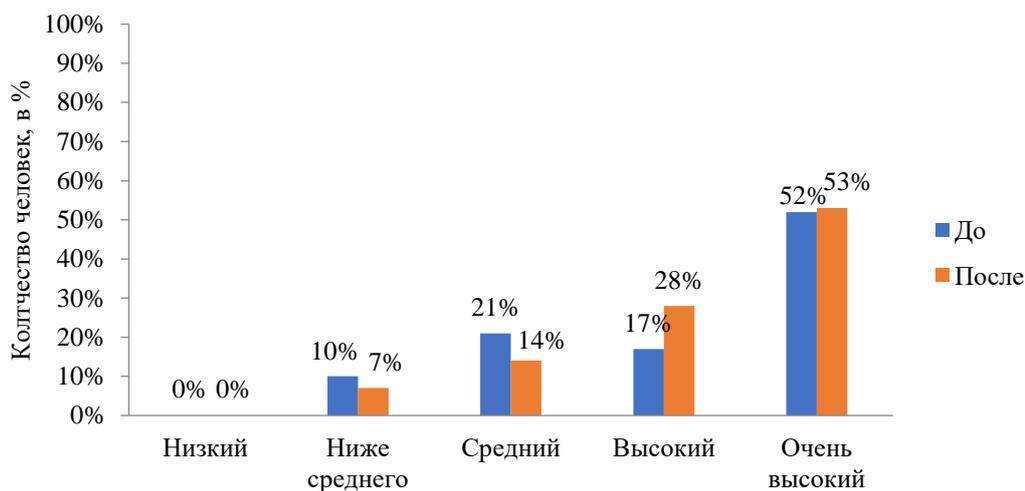


Рисунок 8 – Результаты исследования уровня организаторских склонностей у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федоришин) до и после реализации программы

Исходя из данных рисунка 8, можно отметить, что повысились очень высокий 53 % (15 чел.) и высокий уровень 28 % (8 чел.) организаторских качеств у студентов. Данные показатели являются самыми значительными по группе свидетельствующие о том, что студенты активно участвуют в мастер-классах, упражнениях, творческой и организаторской деятельности. Успешно планируют деятельность, грамотно распределяют роли в командной работе, делегируют задачи, а также способны легко настроить рабочую атмосферу в группе.

Также важно отметить снижение показателей по уровням средний 14 % (4 чел.) и ниже среднего 7 % (2 чел.). Что можно определить как снижение внутренней мотивации к осуществлению дальнейшей вожатской деятельности. Также важно учитывать индивидуальные особенности, связанные с большей потребностью во времени для отработки личного опыта. Понимание своей конкретной роли, не занимающей лидирующие позиции в групповом процессе.

Для оценки успешности реализации программы по формированию лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых был

осуществлен математико-статистический анализ с применением критерия Т-Вилкоксона.

Мы воспользуемся Т – критерием Вилкоксона, поскольку необходимо установить направленность и выраженность изменений значений уровня формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, при этом количество испытуемых > 5 и < 50 .

Проведенный расчет по Т-критерию Вилкоксона по данным методики самооценки лидерских качеств «Я лидер» А.Н. Лутошкина, представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблица 4.4.

Гипотезы:

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня развития лидерских качеств не превосходит интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня развития лидерских качеств.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня развития лидерских качеств превосходит интенсивность сдвигов в направлении снижения уровня развития лидерских качеств.

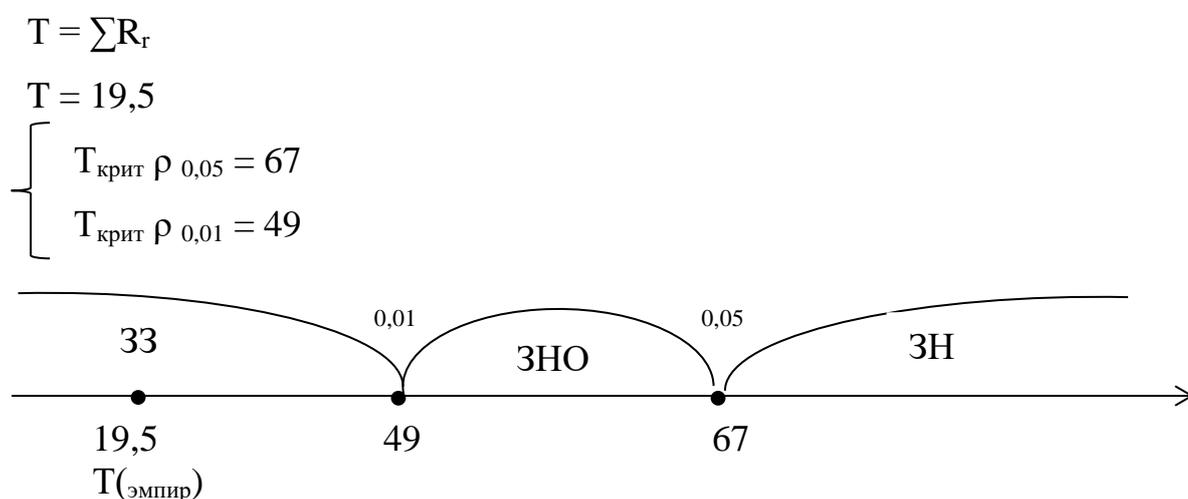


Рисунок 9 – Ось значимости по методике «Я лидер» (А.Н. Лутошкина)

Принимаем гипотезу H_1 .

Таким образом, расчет Т-критерия Вилкоксона в исследуемой выборке дает возможность утверждать, что уровень формирования

лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых вырос в результате реализации программы.

Расчет по T-критерию Вилкоксона сформированности коммуникативных качеств, исследуемых по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС) представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблица 4.5.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня коммуникативных способностей не превосходит интенсивности сдвигов в направлении снижения формирования коммуникативных способностей.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении усиления уровня коммуникативных способностей превосходит интенсивности сдвигов в направлении снижения формирования коммуникативных способностей.

$$T = \sum R_r$$

$$T = 51,5$$

$$\left\{ \begin{array}{l} T_{\text{крит}p_{0,05}} = 60 \\ T_{\text{крит}p_{0,01}} = 43 \end{array} \right.$$

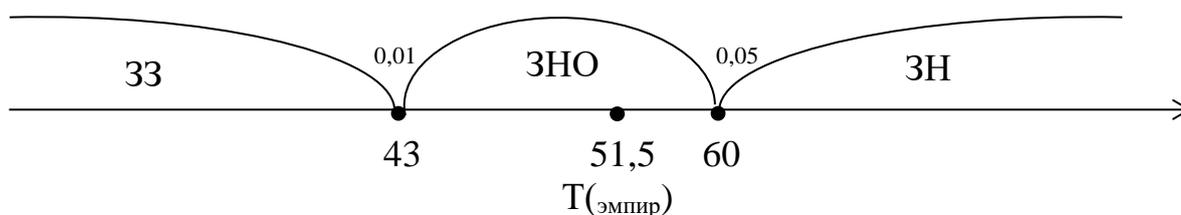


Рисунок 10 – Ось значимости коммуникативных склонностей по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС))

Принимаем гипотезу H_1 .

Анализируя полученные результаты по расчетам T-критерия Вилкоксона в исследуемой выборке можно определить, что уровень формирования коммуникативных качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых повысился в результате реализации программы.

Расчет по T-критерию Вилкоксона сформированности организаторских качеств, исследуемых по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС) представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 4, таблица 4.6.

H_0 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня организаторских способностей не превосходит интенсивности сдвигов в направлении снижения формирования организаторских способностей.

H_1 : Интенсивность сдвигов в направлении повышения уровня организаторских способностей превосходит интенсивности сдвигов в направлении снижения формирования организаторских способностей.

$$T = \sum R_r$$

$$T = 89,5$$

$$\left\{ \begin{array}{l} T_{\text{крит}} p_{0,05} = 47 \\ T_{\text{крит}} p_{0,01} = 32 \end{array} \right.$$

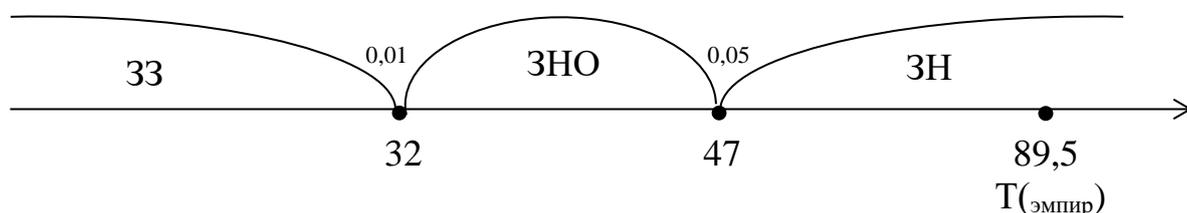


Рисунок 11 – Ось значимости организаторских склонностей по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС))

Принимаем гипотезу H_0 .

Несмотря на то, что мы приняли H_0 мы можем сказать о том, что у испытуемых все-таки произошли изменения. Можем отметить, что гипотеза была не подтверждена математико-статистическими методами поскольку: либо была недостаточна выборка, либо испытуемым было недостаточно времени эксперимента.

Подводя итоги анализа результатов опытно-экспериментального исследования, можно сделать вывод, что в результате реализации

программы, направленной на формирование лидерских качеств у студентов, обучающийся в школе вожатых произошли следующие изменения:

По методике самооценки лидерских качеств «Я лидер» (А.Н. Лутошкина), повысились уровни: выше среднего с 69 % – до 72 %, высокий уровень – 14 %, свидетельствуя о наличии в группе ярких лидеров, а также способности реализовывать себя в командной деятельности и хорошем потенциале уровня развития лидерских качеств. Проанализировав коммуникативные и организаторские склонности, по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС), отметили изменения показателей коммуникативных качеств в увеличении уровней: очень высокого (75 %), высокого (18 %), ниже среднего (7 %). В организаторских качествах: повысились уровни очень высокий (53 %) и высокий (38 %), понизились средний (14 %) и ниже среднего (7 %), свидетельствуя у определенных студентов о снижении внутренней мотивации в качестве становления будущих вожатых.

Итак, полученные результаты могут свидетельствовать о том, что обучающиеся активно стремятся развить своих коммуникативные качества лидера постепенно укрепляя организаторские. Гипотеза и достоверность полученных результатов исследования подтверждена математико-статистическим методом.

3.3 Рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Опираясь на результаты формирующего эксперимента, мы разработали рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Особенности как эффективной социализации, так и продуктивной деятельности будущего вожакого напрямую зависят не только от факта наличия, но и уровня становления организаторских и коммуникативных навыков, в свою очередь влияющих уже на совершенствование лидерских качеств. Поэтому, особенно важно при выявлении нехватки данных компетенций у студентов, направить свое стремление на их развитие.

Стоит отметить, что в осуществлении данного процесса недостаточно теоретических знаний, хотя и они играют весьма немало важную роль, но и применение их на практике, поскольку в совокупности происходит уже формирование профессиональных компетенций. Отметим, что профессиональные компетенции определяются как, возможность оказывать влияние и практическое действие, способствующее решению профессиональных задач в рамках профессиональной сферы деятельности. Так компетентность будет являться уже совокупностью личных качеств.

Таким образом проведя психолого-педагогический анализ методической литературы, мы разработали рекомендации по психолого-педагогическому сопровождению, направленные на развитие лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожаких.

Определим, что психолого-педагогическое сопровождение является комплексом конкретных действий для создания условий личностного развития, а также определенных навыков направленной на каждого из членов группы, даже при наличии групповой работы. Представленные рекомендации направлены на укрепление как организаторских, так и коммуникативных качеств позволяющие усовершенствовать способности лидерства.

Прежде всего стоит отметить, что главным образом способность развития лидерства произойдет в процессе изменения мышления в сторону контроля своей эмоционально-волевой сферы (самоконтроля) и определения в себе лидерского потенциала (проявления качеств и черт, заложенных природой и их совершенствования).

Важность способствованию укреплению организаторских компетенций студенту, заключается не только в успешной организации любого процесса (воспитательного, структуры социальной организации и т.д.), но и непосредственно самоорганизации самого студента [7, с. 196-201].

К укреплению организаторских способностей нужно приступать всесторонне т.е. развивать их как самостоятельно студенту, так и внутри социума (в групповых упражнениях и заданиях).

Поскольку лидеру в процессе работы необходимо для организации уметь держать авторитетную позицию как в работе с коллективом, так и в воспитательном процессе, для нее нужно развивать уверенность в себе, позволяющую владеть такими способностями как: самостоятельность в принятии непростых решений, рациональный подход к работе, твердость характера и упорство.

Для развития уверенности в себе необходимо направить студента на актуализацию следующих аспектов:

1. Определить свои сильные стороны и совершенствовать их отождествляя со своими достоинствами, а слабые стороны развивать и улучшать, уменьшая таким образом недостатки.

2. Понимать источник страхов и сомнений, последовательно выстраивая конструктивный подход к их решениям, постепенно минимизируя.

3. Нацелить фокус на свое развитие, отказавшись от сравнения. Определяя свою скорость прогресса развития.

4. Не бояться своих ошибок и ответственности за них. Ошибки являются частью приобретения опыта, благодаря которому происходит становление личности.

5. Преодоление зоны комфорта и своих сомнений позволяет: раскрыть новые способности и возможности, способствовать преодолению сомнений и страхов, развитию самодисциплины.

Одной из самых ярких практик развития уверенности в себе (ассертивности) – развитие навыков: публичных выступлений (развитие ораторского искусства), «самовыдвижение» в различных ситуациях в коллективе, а также достижения реалистичных целей.

Несомненно, важным качеством лидера из организаторских является грамотное планирование своего рабочего процесса для достижения результатов. Для этого педагогу необходимо обозначить для студента, что важно:

1. Определить конкретные цели и задачи в поставленном деле. Затем необходимо цель распределить на этапы ее реализации сформировав таким образом представление о ее достижении. Составить конкретный план действий.

2. После, определить ключевые задачи и сроки их выполнения. Могут пригодиться различные инструменты для планирования (ежедневник и т.д.) позволяющие сконцентрироваться на более приоритетных задачах и постепенно добиваться прогресса в деятельности.

3. Рационализировать распределение сил и времени, применяя процесс делегирования. Данный процесс также позволяет повысить эффективность деятельности и предотвратить выгорание.

4. Развитие самодисциплины посредством определения личных конкретных границ и правил, а также стремление к последовательности в выполнении намеченных планов, позволяющих сконцентрировать свой фокус на приоритетных задачах.

Также важными качествами лидера являются развитие креативности посредством повышения когнитивной гибкости и вариативности в решении задач. Гибкость мышления за счет осуществления творческого подхода позволяет намного эффективнее решать задачи, особенно в рамках критических обстоятельств. Для эффективного развития можно использовать следующие упражнения в процессе взаимодействия со студентами:

1. Применение метода упорядочения мыслительного процесса Э. Боно позволяющего структурировать процесс мышления посредством определения его составляющих: белая шляпа – факты и наличие актуальной информации на данный момент по существующей проблеме; красная шляпа – интуитивные составляющие; черная – пессимистическое представление дальнейшего развития событий; желтая – оптимистическое представление ситуации и ее положительные исходы; зеленая – применение нестандартных идей; синяя шляпа – планирование процесса и последующие выводы.

2. Применение креативной техники развития мышления и нестандартного подхода к ситуации Уолта Диснея, позволяющего посмотреть на ситуацию взглядом: мечтателя с невероятным воображением, трезво оценивающего ситуацию реалиста и критика.

Помимо развития организаторских качеств, несомненно, формирующих лидерские способности, особенно важно будущим вожатым свободно владеть коммуникативными способностями.

Прежде всего педагогу важно отметить, что для эффективного взаимодействия необходимо развивать навыки, способствующие применению индивидуального подхода к личности:

1. Эмпатия позволяет посмотреть на ситуации «глазами» другого человека, через представление его эмоций и мироощущения. Улучшить способности эмпатии возможно, совершенствуя такие навыки как: идентифицирование своих эмоций, активное слушание, акцентирование внимания на невербальные сигналы собеседника и их верное распознавание, своевременное оказание необходимой поддержки.

2. Умение делиться своей точкой зрения и давать обратную связь. Для того что бы делиться эффективно своим мнением, прежде всего нужно руководствоваться не своими эмоциями, а четко представленной целью и руководствоваться, верно, выбранным типом обратной связи: поддерживающей, развивающей или корректирующей.

3. Развитие конфликтологических компетенций позволяющих грамотно и конструктивно взаимодействовать в условиях конфликта, верно определяя его тип. Владение техниками регуляции конфликтов: «Я – высказывание», активного слушания, открытых вопросов, визуализации, опережающей инициативы, постепенное снижение напряженности (GRIPT), контримпульсивная техника, «управление агрессией».

4. Умение удерживать на себе внимание практикуя приемы владения ораторским искусством: грамотное применение речевых конструкций, направленных на потребности человека; управление интонацией, голосом и ритмом речи; управление невербальными средствами общения.

Исходя из представленных рекомендаций, педагогу особенно важно содействовать в формировании данных компетенций, позволяющих развить коммуникативные и профессиональные навыки общения:

1. Умение грамотно вести беседу и выстраивать диалог.
2. Развивать активное слушание.
3. Устанавливать контакт с окружающими и развивать эмпатию.
4. Развивать умение грамотно выстраивать контакт с межличностным и деловым общением применяя различные формы взаимодействия [67, с. 1].

Развитию и закреплению представленных рекомендаций на занятиях со студентами будущими вожатыми, для развития и укрепления коммуникативных и организаторских качеств, могут служить следующие упражнения:

1. Упражнение «Веселая тройка».

Участники расходятся на группы по три человека и распределяются на роли: глухонемого (использует пантомиму), слепого (использует слух) и паралитика (использует речь и зрение). Группе предлагаются различные задания, например, определить место встречи.

2. Упражнение «Анализ конфликта».

Участники делятся на группы в каждой из которых предлагаются различные темы конфликтов, которые необходимо представить, обыграв ситуации, и решение этих конфликтов применяя различные техники их.

3. Упражнение «Паутина».

Участники находятся в кругу, и руками сцепляются с противоположными партнерами. Задачей упражнения будет всей группе распутаться. Данное упражнение эффективно поскольку позволяет в условиях стрессовой ситуации (ограниченного времени) не только проявиться лидеру, но и реализоваться.

4. Упражнение «Реклама».

Участники разбиваются на пары, где каждому из них предстоит прорекламирровать себя партнеру в течении минуты. Затем, группа объединяется в круг и каждый представляет затем эффектно своего партнера.

5. Упражнение «Вавилонская башня».

Группа делится на команды, каждая из которых получает: соломинки, скотч и зефир. Далее перед командами ставится задача как можно быстрее построить самую высокую башню используя на ее пике зефир.

6. Упражнение «Тропинка».

Выбирается несколько участников, которые завязанными глазами должны пройти по узкой дорожке. В помощь вызывается участник, который будет подсказывать и поддерживать в пути, чтобы не наступить вне тропинки и дойти до конца.

Также педагогу важно отметить, что для реализации лидерских качеств необходимо понимать будущим вожатым строение группы (ее социометрические статусы) и осуществлять приемы эффективного общения в системе межличностных взаимоотношений в группе выстраивая в ней положительные коммуникаций.

Итак, мы разработали рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, соблюдение которых способствуют: развитию и совершенствованию организаторских и коммуникативных качеств, благоприятной адаптации в коллективе и умению эффективно регулировать конфликтные ситуации.

Выводы по 3 главе

Резюмируя проделанную работу, отметим, что нами была разработана программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. Цель программы: формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. В программе были применены следующие методы: беседа, тренинговые упражнения, самоанализ, медиативные техники, кейс-метод.

Анализируя результаты формирующего эксперимента, отметим, что по методике «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) после осуществления программы у большинства студентов обучающихся в школе вожатых, повысился уровень сформированности лидерских качеств: выше среднего 72 % (21 чел.), высокий 14 % (4 чел.), средний уровня 14 % (14 чел.). Также отметим изменения по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федоришин) после реализации программы. Коммуникативные качества: ниже среднего 7 % (2 чел.), высокий 18 % (5 чел.), очень высокий 75 % (21 чел.). Организаторские качества: средний 14 % (4 чел.), ниже среднего 7 % (2 чел.), очень 53 % (15 чел.) и высокий 28 % (8 чел.).

Также был применен математико-статистический метод по критерию Т – Вилкоксона, по результатам которого мы подтвердили ранее выдвинутую гипотезу нашего исследования.

На основе полученных результатов мы составили рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению, направленные на развитие организаторских и коммуникативных лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. Применение данных рекомендаций способствует развитию таких организаторских и коммуникативных качеств как: эмпатия, харизма, уверенность в себе, решительность, целеустремленность, самодисциплина, креативность и т.д. Совершенствование ранее представленных качеств, способствует не только внутреннему росту ранее выявленных возможностей студента, но и укреплению будущих навыков (профессиональной) вожатской деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Изучение проблемы лидерства главным образом волновало ученых на протяжении столетий. Поскольку изучение данного феномена способствует созданию эффективных методов руководства коллективом и развития способов формирования лидерских качеств.

В данном исследовании была подробно раскрыта тема «Формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых». Проанализировав психолого-педагогическую литературу, мы определили, что лидерство является неотъемлемой частью социума и для продуктивного взаимодействия лидеру с обществом, необходимо иметь должный уровень развития лидерских качеств, которые в свою очередь делятся на организаторские и коммуникативные. Мы рассмотрели подробно такие организаторские качества лидера как: ответственность, уверенность в себе, решительность, целеустремленность, самодисциплина, креативность (изобретательность) и т.п. Раскрыли следующие коммуникативные качества: коммуникабельность, инициативность, эмпатию, адаптивность, харизму и т.д.

Кроме того, используя методическую литературу раскрыли возрастные особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. Определили специфику данного возрастного этапа, заключающуюся в необходимости формирования лидерских качеств (организаторских и коммуникативных) у студентов, обучающихся вожатскому мастерству с целью: дальнейшей благоприятной адаптации; верно, выстроенного контакта с детьми и педагогическим коллективом; обоснования своей позиции в коллективе; эффективной реализации педагогических и воспитательных задач с субъектами детского лагеря.

Также мы разработали модель формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, определив ее структурные

составляющие: теоретический, диагностический, формирующий, аналитический.

Нами было проведено исследование на студентах ЮУрГГПУ, обучающихся в школе вожатых в количестве 29 человек (мальчиков – 3, девочек – 26), в возрасте от 18 до 20 лет. Данное исследование осуществлялось следующими этапами: подготовительно-поисковым, опытно-экспериментальным и контрольно-обобщающим.

По итогам констатирующего эксперимента мы установили общий уровень лидерства на основании результатов методики самооценки лидерских качеств «Я лидер» (А.Н. Лутошкина), а далее уже определили уровни развития организаторских и коммуникативных качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых на основе методики «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» (В.В. Синявский, В.А. Федоришин).

По результатам методик было выявлено у студентов, обучающихся в школе вожатых – преобладание уровня лидерства среди учащихся самый высокий 69 % (20 чел.), средний уровень 31 % (9 чел.) меньший по группе, отсутствуют студенты с показателями низкого и высокого уровня. Подробнее были рассмотрены уже составляющие лидерства – организаторские и коммуникативные качества у студентов, обучающихся в школе вожатых. Коммуникативные качества представлены следующими показателями: низкий 7 % (2 чел.), средний 14 % (4 чел.), высокий 17 % (5 чел.), очень высокий 62 % (18 чел.). Организаторские качества представлены следующими показателями: ниже среднего 10 % (3 чел.), средний 21 % (5 чел.), высокий 17 % (6 чел.), очень высокий 52 % (15 чел.).

Далее на основании результатов констатирующего эксперимента мы разработали программу формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых. В программе были реализованы следующие методы: беседа, тренинговые упражнения, самоанализ, медиативные техники, кейс-метод. Программа включает в себя 9 занятий

(периодичностью – 2 раза в неделю), 5 недель. Данная программа позволила учащимся активно взаимодействовать, друг с другом постепенно формируя таким образом необходимые организаторские и коммуникативные качества, набираясь при этом необходимого педагогического опыта для будущей профессиональной деятельности в качестве педагога-вожатого.

По данным формирующего эксперимента по методике «Я лидер» (А.Н. Лутошкина), были получены следующие показатели сформированности самооценки лидерских качеств: уровень выше среднего повысился с 69 % – до 72 %, а также появились показатели по высокому уровню – 14 %, свидетельствуя о появлении в группе ярких лидеров, и формировании у студентов лидерских качеств. Мы также провели анализ коммуникативных и организаторских склонностей, по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС)). Выявив изменения в формировании коммуникативных качеств связанных с постоянным взаимодействием участников эксперимента, в увеличении уровней: очень высокого (75 %), высокого (18 %), и появления уровня ниже среднего (7 %) – вместо низкого. Студенты научились эффективно взаимодействовать друг с другом, конструктивно решая поставленные задачи. В организаторских качествах мы определили, что участникам для высокого формирования данных качеств не хватило времени для формирования своего опыта, что выразилось в данных: повысились уровни очень высокий (53 %) и высокий (38 %), но при этом понизились средний (14 %) и ниже среднего (7 %), свидетельствуя у определенных студентов о снижении внутренней мотивации в качестве становления будущих вожатых.

Затем мы применили метод математической статистики критерий Т – Вилкоксона, по результатам расчетов которого подтвердили ранее определенную гипотезу.

Следовательно, на основании полученных результатов исследования мы составили рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Таким образом в результате исследования мы достигли поставленных целей и задач:

1. Проанализировали психолого-педагогическую литературу и раскрыли проблему формирования лидерских качеств.

2. Изучили особенности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

3. Теоретически обосновали и разработали модель формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

4. Определили этапы, методы и методики исследования.

5. Проанализировали характеристику выборки и результаты констатирующего эксперимента.

6. Разработали и реализовали программу формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

7. Проанализировали результаты опытно-экспериментального исследования.

8. Разработали рекомендации педагогам по психолого-педагогическому сопровождению развития лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Таким образом цели и задачи нашего исследования были выполнены, а гипотеза достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдиева Г. И. Некоторые психологические особенности юношеского возраста / Г. И. Абдиева // Кронос. – 2021. – № 11 (61). – Т. 6. – С. 41–43.
2. Абдышукурова Г. Ж. Факторы развития коммуникативных навыков студентов в высшей школе / Г. Ж. Абдышукурова // Вестник Кыргызского гос. ун-та имени И. Арабаева. – 2022. – № 4-1. – С. 185–188.
3. Аджиева Е. М. Развитие профессионально значимых качеств педагога в условиях детского оздоровительного лагеря / Е. М. Аджиева, П. С. Кузнецова // Приоритеты и ценности воспитания и развития личности в современном обществе : сб. мат-лов Всерос. науч.-практ. конф. – Рязань, 2021. – С. 8–11.
4. Алеева Ю. В. Формирование социально-педагогической компетентности вожатого в системе работы школы подготовки вожатых «Вести за собой!» / Ю. В. Алеева // Вестник Алтайского государственного педагогического университета. – 2022. – № 2(51). – С. 25–32.
5. Александрова А. А. Формирование лидерских навыков студента в среде вуза / А. А. Александрова, А. Н. Комарова, С. М. Мальцева // International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology. – 2022. – № 1. – С. 67–71.
6. Антонова Н. Л. Формирование лидерских качеств : теоретический аспект / Н. Л. Антонова, П. А. Юдина // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 34. – С. 2364–2367.
7. Арбузов А. Е. Развитие организаторских компетенций студентов в процессе подготовки к летней практике / А. Е. Арбузов // Педагогическая наука и современное образование : мат-лы X науч.-практ. конф., посвященной Дню российской науки. – Санкт-Петербург, 2023. – С. 196–201.

8. Бабенко Ю. А. Особенности коммуникативных способностей у студентов с разным уровнем эмпатии / Ю. А. Бабенко, Ю. П. Деревянко. – Наука и образование : новое время. – 2019. – № 1 (30). – С. 563–568.

9. Балдина З. А. Основные научные подходы к определению понятия «гибкие навыки» : теоретический аспект / З. А. Балдина // Успехи гуманитарных наук. – 2024. – № 12. – С. 139–144.

10. Барышникова Е. В. Методика преподавания психологии : учеб. пособие / Е. В. Барышникова. – Челябинск : Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2018. – 172 с. – ISBN 978-5-907210-10-3.

11. Бекузарова Н. В. Психолого-педагогические особенности студентов / Н. В. Бекузарова, К. В. Криусенко // Фундаментальная и прикладная наука : состояние и тенденции развития : сб. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф. – Петрозаводск, 2020. – С. 4–8.

12. Белов В. В. История исследования организационного лидерства в России / В. В. Белов, Е. В. Белова // Актуальные вопросы психологии развития и формирования личности : методология, теория и практика : сб. мат-лов III Всерос. науч.-практ. конф. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 10–13.

13. Бендас Т. В. Психология лидерства / Т. В. Бендас. – Москва : Изд-во Юрайт, 2019. – 311 с. – ISBN 978-5-534-09205-9.

14. Бородина О. В. Условия развития организаторских способностей студентов педагогического вуза в процессе прохождения летней педагогической практики / О. В. Бородина // Модели создания воспитывающей среды в образовательных организациях, организациях отдыха детей и их оздоровления : наука, технологии, практики : сб. ст. – Москва, 2018. – С. 72–76.

15. Вавилов А. М. Сущность и содержание комплексного научно-методического обеспечения подготовки вожатых к организации деятельности временного детского коллектива / А. М. Вавилов,

Е. В. Неборский // Гуманитарные науки и образование. – 2021. – Т. 12, № 3(47). – С. 26–35.

16. Власов В. С. Термин лидерства в психологии / В. С. Власов // Символ науки. – 2021. – № 5. – С. 162–164.

17. Власова Е. А. Целеполагание как психологический феномен / Е. А. Власова // Педагогика и психология в современном мире : теоретические и практические исследования : сб. ст. по мат-лам XXXVI междунар. науч.-практ. конф. – Москва, 2020. – С. 97–104.

18. Ворошилова О. Л. Психологические аспекты развития лидерских качеств личности / О. Л. Ворошилова, О. В. Чернышова // Известия Юго-Западного государственного университета. Сер. : Лингвистика и педагогика. – 2020. – Т. 10, № 4. – С. 143–154.

19. Гольева Г. Ю. Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза : моногр. / Г. Ю. Гольева. – Челябинск : Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 204 с. – ISBN 978-5-93162-082-4.

20. Горбунова Н. В. Гуманизация подготовки студентов как принцип построения современных образовательных систем / Н. В. Горбунова // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 81-2. – С. 194–197.

21. Горбунова Н. В. Моделирование в психолого-педагогических исследованиях : науч.-исслед. модели / Н. В. Горбунова // Педагогический вестник. – 2020. – № 12. – С. 14–16.

22. Горбунова Н. В. Моделирование как метод психолого-педагогических исследований / Н. В. Горбунова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 64-2. – С. 66–68.

23. Горбунова Н. В. Тестирование как метод педагогического контроля и эмпирический метод реализации психолого-педагогических исследований / Н. В. Горбунова // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – № 67-2. – С. 40–42.

24. Гуту С. М. Психологические особенности юношества / С. М. Гуту // Форум молодых ученых. – 2019. – № 5 (33). – С. 556–559.
25. Джакобия А. З. Основные психологические особенности студенческого возраста / А. З. Джакобия // Вестник научных конференций. – 2019. – № 9-2 (49). – С. 48–49.
26. Дмитриенко А. В. Лидерские качества будущих педагогов в контексте современного этапа развития / А. В. Дмитриенко // Научный результат. Педагогика и психология образования. – 2024. – Т. 10, № 2. – С. 34–46.
27. Долгова В. И. Модель компетенций субъектов психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения личности / В. И. Долгова, Е. А. Пудеева, В. А. Чвякин // Перспективы науки и образования. – 2024. – № 6(72). – С. 518–539.
28. Ермолова Е. О. Динамика становления самоотношения в онтогенезе / Е. О. Ермолова, Н. В. Тютюникова // Развитие человека в современном мире. – 2021. – № 4. – С. 7–20.
29. Жернакова М. Б. Деловое общение / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. – Москва : Изд-во Юрайт, 2019. – 370 с. – ISBN 978-5-534-07978-4.
30. Жук О. Л. Условия обеспечения качества научно-педагогических исследований / О. Л. Жук // Вышэйшая школа : навукова-метадычны і публіцыстычны часопіс. – 2022. – № 3 (149). – С. 11–15.
31. Ильин В. А. Психология лидерства / В. А. Ильин. – Москва : Изд-во Юрайт, 2023. – 311 с. – ISBN 978-5-534-01559-1.
32. Кабакова Н. В. Моделирование в психолого-педагогических исследованиях / Н. В. Кабакова // Содержательные и процессуальные аспекты современного образования : мат-лы VI Междунар. науч.-практ. конф. – Астрахань, 2024. – С. 52–55.

33. Калабина Е. С. Психологические особенности студенческого возраста / Е. С. Калабина // Научное обозрение : сб. ст. III Междунар. науч.-исслед. – Пенза, 2021. – С. 73–76.

34. Калашникова О. В. Особенности мотивации учебно-профессиональной деятельности студентов педагогического вуза / О. В. Калашникова // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 70-1. – С. 338–341.

35. Клементьев Д. В. Лидерство : определение, подходы, перспективы / Д. В. Клементьев // Журнал прикладных исследований. – 2021. – № 1-2. – С. 21–24.

36. Кожухметов А. Б. Условия формирования лидерских качеств студентов вузов / А. Б. Кожухметов // Вестник КГПИ. – 2023. – № 4(72). – С. 3–9.

37. Козлов В. В. Методология и практика проведения психологического исследования / В. В. Козлов, О. П. Фролова, М. Г. Юркова. – Ярославль : РПФ «Титул», 2022. – 224 с.

38. Корогодина В. С. Современные подходы к изучению лидерства / В. С. Корогодина // Международный научно-исследовательский журнал. – 2023. – С. 1–5. № 8 (134).

39. Кулаченко М. П. Противоречивый возраст: наброски к портрету потенциального вожатого детского лагеря // Школа будущего. – 2024. – № 5. – С. 6–17.

40. Луцко А. В. Социально-психологическая характеристика студенческого возраста / А. В. Луцко // Осознание Культуры – залог обновления общества. Перспективы развития современного общества : мат-лы XXII Всерос. науч.-практ. конф. – Севастополь, 2021. – С. 271–276.

41. Маркелова Ю. В. Лидерские качества студента: проблемы и перспективы развития / Ю. В. Маркелова // Наука сегодня : фундаментальные и прикладные исследования : мат-лы междунар. науч.-практ. конф. – Вологда, 2019. – С. 78–80.

42. Маслова Т. М. Коммуникативные способности студентов как внутренний ресурс развития / Т. М. Маслова // Психология способностей : от самораскрытия к профессиональной реализации : мат-лы Всерос. науч. конф. – Владивосток, 2018. – С. 32–36.

43. Медведева Е. Б. Исследование лидерских качеств студентов, обучающихся в школе вожатых / Е. Б. Медведева // Научные записки академии. – 2024. – Т. 15, № 4. – С. 60–64.

44. Мельникова А. С. Вожатская деятельность как условие развития лидерских качеств студентов педагогических вузов / А. С. Мельникова, К. М. Савва // Актуальные проблемы социогуманитарного образования : сб. ст. – Екатеринбург : [б. и.], 2023. – С. 278–284.

45. Мыхнюк М. И. Методологические аспекты организации педагогического эксперимента / М. И. Мыхнюк, А. И. Исмаилова // Педагогический эксперимент : подходы и проблемы. – 2020. – № 6. – С. 23–30.

46. Нуртдинова А. А. Вожатый. Инструкция по сборке : сб. метод. рек. в помощь вожатому / А. А. Нуртдинова, В. А. Леонтьева, Я. А. Писарев, Е. А. Сафина. – Челябинск : Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 172 с. – ISBN 978-5-93162-759-5.

47. Нуртдинова А. А. Вожатый. Инструкция по сборке 2.0 : сб. метод. рек. в помощь вожатому / А. А. Нуртдинова, В. А. Леонтьева, Я. А. Писарев, Е. А. Сафина. – Челябинск : Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 251 с. – ISBN 978-5-93162-799-1.

48. Павлова С. А. Развитие лидерских качеств студентов во внеучебной деятельности // Образование и право. – 2020. – № 9. – С. 391–398.

49. Писарчук Т. М. Факторы успешности студентов / Т. М. Писарчук // Научные дискуссии в эпоху глобализации : мат-лы XXIII Всерос. науч.-практ. конф. – Смоленск, 2022. – С. 138–140.

50. Пронина Н. А. Развитие личностно-профессиональной готовности к педагогической деятельности у помощников водителей / Н. А. Пронина, Е. В. Романова // Бизнес. Образование. Право. – 2022. – № 3 (60). – С. 433–437.
51. Роберт И. В. Методология педагогического исследования / И. В. Роберт // Наука о человеке : гуманитарные исследования. – 2018. – № 3 (33). – С. 85–97.
52. Робинова Ю. А. Психология лидерства // Colloquium-Journal. – 2019. – № 21-5 (45). – С. 36–39.
53. Романова К. Е. Педагогика высшей школы / К. Е. Романова, В. А. Дельцова, А. М. Кабешева [и др.]. – Иваново : АО «Информатика», 2018. – 152 с. – ISBN 978-5-9500966-4-8.
54. Рубанова Е. Ю. Лидерство как предмет научного исследования / Е. Ю. Рубанова // Ученые заметки ТОГУ. – 2021. – Т. 12, № 2. – С. 189–194.
55. Рыбина Е. А. Общепсихологические методы научного исследования / Е. А. Рыбина, А. А. Власова, В. А. Ротанова // Современные научные исследования и инновации. – 2020. – № 8 (112). – С. 17.
56. Селезнева Е. В. Лидерство / Е. В. Селезнева. – Москва : Изд-во Юрайт, 2023. – 429 с. – ISBN 978-5-534-08397-2.
57. Семина Д. В. Основные качества лидера / Д. В. Семина // Молодой ученый. – 2023. – № 3 (450). – С. 57–59.
58. Серебряникова А. А. Развитие лидерских качеств у студентов во время обучения / А. А. Серебряникова // Экономика в теории и на практике : актуальные вопросы и современные аспекты : сб. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2020. – С. 30–32.
59. Сотникова В. В. Эмоциональный интеллект и феномен лидерства / В. В. Сотникова // Актуальные тенденции современной психологии : Психология XXI века : мат-лы XVIII Междунар. науч.-практ. конф.– Санкт-Петербург, 2023. – С. 93–98.

60. Спивак В. А. Лидерство : учеб. для вузов / В. А. Спивак. – Москва : Изд-во Юрайт, 2023. – 361 с. – ISBN 978-5-9916-6921-4.

61. Суворова О. В. Профессионально важные коммуникативные качества личности вожатого детского оздоровительного лагеря / О. В. Суворова, И. И. Ушаков // Вестник ВлГУ. Сер. : Педагогические и психологические науки. – Владимир, 2023. – С. 203–209.

62. Текеев Р. А. Психологические особенности лидерства / Р. А. Текеев // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 80-2. – С. 404–407.

63. Тюгаева Н. А. Методы обучения и психолого-педагогические технологии : сущность, тенденции развития / Н. А. Тюгаева // Человек : преступление и наказание. – 2019. – Т. 27 (1-4), № 3. – С. 366–379.

64. Усенко Г. О. Феномен лидерства и лидерский потенциал / Г. О. Усенко // Академическая публицистика. – 2023. – № 5-2. – С. 632–635.

65. Ушаков И. И. Коммуникативные качества личности вожатого как актуальная проблема образования / И. И. Ушаков // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. – 2023. – № 19. – С. 248–253.

66. Ушаков И. И. Ценностные ориентации и тип коммуникативной направленности вожатого как педагога и лидера в детском оздоровительном лагере / И. И. Ушаков // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 71-4. – С. 384–387.

67. Федорова Е. Н. Актуальные аспекты формирования профессиональной деятельности вожатого / Е. Н. Федорова, М. С. Москаленко, А. А. Краснощекова // Образование и качество жизни. – 2023. – № 2(32). – С. 35–40.

68. Шеина А. Ю. Обзор современных инструментов целеполагания / А. Ю. Шеина, Н. С. Шумилов // Инновационные научные исследования. – 2022. – № 6-2(20). – С. 158–168.

69. Шульженко Т. Г. Развитие познавательной сферы личности в студенческом возрасте / Т. Г. Шульженко, Д. О. Яковлева // Вопросы устойчивого развития общества. – 2021. – № 6. – С. 288–293.

70. Яруллина Л. Р. Формирование коммуникативной компетентности в контексте профессионального и личностного саморазвития студента / Л. Р. Яруллина, Е. П. Байрамова // Высшее и среднее профессиональное образование России : вчера, сегодня, завтра : мат-лы 17-ой Междунар. науч.-практ. конф. – Казань, 2023. – С. 347–352.

71. Tustikbaev N. A. Development of leadership qualities of students in higher educational institutions / N. A. Tustikbaev, S. K. Nauatov // Bulletin of Dulaty University. – 2023. – No. 3. – P. 87–93.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Методики диагностики формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Тест самооценки лидерских качеств «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 удастся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

Обработка и интерпретация результатов.

Участники диагностики вносят ответы в следующий бланк:

Таблица 1.1 – Бланк для методики

А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З
1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32

Продолжение таблицы 1.1

33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48

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;
- Б – осознание цели (знаю, что хочу);
- В – умение решать проблемы;
- Г – наличие творческого подхода;
- Д – влияние на окружающих;
- Е – знание организаторской работы;
- Ж – организаторские способности;
- З – умение работать с группой.

Но прежде, чем сделать заключение о лидерстве, обращается 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.

Определение уровня развития лидерских качеств производится в соответствии со следующей таблицей:

Таблица 1.2 – Уровня развития лидерских качеств

Уровень	Количество баллов
Высокий	21-24
Выше среднего	16-20
Средний	10-15
Низкий	менее 10

Итоговый уровень по каждому учащемуся определяется как среднее арифметическое уровней операциональных умений; итоговые уровни по группе в целом выражаются в процентах от количества в группе.

Диагностика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) (КОС).

Методика позволяет вывить уровень коммуникативных и организаторских умений, способностей.

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

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

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

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

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле: $K = 0,05 \cdot C$, где K – величина оценочного коэффициента; C – количество совпадающих с ключом ответов. Оценочные коэффициенты может варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 – о низком уровне.

Таблица 1.3 – Коммуникативные умения

Показатель	Уровень
0,10-0,45	I – низкий
0,46-0,55	II – ниже среднего
0,56-0,65	III – средний
0,66-0,75	IV – высокий
0,76-1	V – очень высокий

Таблица 1.4 – Организаторские умения

Показатель	Уровень
0,20-0,55	I – низкий
0,56-0,65	II – ниже среднего
0,66-0,70	III – средний
0,71-0,80	IV – высокий
0,81-1	V – очень высокий

Анализ полученных результатов.

Испытуемые, получившие низкие баллы характерные для низкого уровня, характеризуются очень низким проявлением коммуникативных и организаторских склонностей.

Испытуемые с развитием данных способностей ниже среднего, не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне

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

Для испытуемых, испытываемых со способностей развития коммуникативных и организаторских качеств на среднем уровне, характерно стремятся контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомств, отстаивают свое мнение, планируют свою работу, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Коммуникативные и организаторские склонности необходимо развивать и совершенствовать.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Результаты констатирующего исследования формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Таблица 2.1 – Результаты опытно-экспериментального исследования формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Я лидер» А.Н. Лутошкин

№	ФИ	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	Уровень
		Балл /уровень								
1	И.Т.	16	17	17	16	19	19	20	16	18
		Выше среднего								
2	К.А.	19	15	20	18	18	20	18	15	15
		Выше среднего	Средний	Выше среднего						
3	Б.Т.	16	12	16	17	16	15	17	14	15
		Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего
4	К.Д.	19	17	16	18	18	18	20	19	18
		Выше среднего								
5	И.В.	19	15	19	18	19	20	20	20	19
		Выше среднего	Средний	Выше среднего						
6	Б.М.	13	16	14	15	13	14	15	18	15
		Средний	Выше среднего	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний	Средний	Выше среднего
7	К.К.	16	14	15	16	15	17	16	18	16
		Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
8	Р.К.	17	15	17	20	17	13	17	18	17
		Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
9	М.Н.	12	14	15	20	15	19	16	18	16
		Средний	Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
10	К.В.	14	12	17	17	15	17	17	19	16
		Средний	Средний	Высокий	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
11	В.Е.	14	11	15	17	16	16	17	17	15
		Средний	Средний	Средний	Выше среднего					
12	В.У.	17	17	18	19	18	19	20	18	18
		Выше среднего								
13	С.К.	16	14	16	15	13	17	17	20	16
		Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего

Продолжение таблицы 2.1

14	Ш.А	19	17	20	20	19	20	20	20	19
		Выше среднего								
15	М.В.	15	13	15	18	14	17	15	16	15
		Средний	Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний
16	В.П.	14	11	16	13	14	13	14	17	14
		Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Средний	Средний	Средний	Выше среднего	Средний
17	Ч.Д.	19	15	18	18	13	18	18	19	17
		Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
18	Р.Е.	15	14	16	16	16	17	17	18	16
		Средний	Средний	Выше среднего						
19	А.С.	18	17	19	18	17	19	17	20	18
		Выше среднего								
20	Т.А.	20	15	18	15	17	17	19	20	18
		Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего				
21	Т.В.	18	17	19	20	19	20	18	18	19
		Выше среднего								
22	А.Е.	12	12	16	14	17	16	14	16	15
		Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний
23	Б.Д.	17	15	18	19	14	19	15	18	17
		Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего
24	В.В.	18	16	19	17	18	19	19	19	18
		Выше среднего								
25	Н.П.	17	17	19	18	15	14	17	18	17
		Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
26	Р.В.	12	15	17	17	16	14	15	16	15
		Средний	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Средний
27	С.П.	13	12	14	14	10	13	15	17	14
		Средний	Выше среднего	Средний						
28	Л.Н.	18	16	19	17	17	20	20	20	19
		Выше среднего								
29	Ч.Н.	14	11	14	16	17	15	14	16	15
		Средний	Средний	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Средний

Итого:

Высокий уровень: 0 человек (0 %). Выше среднего уровень: 20 человек (69 %). Средний уровень: 9 человека (31 %). Низкий уровень: 0 человек (0 %).

Таблица 2.2 – Результаты опытно-экспериментального исследования формирования коммуникативных склонностей у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей»
В.В. Синявский, В.А. Федоришин (КОС)

№	ФИ	Итоговые баллы	Уровни
1	И.Т.	0.8	Очень высокий
2	К.А.	0.75	Высокий
3	Б.Т.	0.85	Очень высокий
4	К.Д.	0.7	Высокий
5	И.В.	0.8	Очень высокий
6	Б.М.	0.95	Очень высокий
7	К.К.	0.7	Высокий
8	Р.К.	1	Очень высокий
9	М.Н.	0.95	Очень высокий
10	К.В.	1	Очень высокий
11	В.Е.	0.95	Очень высокий
12	В.У.	0.65	Средний
13	С.К.	0.95	Очень высокий
14	Ш.А.	0.3	Низкий
15	М.В.	0.65	Средний
16	В.П.	0.8	Очень высокий
17	Ч.Д.	0.95	Очень высокий
18	Р.Е.	0.75	Высокий
19	А.С.	0.7	Высокий
20	Т.А.	0.45	Низкий
21	Т.В.	0.8	Очень высокий
22	А.Е.	0.9	Очень высокий
23	Б.Д.	0.65	Средний
24	В.В.	0.9	Очень высокий
25	Н.П.	0.95	Очень высокий
26	Р.В.	0.9	Очень высокий
27	С.П.	0.85	Очень высокий
28	Л.Н.	1	Очень высокий
29	Ч.Н.	0.6	Средний

Итого:

Очень высокий уровень: 18 человек (62 %).

Высокий уровень: 5 человек (17 %).

Средний уровень: 4 человек (14 %).

Ниже среднего уровень: 0 человек (0 %).

Низкий уровень: 2 человек (7 %).

Таблица 2.3 – Результаты опытно-экспериментального исследования формирования организаторских склонностей у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей»
В.В. Синявский, В.А. Федоришин (КОС)

№	ФИ	Итоговые баллы	Уровни
1	И.Т.	0.75	Высокий
2	К.А.	0.75	Высокий
3	Б.Т.	0.9	Очень высокий
4	К.Д.	0.7	Средний
5	И.В.	0.85	Очень высокий
6	Б.М.	0.8	Высокий
7	К.К.	0.85	Очень высокий
8	Р.К.	0.75	Высокий
9	М.Н.	0.9	Очень высокий
10	К.В.	0.9	Очень высокий
11	В.Е.	0.85	Очень высокий
12	В.У.	0.65	Ниже среднего
13	С.К.	0.85	Очень высокий
14	Ш.А.	0.7	Средний
15	М.В.	0.9	Очень высокий
16	В.П.	0.9	Очень высокий
17	Ч.Д.	0.8	Высокий
18	Р.Е.	0.9	Очень высокий
19	А.С.	0.85	Очень высокий
20	Т.А.	0.75	Высокий
21	Т.В.	0.9	Средний
22	А.Е.	0.9	Очень высокий
23	Б.Д.	0.9	Очень высокий
24	В.В.	0.65	Ниже среднего
25	Н.П.	0.85	Очень высокий
26	Р.В.	0.9	Очень высокий
27	С.П.	0.65	Ниже среднего
28	Л.Н.	0.7	Средний
29	Ч.Н.	0.7	Средний

Итого:

Очень высокий уровень: 18 человек (62 %).

Высокий уровень: 5 человек (17 %).

Средний уровень: 4 человека (14 %).

Ниже среднего уровень: 0 человек (0 %).

Низкий уровень: 2 человека (7 %).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Программа формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

По результатам констатирующего эксперимента мы выявили что с одной стороны мы видим сформированность элементов выраженных лидерских качеств, но поскольку мы готовим вожатого к профессиональной деятельности качества определяются уже не как личностные, а профессионально значимые. В связи с этим мы считаем, необходимость проведения программы, нацеленной на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых.

Актуальность:

Актуальность данной программы обусловлена тем, что поскольку вожатые играют центральную роль в развитии и воспитании детей, для успешного и продуктивного взаимодействия с детьми и напарниками, каждому вожатому необходимо иметь лидерские качества, сформированные на необходимом уровне.

Направленность программы:

Программа направлена на формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых: коммуникативных и организаторских.

Цель: формирование лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Задачи:

1. Формирование организаторских качеств лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых.
2. Формирование коммуникативных качеств лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых.
3. Приобретение навыков лидерского поведения через коллективную деятельность.

Целевая аудитория:

Данная программа была реализована на студентах ЮУрГГПУ, обучающиеся в школе вожатых в количестве 29 человек (мальчиков – 3, девочек – 26), в возрасте от 18 до 20 лет.

Методы: беседа, тренинговые упражнения, самоанализ, медиативные техники, кейс-метод.

Методологические принципы:

1. Гуманизации – уважение к индивидуальности и способностям студента.
2. Интегративности – систематизация предметных знаний в модули, соответствующие целям профессиональной подготовки.
3. Открытости – возможность студентам проявлять самостоятельность и свободу в обучении.
4. Вариативности – формирование вариативного мышления способствующие активному поиску разнообразных стратегий к решению проблем образовательного характера.
5. Рефлексии – процесс самостоятельного анализа студентами своего профессионального становления.

Методологические подходы:

1. Контекстный – моделирование через учебную деятельность сущность профессиональной.
2. Компетентностный – владением студентом психолого-педагогическими компетенциями.
3. Системный – формирование единой структуры подготовки с опорой на личностный компонент вожагого.

Планируемые результаты:

1. Сформированы организаторские качества лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых необходимые педагогу-вожатому в работе в ДОЛ.
2. Сформированы организаторские качества лидера у студентов, обучающихся в школе вожатых необходимые педагогу-вожатому в работе в ДОЛ.
3. Приобретены навыки лидерского поведения, осуществленные через коллективную деятельность.

Новизна:

Новизна разработанной программы заключается в том, что программа осуществляется на принципе комплексного подхода, с применением методов: беседы, тренинговых упражнений, самоанализа, медиативных техник, кейс-метода. Также мы учитываем психологическую составляющую опираясь на психологические принципы обучения и воспитания И.В. Дубровиной: связь теории с практикой; развития и саморазвития личности на основе индивидуальных особенностей как субъекта познания, самостоятельности и активности; доступности; субъект-субъектного взаимодействия; поощрения любознательности; толерантности.

Концептуальные основы:

В основу нашей программы легли идеи, задания, упражнения авторов, указанных в списке литературы [19; 46; 47].

Сроки реализации программы:

С 24 февраля 2025 г. – по 27 марта 2025 г.

Количество занятий: программа включает в себя 9 занятий (периодичностью – 2 раза в неделю), 5 недель.

Длительность каждого занятия: на каждое занятие отводится 40-45 минут.

Таблица 3.1 – Тематическое планирование программы формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых

Тема	Цели и задачи	Формы работы, упражнения
Занятие № 1 «Лидерство – это...?»	Цель: формирование установки на эффективную творческую деятельность, путем актового взаимодействия участников друг с другом. Задачи: 1. Познакомить участников друг с другом и создать комфортную атмосферу в группе. 2. Сформировать правила взаимодействия и работы в группе, обеспечивающие психологическую безопасность. 3. Обсудить ожидания участников от программы. 4. Определить основные аспекты лидера через совместный анализ и обсуждение. 5. Проявить лидерскую позицию участников, путем взаимодействия друг с другом в упражнениях.	1. «Мои цели» 2. «Рукопожатие» 3. «Вожатый в действии: уверенность через взаимодействие»
Занятие № 2 «Какие бывают лидеры? Виды лидеров»	Цель: способствовать раскрытию лидерских способностей у участников и научить применять различные стили лидерства в зависимости от ситуации. Задачи: 1. Познакомить участников с различными стилями и типами лидерства, и их применением в различных ситуациях 2. Способствовать осознанию у участников своего лидерского потенциала	1. «Представление» 2. «Без командира» 3. «Лидер в группе»
Занятие № 3 «Качества лидера»	Цель: сформировать понимание необходимых лидерских качеств и способствовать их развитию у участников. Задачи: 1. Сформировать понимание у участников, основных качеств лидера 2. Способствовать осознанию у участников своих лидерских качеств и потенциала их развития	1. «Взаимодействие» 2. «Командное задание» 3. «Пизанская башня»

Продолжение таблицы 3.1

<p>Занятие № 4 «Уверенный лидер»</p>	<p>Цель: способствовать развитию уверенности у участников в своих лидерских качествах и эффективному применению уверенного стиля лидерства. Задачи: 1. Ознакомить участников с ключевыми характеристиками уверенного лидера и их значением для успешного ведения команды. 2. Способствовать проявлению у участников уверенности в себе</p>	<p>1. «Я – сильный, Я – слабый» 2. «Сила жестов» 3. «Умение сказать: «Нет!». 4. «Нахал»</p>
<p>Занятие № 5 «Особенности коммуникации. Вербальная коммуникация»</p>	<p>Цель занятия: способствовать активному проявлению вербальных коммуникативных качеств участников. Задачи: 1. Способствовать формированию конструктивных и эффективных способов общения. 2. Способствовать овладению техниками ясного изложения мыслей. 3. Способствовать формированию навыков аргументации и убеждения.</p>	<p>1. «Багдатский рынок» 2. «Завтрак с героем» 3. «Выйди из круга»</p>
<p>Занятие № 6 «Особенности коммуникации. Невербальная коммуникация»</p>	<p>Цель занятия: способствовать активному проявлению невербальных коммуникативных качеств участников. Задачи: 1. Способствовать формированию эффективных способов невербального общения. 2. Способствовать свободному применению навыков невербального общения. 3. Способствовать формированию эмпатии.</p>	<p>1. «Невербальный контакт» 2. «Пустой стул» 3. «Зеркало»</p>
<p>Занятие № 7 «Ресурс лидера – организованная команда»</p>	<p>Цель занятия: способствовать погружению участников в процесс управления командой. Задачи: 1. Способствовать формированию навыков эффективного делегирования. 2. Способствовать формированию навыков оперативного управления командой.</p>	<p>1. «Эффективное делегирование» 2. «Вечер в семье» 3. «Пазл»</p>
<p>Занятие № 8 «Стратегии поведения в конфликте»</p>	<p>Цель занятия: знакомство с различными стилями поведения в конфликтах. Задачи: 1. Познакомить с различными стилями поведения в конфликтах. 2. Способствовать пониманию применений стратегии выхода из конфликтных ситуаций. 3. Продемонстрировать на примере, что такое конкуренция.</p>	<p>1. «Коллекционер» 2. «Пиратский корабль» 3. «Конфликтная карта»</p>

Продолжение таблицы 3.1

<p>Занятие № 9 «Лидер и конфликты в ДОЛ»</p>	<p>Цель занятия: развитие навыков эффективной коммуникации у участников ДОЛ в условиях конфликта. Задачи: Ознакомить с типами конфликтов в ДОЛ Сформировать навыки управления конфликтами в условиях лагеря</p>	<p>1. «Фигуры» 2. «Если бы..., я стал бы...» 3. «Конфликтные ситуации»</p>
<p>Вторичная диагностика обучающихся</p>	<p>Цель: выявление результативности данной программы</p>	<p>Методики: «Я лидер» А.Н. Лутошкин, Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Сиянский, В.А. Федорошин (КОС)</p>

Содержание занятий:

Занятие № 1. «Лидерство – это...? Качества лидера».

Цель: формирование установки на эффективную творческую деятельность, путем актового взаимодействия участников друг с другом.

Задачи:

1. Познакомить участников друг с другом и создать комфортную атмосферу в группе.

2. Сформировать правила взаимодействия и работы в группе, обеспечивающие психологическую безопасность.

Обсудить ожидания участников от программы.

Определить основные аспекты лидера через совместный анализ и обсуждение.

Проявить лидерскую позицию участников, путем взаимодействия друг с другом в упражнениях.

I. Вводная часть.

Перед проведением упражнения психологом озвучиваются правила группы:

– Телефоны выключены или находится в беззвучном режиме. Срочные вопросы решаются молча, не тревожа группу.

– Обращение ко всем участникам группы на «ты».

– Все члены группы активно взаимодействуют друг с другом в процессе групповых заданий и упражнений.

– Личная информация, озвученная участниками группы во время упражнений, остается «внутри круга» и сохраняется полная конфиденциальность.

– Все высказывания участников осуществляются только от своего имени в обращении к конкретному участнику, также не допустим переход «на личности».

Упражнение № 1. «Мои цели».

Цель: определение участниками собственных целей на осуществляемую программу.

Методологические принципы:

1. Интегративности – систематизация предметных знаний в модули, соответствующие целям профессиональной подготовки.

2. Открытости – возможность студентам проявлять самостоятельность и свободу в обучении.

3. Вариативности – формирование вариативного мышления способствующие активному поиску разнообразных стратегий к решению проблем образовательного характера.

4. Рефлексии – процесс самостоятельного анализа студентами своего профессионального становления.

Время: 15 минут.

Ресурс: листы бумаги, коробка.

Ход упражнения:

Психолог:

Задача участников – разделить лист на два столбика:

1. Столбик: что я хочу реализовать или достичь в школе вожаких.

2. Столбик: какие качества для меня важны и мне бы хотелось к ним прийти.

Далее психолог складывает все цели в общую коробку и перемешивает, затем каждый участник достает листок и отвечает на вопросы: это важно для меня? что бы я добавил от себя? какими способами это можно достичь? какие способы нужны?

Затем происходит совместный групповой анализ данного упражнения в кругу.

II. Основная часть.

Упражнение № 2. «Рукопожатие».

Цель: снять напряжение у участников, через свободное сенсорное взаимодействие друг с другом, путем рукопожатий.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Сейчас каждому из вас будет необходимо за короткий промежуток времени совершить как можно больше рукопожатий. Те, кто совершить больше всего рукопожатий и поздороваться с партнером, приветствуя его. Совершить это необходимо до сигнала завершающего упражнения выходят ко мне. Все понятно? Тогда – начали! По

окончании задания психолог спрашивает, кто сколько рукопожатий успел сделать, и выделяет победителя.

Обсуждение упражнения:

- Легко ли было самостоятельно подходить и устанавливать контакт?
- Что чувствовали, когда открыто контакт устанавливали с вами?
- Почувствовали ли вы себя уверенней после данного упражнения?

Итак, сейчас каждый из вас постарался раскрыться и в той или иной мере немного проявил свои лидерские качества. А что такое вообще лидерство? Лидерство это – способность оказывать влияние и направлять действия группы для достижения поставленных целей, роста и развития, а также, умение верно организовывать коммуникацию между всеми членами группы.

Таким образом можно выделить на ватмане следующие аспекты важности роли лидера в обществе:

1. Направление и стратегия. Лидер определяет стратегическое направление, которое помогает коллективу двигаться к общей цели. Это особенно важно в условиях неопределенности, когда команда нуждается в ясности и уверенности.

2. Создание единства. Лидер объединяет людей, создавая чувство принадлежности к команде. Это способствует формированию сплоченного коллектива, где каждый чувствует свою значимость и вовлеченность в общий процесс.

3. Мотивация и вдохновение. Лидеры способны вдохновлять команду, помогая им видеть смысл в своей работе. Это повышает уровень мотивации и способствует более высокому качеству выполнения задач.

4. Разрешение конфликтов. В любой группе могут возникать разногласия. Лидер играет важную роль в разрешении конфликтов, поддерживая конструктивный диалог и находя компромиссы, что способствует гармонии внутри коллектива.

5. Инновации и развитие. Лидеры часто становятся катализаторами изменений и нововведений. Они создают атмосферу, способствующую креативности и экспериментам, что важно для роста и адаптации организации к новым условиям.

Упражнение 3. «Вожатый в действии: уверенность через взаимодействие».

Цель: развитие лидерской позиции во взаимоотношениях, применяя навык уверенности в себе.

Время: 20 минут.

Ход упражнения:

Психолог: в завершении занятия мы проведем с вами упражнение, затрагивающее одно из главных качеств лидера – уверенность в себе. Каждый из вас после того, как

найдет себе пару для данного упражнения получит определенную роль. Ваша задача – постараться полностью вжиться в нее и взаимодействовать со своим партнером в рамках этой роли. По прошествии 10 минут – вы обменяетесь друг с другом ролями и сыграете роль своего напарника.

Задания для работы в парах:

Энергичный вожатый, стремящийся организовать увлекательную игру для детей, и скептически настроенный подросток, который не хочет участвовать и проявляет нежелание делать что-либо.

Поддерживающий наставник, который знает сильные стороны своего подопечного и помогает ему развиваться, и неуверенный участник, который боится проявить себя и часто отказывается от активного участия в занятиях.

Вдохновляющий лидер, который мотивирует команду на участие в соревнованиях, и пассивный участник, который не верит в свои силы и не хочет принимать участие в мероприятии.

Справедливый судья, который решает спор между двумя участниками игры, и обиженный игрок, который считает, что его обидели и не понимает решения судьи.

III. Завершение.

В завершении упражнения психолог подводит итоги проделанной работы и осуществляет групповую рефлекссию:

- Какое из упражнений сегодняшнего занятия вы считаете важным для вас?
- Что было проще и труднее реализовать?
- Как вы определяете для себя позицию лидера?

Занятие № 2 «Какие бывают лидеры? Виды лидеров».

Цель: способствовать раскрытию лидерских способностей у участников и научить применять различные стили лидерства в зависимости от ситуации.

Задачи:

1. Познакомить участников с различными стилями и типами лидерства, и их применением в различных ситуациях.

2. Способствовать осознанию у участников своего лидерского потенциала.

I. Вводная часть.

Упражнение № 1. «Представление».

Цель: способствовать установлению доверительного отношения и самораскрытию у участников.

Время: 10 минут.

Ресурсы: листы бумаги формата А4 и фломастеры.

Ход упражнения:

Психолог:

Каждому необходимо сейчас взять листочек, подумать, как креативно оформить себе бейджик. В бейджике вы указываете имя (ник), в котором вы выражаетесь. Например Я – «ланьарт31». Что означает что я люблю: играть и проводить время с животными; рисовать и выставлять свои картины на различных выставках и платформах; 31 – это день рождение Гарри Поттера, а значит это моя любимая книга и я очень люблю данную киновселенную. После того как каждый из вас создаст себе бейдж, на протяжении всего упражнения мы будем так к вам обращаться. 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.).

Обсуждение упражнения:

– Что было проще и труднее реализовать?

– Какие эмоции и чувства вызвало данное упражнение?

II. Основная часть.

Упражнение № 2. «Без командира».

Цель: развить умение продуктивно действовать в условиях неопределенности, а также готовность принимать ответственность за себя.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Нередко нам приходится встречаться с людьми, которые, кажется, только того и ждут, чтобы ими руководили. Их кто-то обязан организовывать, направлять, так как проявить собственную инициативу (и затем отвечать за свои решения и поступки) люди подобного типа боятся. Есть и другой тип – неумные лидеры. Эти всегда знают, кто и что должен сделать. Без их вмешательства и заботы мир непременно погибнет! Понятно, что и мы с вами принадлежим либо к ведомым, либо к лидерам, либо к какой-то смешанной – между тем и другим типом – группе. В задании, которое вы попробуете сейчас выполнить, тяжело придется и явным активистам, и крайним пассивистам, потому что никто и никем не будет руководить. Абсолютно! Весь смысл упражнения в том, что при выполнении той или иной задачи каждый из участников сможет рассчитывать исключительно на свою смекалку, инициативу, на свои силы. Успех

каждого станет залогом общего успеха. Итак, с этой минуты каждый отвечает только за себя! Слушаем задания и пытаемся как можно лучше справиться с ними. Любой контакт между участниками запрещен: ни разговоров, ни знаков, ни хватания за руки, ни возмущенного шипения – ничего! Работаем молча, максимум – взгляд в сторону партнеров: учимся понимать друг друга на телепатическом уровне!

– Прошу группу построиться в круг! Каждый слышит задание, анализирует его и пытается решить, что ему лично предстоит сделать, чтобы в итоге группа максимально быстро и точно встала в круг. Продолжим тренировать личную ответственность. Выстройтесь, пожалуйста: в колонну по росту; два круга; треугольник; шеренгу, в которой все участники выстраиваются по росту.

Обсуждение упражнения:

– Легко ли было отказаться от руководящего стиля поведения?

– Что вы чувствовали? Тяжело остаться вдруг без чьих бы то ни было оценок, советов, указаний?

– Как вы понимали, верны ваши действия или ошибочны?

– Понравилось ли отвечать за себя и самостоятельно принимать решения?

Лидерство представляет собой многогранное явление, включающее в себя различные роли, которые лидеры могут выполнять в зависимости от контекста и потребностей команды. Рассмотрим шесть ключевых ролей лидера: лидер-организатор, лидер-инициатор, лидер-эрудит, эмоциональный лидер, лидер-умелиц и лидер-эрудит.

Лидер-организатор – отвечает за структурирование работы команды и распределение задач. Он разрабатывает планы, устанавливает цели и координирует действия участников. Эта роль критически важна для обеспечения эффективности процессов и достижения намеченных результатов. Лидер-организатор создает условия для оптимального использования ресурсов и времени.

Лидер-инициатор – берет на себя ответственность за внедрение изменений и новых идей. Он активно ищет возможности для инноваций и вдохновляет команду на принятие новых вызовов. Эта роль требует от лидера способности к риску и готовности к экспериментам, что может привести к значительным улучшениям в работе организации.

Лидер-эрудит – обладает глубокими знаниями в своей области и способен делиться ими с командой. Он выступает в роли эксперта, предоставляя информацию и рекомендации для принятия решений. Эта роль способствует повышению уровня квалификации членов команды и укрепляет доверие к лидеру как к компетентному специалисту.

Эмоциональный лидер – фокусируется на создании позитивной атмосферы в команде и поддержании морального духа участников. Он понимает эмоциональные потребности своих подчиненных, активно слушает их и реагирует на их чувства. Эта роль важна для повышения вовлеченности и создания сплоченного коллектива.

Лидер-умелиц – демонстрирует практические навыки и способности, которые вдохновляют команду. Он не только управляет процессами, но и активно участвует в выполнении задач, показывая пример другим. Эта роль способствует повышению мотивации и эффективности работы команды, так как участники видят, что их лидер готов работать наравне с ними.

Каждая из представленных ролей лидера играет важную роль в успешном функционировании команды и организации в целом. Эффективные лидеры способны адаптировать свои подходы в зависимости от ситуации, комбинируя различные роли для достижения максимальных результатов. Понимание этих ролей позволяет не только улучшить качество лидерства, но и содействовать развитию командной динамики и эффективности работы.

Упражнение № 3. «Лидер в группе».

Цель: развить навыки ситуационного лидерства и умения адаптироваться к различным ситуациям.

Время: 20 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

После того как вы поделитесь на небольшие группы (по 5-7 человек), каждой группе будут предоставлены определенные задачи с описанием ситуаций. Каждой группе необходимо будет выбрать лидера и разработать план действий в соответствии с ситуацией. После 15 минут обсуждения каждая группа представляет свой план и объясняет выбор стиля лидерства.

Ситуации:

Лидер-организатор:

Ситуация: вожатый должен организовать крупное мероприятие для группы, включая спортивные соревнования, культурные активности и выставку работ участников. Времени на подготовку всего два дня.

Задача: вожатый должен распределить роли среди участников, создать расписание и обеспечить выполнение всех задач в срок.

Рефлексия:

– Какие шаги были предприняты для организации мероприятия?

- Как вы определяли роли для участников?
- Что было самым сложным в организации?

Лидер-инициатор:

Ситуация: группа решила создать проект по улучшению корпуса, но никто не знает, с чего начать. Вожатый должен вдохновить участников и инициировать процесс.

Задача: вожатый должен предложить идеи, организовать мозговой штурм и сформировать рабочую группу для реализации проекта.

Рефлексия:

- Как вы вдохновили участников на участие в проекте?
- Какие идеи были предложены и как вы их отобрали?
- Что помогло вам инициировать активность группы?

Лидер-эрудит:

Ситуация: группа готовится к викторине, где необходимо продемонстрировать знания по различным предметам. Вожатый должен подготовить участников, используя свои знания и опыт.

Задача: вожатый проводит занятия по подготовке к викторине, обучая участников различным темам и техникам запоминания.

Рефлексия:

- Как вы выбрали темы для подготовки?
- Какие методы обучения оказались наиболее эффективными?
- Как вы оценили уровень подготовки участников?

Эмоциональный лидер:

Ситуация: в группе возник конфликт между участниками, который негативно сказывается на атмосфере. Вожатый должен помочь разрешить конфликт и восстановить дружеские отношения.

Задача: вожатый организует обсуждение, где участники могут выразить свои чувства и мысли, а также предложить пути решения конфликта.

Рефлексия:

- как вы создали безопасную атмосферу для обсуждения?
- какие эмоции были выражены участниками?
- как удалось разрешить конфликт и восстановить отношения?

Лидер-умелец:

Ситуация: участники группы хотят научиться новым навыкам (например, рисованию, игре на музыкальном инструменте), но у них нет необходимых знаний. Вожатый должен продемонстрировать эти навыки.

Задача: вожатый проводит мастер-классы, обучая участников новым умениям.

Рефлексия:

- как вы подготовились к проведению мастер-класса?
- какие трудности возникли при обучении участников?
- как участники реагировали на обучение?

Итог:

Таким образом мы рассмотрели с вами как разные стили лидерства могут быть эффективными в разных ситуациях. И что важно также понять, что гибкость и способность адаптироваться – являются ключевыми качествами успешного лидера.

III. Завершение.

В завершении упражнения психолог подводит итоги проделанной работы и осуществляет групповую рефлексия:

- Какое из упражнений сегодняшнего занятия вы считаете важным для вас?
- Что было проще и труднее реализовать?
- Как вы определяете для себя способность лидера реализовываться в разных ролевых-ролях и реализовываться только в одной? В чем плюсы и минусы данных позиций?

Занятие № 3 «Качества лидера».

Цель: сформировать понимание необходимых лидерских качеств и способствовать их развитию у участников.

Задачи:

1. Сформировать понимание у участников, основных качеств лидера.
2. Способствовать осознанию у участников своих лидерских качеств и потенциала их развития.

Вводная часть.

Упражнение № 1. «Взаимодействие».

Цель: настроить участников на эффективную коммуникацию между ними через исследование невербальных сигналов.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Итак, сейчас я разделю вас на несколько команд. Задача команд – встать в круг и внимательно слушая выполнять мои инструкции. Когда я произнесу «раз», каждый из вас должен найти партнера, не произнося ни слова, оставаясь на своем месте. На счет «два» вы начнете выполнять одно и то же движение. После этого я снова скажу «раз», и

вам нужно будет сменить партнера для выполнения одинакового движения на счет «два».

Обсуждение упражнения:

- Как создавалась пара?
- Как происходил выбор одинакового движения?

Итак, можно сформулировать что в процессе данного упражнения выявляются ключевые невербальные сигналы, указывающие на начало взаимодействия, а также инициаторы связи и совместной работы пары.

Основная часть.

Упражнение № 2. «Командное задание».

Цель: способствовать раскрытию организаторских и коммуникативных навыков работы в процессе командной работы.

Время: 15 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Продолжаем взаимодействие в уже сформированных командах на сегодня. Сейчас ко мне подойдет каждая команда и каждый получит инструкцию для следующего упражнения. Итак, каждый командир команды получил задание цель которого – реализовать определенное мероприятие в короткий срок. На данное упражнение у вас 10 минут, затем – каждая команда выступит с презентацией своего мероприятия.

Мероприятия:

1. Мини-фестиваль.
2. Спортивное соревнование (эстафета).
3. Квест (поиск сокровищ).
4. Творческий мастер-класс (по рисованию и рукоделию).

Скрытые роли и соответствующие лидерские качества:

1. Командир (Ответственность и Дисциплинированность):

Ваша задача – следить за выполнением плана и контролировать время. Вы должны обеспечить, чтобы все члены команды придерживались графика и выполняли свои задачи.

2. Координатор по коммуникациям (Коммуникабельность и Эмпатия):

Вы отвечаете за связь между членами команды и за то, чтобы каждый чувствовал себя вовлеченным в процесс. Ваша задача – поддерживать позитивную атмосферу и учитывать мнения всех участников.

3. Креативный директор (Креативность и Инициативность):

Ваша роль заключается в том, чтобы предложить оригинальные идеи для мероприятия и находить нестандартные решения. Вы должны вдохновлять команду на творческий подход.

4. Логист (Гибкость и Самоорганизация):

Вы отвечаете за организацию всех необходимых материалов и ресурсов для мероприятия. Если возникнут неожиданные трудности, ваша задача – быстро находить альтернативные решения.

5. Мотивационный лидер (Мотивация и Харизма):

Ваша задача – вдохновлять команду и поддерживать высокий уровень энергии. Вы должны убедить всех в важности мероприятия и помочь команде преодолеть возможные трудности.

6. Эксперт по теме (Экспертность и Делегирование):

Вы обладаете знаниями о предстоящем мероприятии и отвечаете за распределение задач среди участников. Ваша роль – делегировать обязанности, основываясь на сильных сторонах каждого члена команды.

План работы команд:

1. Выбор мероприятия: определитесь, какое мероприятие будете организовывать.
2. Обсуждение ролей: Каждый участник команды должен понять свою роль и задачи.
3. Планирование: Разработайте краткий план реализации мероприятия: определите место, время, необходимые материалы, участники.
4. Подготовка к презентации: Подготовьте 1-2 минуты для представления вашего мероприятия остальным командам.

Презентация:

После 10 минут каждая команда представит свое мероприятие, описывая:

- Идею мероприятия.
- Роли участников и их вклад.
- Как вы использовали лидерские качества в процессе подготовки.

Обсуждение упражнения:

1. Как вы себя чувствовали в своей роли? Какие трудности вы испытывали?
2. Какие качества вы реализовывали и удалось ли?
2. Как ваша команда справилась с задачей? Что можно было бы улучшить?
3. Были ли моменты, когда возникали разногласия, и как вы их решали?
4. Что нового вы узнали о себе в процессе выполнения задания?

Таким образом каждый из вас не просто познакомился с качествами лидера, а постарался их продемонстрировать в действии. Раскрыв таким образом коммуникативную и организаторскую сторону лидера.

III. Завершение.

Упражнение № 3. «Пизанская башня».

Цель: научиться эффективно взаимодействовать друг с другом, распределять роли и задачи, а также находить нестандартные решения для достижения общей цели.

Ресурсы: трубочки, скотч, ножницы, «зефир».

Время: 20 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Итак, если в предыдущем упражнении каждый знал какая перед ним стоит задача. То сейчас вам предстоит определить ее самостоятельно. Итак, сейчас каждый из вас окажется в новой команде. Внимательно слушайте правила, они будут озвучены один раз:

1. Каждой команде предстоит построить башню.
2. Мы боремся за звание самой высокой башни.
3. Вы получили равный реквизит, который состоит из трубочек, скотча и «зефирки».
4. Ваша задача построить самую высокую башню.
5. Важно, что б на верхушке был зефир.
6. Башня должна опираться только на стол и быть устойчивой.
7. Время на построение 20 минут.

Отлично! Это была не легкая задача! Поделитесь впечатлениями, какого это было работать в команде? Легко после предыдущего упражнения? Какую задачу вы выполняли в данном упражнении и насколько целесообразно у вас были распределены задачи в команде?

Подведение итогов и рефлексия:

- Что нового вы узнали о своих лидерских качествах? удалось ли выполнить поставленные цели?
- Были ли трудности в коммуникации или организации?
- Какие составляющие лидерства вы бы развивали в дальнейшем? И что вам может в этом помешать?

Занятие № 4 «Уверенный лидер».

Цель: способствовать развитию уверенности у участников в своих лидерских качествах и эффективному применению уверенного стиля лидерства.

Задачи:

1. Ознакомить участников с ключевыми характеристиками уверенного лидера и их значением для успешного ведения команды.

2. Способствовать проявлению у участников уверенности в себе.

I. Вводная часть.

Упражнение № 1. «Я – сильный, Я – слабый».

Цель: способствовать развитию навыка уверенности в себе через взаимодействие.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Итак, каждому из вас сейчас нужно разбиться на пары в течении 10 секунд и встать друг на против друга. Один из вас будет участником №1, второй №2. Первый участник – вытягивает правую руку вперед. Задача второго участника его опустить нажимая сверху. Теперь первый участник снова вытягивает руку вперед, но уже перед тем, как второй соберется надавить на нее сказать себе громко и решительно: «Я сильный!». Затем упражнение повторяем, но первый участник в паре говорит: «Я слабый», произнося это с соответствующей интонацией (тихо, уныло). Теперь меняемся ролями и все тоже самое выполняют участники под номерами №2.

Обсуждение:

– Когда было легче всего удержать руку?

– Какие чувства испытывали и какое влияние на выполнение задания оказывали произносимые фразы?

II. Основная часть.

Упражнение №2 «Сила жестов».

Цель: научить использовать язык тела для развития ассертивности.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Для следующего упражнения ваша задача образовать 2 круга. Далее поочередно ваша задача будет продемонстрировать движение, которое вы замечали у уверенных в себе людей. Это могут быть политики, актеры, известные личности или ваши знакомые. Движение(жест) должно быть четким и понятным (например, поднятие головы, открытые ладони, уверенная походка и т.д). Остальные участники повторяют жесты,

пытаясь сделать их максимально выразительными. Важно, что упражнение выполняется в абсолютной тишине.

Обсуждение:

– Легко ли было придумать и изобразить жест уверенно? Было ли то, что мешало?

– Какие жесты вы считаете наиболее эффективными для проявления и демонстрации качества уверенности в себе?

Упражнение № 3. «Умение сказать: «Нет!»».

Цель: способствовать развитию у участников навыков отказа.

Время: 5 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Теперь для следующего упражнения каждый должен найти себе в пару человека, с которым вы раньше не взаимодействовали. Вы должны разделиться на пары. В каждой паре первый участник должен что-нибудь очень настойчиво попросить у своего напарника, а тот должен ему отказать. Затем смена ролей.

Обсуждение:

– Что было легче - просить или отказывать?

– Какими чувствами это сопровождалось?

– Насколько полезным вы считаете умение вовремя сказать «нет»?

Упражнение № 4. «Нахал».

Цель: формирование адекватных реакций в конфликтных ситуациях.

Время: 20 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Представьте себе следующую ситуацию: 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.

Обсуждение:

– Бывали ли у вас такие ситуации в жизни?

– Как вы себя чувствовали в разных ролях?

– Трудно ли вам было выполнять упражнение? Почему?

III. Завершение.

Сегодня мы с вами работали над очень актуальной темой. Уверенность в себе – это важное качество лидера. Основа его лидерства. Без уверенности в себе: лидер не сможет себя проявлять и выдвигать идеи, не сможет вести команду, не сможет решать сложные задачи и даже не сможет себя организовать!

Прошу поделиться своими открытиями, впечатлениями, эмоциями о сегодняшнем занятии ответив на вопросы:

Итоговые вопросы для рефлексии:

1. Какие открытия сегодня были для вас были наиболее значимыми?
2. Какие уверенные жесты или движения, которые вы наблюдали у других участников, вам показались наиболее эффективными для выражения уверенности? Как вы планируете использовать эти жесты в своей жизни?
3. Как вы можете применять полученные навыки уверенного поведения в своей повседневной жизни и в роли лидера? Какие конкретные шаги вы готовы предпринять?
4. Что для вас значит быть уверенным лидером?
5. Какое влияние на вашу уверенность оказала поддержка группы во время упражнений?
6. Какой совет вы могли бы дать другим участникам, стремящимся развить свою уверенность и лидерские качества на основе своего опыта в группе?

Занятие № 5. «Особенности коммуникации. Вербальная коммуникация».

Цель занятия: способствовать активному проявлению вербальных коммуникативных качеств участников.

Задачи:

1. Способствовать формированию конструктивных и эффективных способов общения.
2. Способствовать овладению техниками ясного изложения мыслей.
3. Способствовать формированию навыков аргументации и убеждения.

I. Вводная часть.

Упражнение №1. «Багдатский рынок».

Цель: способствовать развитию вербальных способов общения у участников.

Ресурс: листы бумаги.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Наверное, многие из вас знакомы с сказкой «Али-Баба и сорок разбойников» или «Волшебная лампа Алладина». У каждого возникнет образ красивого города и шумного рынка, где торговцы обмахивают прилавки с сочными финиками, а в воздух наполнен запахом разных пряностей и специй. Весь этот колорит сопровождается криками и буйной торговлей. Представили? Отлично! Вот на такой рынок нам и предстоит попасть с вами спустя некоторое время. Но перед этим нам нужно собраться и подготовиться.

Сейчас необходимо каждому взять бумагу и карандаш, сложить лист по горизонтали и разорвать пополам. Далее опять согнуть и разорвать – так у вас получится четыре листочка, с которыми мы повторяем предыдущие манипуляции. Теперь у вас 8 кусочков, на которых мы пишем свое ФИО, затем складываем лист и после уже в коробку в центре. Теперь мы можем отправиться на наш рынок, после того как каждый из вас возьмет 8 листочков. Далее вы в течении пяти минут, должны любыми словесным способом – купить (вернуть) себе свои листочки. Но помните, что, когда у вас в руках чужие имена – вы сами являетесь торговцем, и товар ваш не менее ценен. Также важно успеть купить и поторговать – до закрытия рынка. Первые три самые находчивые участника подходят ко мне.

Обсуждение:

– Что было труднее всего?

– Какие средства, приемы и способы коммуникации удалось использовать?

В этом упражнении мы использовали вербальные средства коммуникации. Что такое вербальная коммуникация? Это общение с помощью речи: устной, письменной. Вербальная коммуникация – настоящее искусство, как музыка. Она, например включает в себя такие приемы как: темп речи, интонирование, паузы, богатства лексики, эмоциональное или спокойное выражение, вопросы или утверждение и т.д.

II. Основная часть.

Упражнение №2 «Завтрак с героем».

Цель: способствовать развитию навыков аргументации.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Сейчас я попрошу вас представить себе следующую ситуацию: у каждого из присутствующих есть возможность позавтракать с любым человеком. Это может быть нынешняя знаменитость, исторический персонаж или просто человек, который чем-то запомнился участнику. После того как каждый участник придумал свой вариант, группа делится на пары, которым нужно решить, с кем из двоих героев участники будут

встречаться. После того как каждая пара выбрала героя, они объединяются в четверки, которым также необходимо выбрать только одного героя. Далее четверки объединяются между собой и т.д., пока не останется только один герой для всей команды.

Обсуждение:

- Что вам помогло налаживать коммуникацию с собеседниками?
- Получилось ли отстоять свое мнение? Что этому поспособствовало?
- Легко ли было соглашаться с мнением других?
- Какие способы коммуникации вы использовали?

Аргументация – это процесс представления и обоснования своих мнений, идей или позиций. Она играет ключевую роль в коммуникации, позволяя людям убеждать друг друга, обсуждать различные точки зрения и достигать согласия. Научиться аргументировать – значит развить важные навыки, которые пригодятся не только в учебе, но и в профессиональной жизни и личных отношениях.

Основные компоненты аргументации:

1. Тезис: это основная идея или утверждение, которое вы хотите доказать. Тезис должен быть четким и конкретным.

2. Аргументы: это доводы, которые поддерживают ваш тезис. Аргументы могут быть основаны на фактах, логике, примерах, статистике или авторитетных источниках.

3. Контраргументы: это возможные возражения против вашей позиции. Умение предвидеть и опровергать контраргументы делает вашу аргументацию более убедительной.

4. Заключение: это резюме ваших основных идей и выводов. Оно должно подводить итог вашим аргументам и снова акцентировать внимание на важности вашего тезиса.

Типы аргументов:

1. Логические аргументы: основаны на логических выводах и рациональных рассуждениях. Пример: «если А, то В; А, следовательно, В».

2. Эмоциональные аргументы: используют эмоциональную окраску для убеждения аудитории. Например, использование историй или личных примеров.

3. Этические аргументы: опираются на моральные или этические нормы. Пример: «это неправильно, потому что...».

4. Авторитетные аргументы: ссылаются на мнение экспертов или авторитетных источников для подкрепления своей позиции.

Навыки эффективной аргументации:

1. Критическое мышление: способность анализировать информацию, оценивать ее достоверность и делать обоснованные выводы.

2. Коммуникативные навыки: умение четко и ясно выражать свои мысли, а также активно слушать собеседника.

3. Эмпатия: понимание и учет точек зрения других людей, что помогает строить более убедительные аргументы.

4. Гибкость: способность адаптировать свою аргументацию в зависимости от реакции аудитории и ситуации.

5. Уверенность: умение уверенно представлять свои идеи и защищать свою позицию.

Стратегии улучшения навыков аргументации:

1. Практика: участие в дебатах, обсуждениях и презентациях помогает развивать навыки аргументации.

2. Обратная связь: получение конструктивной критики от преподавателей и коллег позволяет выявить слабые места в вашей аргументации.

3. Чтение и исследование: изучение различных тем, чтение литературы по риторике и аргументации помогает расширять кругозор и обогащать свои знания.

4. Анализ успешных ораторов: изучение стилей известных ораторов может дать полезные идеи для развития собственных навыков.

Упражнение №3 «Выйди из круга».

Цель: способствовать развитию навыков убеждения.

Время: 20 минут.

Ресурс: клейкая лента.

Ход упражнения:

Психолог:

Итак, сейчас я начерчу круг диаметром около 1 м. Далее одному участнику необходимо будет встать в него. Далее группе будет необходимо убедить участника выйти из круга. Нельзя использовать физическую силу: вытягивать и выталкивать из круга. Можно что-то предлагать взамен, торговаться, объяснять, почему он должен выйти, обещать что-то и т.д. Упражнение повторяется еще с тремя участниками.

Обсуждение:

– Какие способы аргументации вам удалось использовать? Какие из них были наиболее эффективны?

– Какого было находиться в кругу? Какие убеждения были эффективны, а какие нет?

III. Завершение.

Итоговые вопросы для рефлексии:

- Что нового вы узнали о себе в ходе сегодняшних упражнений?
- Как вы оцениваете свои навыки вербальной коммуникации до и после занятия?

Какие изменения вы заметили?

- Какое упражнение вам показалось наиболее полезным, и почему?
- Какие чувства и эмоции вы испытывали во время выполнения заданий? Как они повлияли на ваш опыт?
- Что для вас было самым сложным в аргументации своего выбора? Как вы справились с этим?
- Как вы можете применить полученные знания и навыки в своей учебе или повседневной жизни?

Занятие № 6 «Особенности коммуникации. Невербальная коммуникация».

Цель занятия: способствовать активному проявлению невербальных коммуникативных качеств участников.

Задачи:

1. Способствовать формированию эффективных способов невербального общения.
2. Способствовать свободному применению навыков невербального общения.
3. Способствовать формированию эмпатии.

I. Вводная часть.

Упражнение № 1. «Невербальный контакт».

Цель: погрузить группу в предстоящую тему способствуя проявлению невербальной коммуникации.

Время: 5 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Задача одного из участников выйти из комнаты. Когда он вернется, то должен определить, кто из участников готов вступить с ним в контакт. При этом все участники будут пользоваться только невербальными средствами. Группа в отсутствие водящего должна выбрать участника, который будет демонстрировать готовность вступить в контакт, остальные должны будут показывать нежелание этого делать. Затем выбираются другие добровольцы. При этом количество участников. Желающих вступить в контакт, может быть несколько— двое, трое и или все.

Обсуждение:

- Легко ли было устанавливать контакт?
- Что помогло определить желающего общаться?
- Что вы чувствовали, когда понимали, что в общении с вами не заинтересованы?

Так мы постепенно погружаемся в тему невербального общения. Обратите внимание на признаки, которые помогали определить готовность к вступлению в контакт, поскольку данное упражнение позволяет отметить чувствительность, доброжелательность участников, средства невербального контакта.

II. Основная часть.

Упражнение №2. «Пустой стул».

Цель: способствовать проявлению навыков невербальной коммуникации у участников.

Время: 10 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Для проведения данного упражнения необходимо нечетное количество участников. Предварительно все рассчитываются на «первый-второй». Все вторые номера сидят на стульях, первые стоят за спинками стульев, оставшийся без пары участник стоит за спинкой свободного стула. Его задача – пригласить кого-нибудь из сидящих на свой стул. При этом он может пользоваться только невербальными средствами, говорить ничего нельзя. Все те, кто сидят на стульях, очень стараются выйти из-под контроля того, кто стоит за их спиной, и попасть на свободный стул. Задача тех, кто стоит за спинками стульев – удержать своих «подопечных» - для этого надо успеть взять за плечи в тот момент, когда он собирается пересечь, но все время руки над ним держать нельзя.

Обсуждение:

– Насколько вам легче стало устанавливать контакт после предыдущего упражнения?

– Что помогло определить кто приглашает сесть на стул?

– Легко ли было без слов приглашать на стул? Что помогло?

Упражнение №3. «Зеркало».

Цель: способствовать обучению концентрации внимания на невербальных сигналах.

Время: 30 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Наше упражнение будет состоять из определенных этапов.

Первый этап:

Каждый участник находит себе пару, где один берет себе первый номер, а напарник – второй. По моему сигналу все участники под номером два превращаются в зеркала первых номеров. Первый участник совершает в свободном представлении различные действия. При этом не нужно стараться запутать своего напарника. Выполняется упражнение в своем спокойном темпе. Задача – постараться максимально постараться понять и подстроиться под своего напарника. Понять суть его действия, возможно эмоции, цель. Далее по моей команде произойдет смена ролей.

Обсуждение первого этапа:

- Какая роль вам далась проще всего?
- Получилось ли прочувствовать партнера и его эмоции?
- Что может дать выполнение данного упражнения?

Второй этап:

На данном этапе задача первых номеров в течении определенного времени рассказать о своем любимом увлечении или хобби при этом стараясь вдохновить и убедить своего напарника в том, что ваше увлечение самое невероятное в отличии от всех остальных существующих. Вторые номера – вам предстоит игнорировать способы коммуникации вашего партнера (вам эта тема абсолютно не интересна), демонстрируя это невербальным языком: закрытые позы, поправлять одежду и т.д. Каждая из ролей должна быть естественной, чтобы ваш напарник сразу не заподозрил вашу линию поведения.

Далее по моему сигналу роли сменяться, только теперь первые номера используют навыки и невербальные сигналы позитивного подкрепления: покачивание головой в знак солидарности, постепенное раскрытие поз, подача корпуса вперед.

Обсуждение второго этапа:

- Получилось ли убедить своего напарника в правоте?
- Какие чувствовали, себя во время беседы?
- Определите особенности поведения, использовался ли скрытый смысл в действиях партнера?
- В чем заключалась разница в первого и второго этапа?

Особенность воздействия на собеседника со стороны физики общения заключается в постепенности и в некотором роде инициативности. В чем заключается инициативность? Необходимо самому сделать первый шаг: расцепить руки, расслабить плечи – затем постепенно менять остальное положение корпуса (ноги). Далее также

меняется тембр голоса и темп речи. К примеру, если ситуация вас толкнула с человеком, испытывающим некоторую агрессию напряжение: повышенный тон и быстрая скорость речи – нужно постараться понять и подстроиться под его манеру общения постепенно снижая ее уровень используя вербальные и невербальные средства общения. В данном примере явной дисгармонией будет медленный темп речи за счет яркого контраста и может усилить напряжение собеседника. А вот постепенное подстраивание под партнера способствует смягчению ситуации, затем подстраивание под вас и как следствие – собеседник станет спокойнее. Главной причиной является тесная связь поведения и сознания человека.

III. Завершение

Итоговые вопросы для рефлексии:

1. Как ваше невербальное поведение влияло на восприятие вашего собеседника?
2. Как вы думаете, влияет ли ваше невербальное общение на ваши отношения с другими людьми?
3. Какие стратегии вы можете применить для улучшения своего невербального общения в будущем?
4. Каковы ваши чувства по поводу того, как вы воспринимаете эмоции других людей? Изменилось ли что-то после занятия?
5. Что вы узнали о важности эмпатии и понимания в межличностных отношениях?

Занятие № 7. «Ресурс лидера – организованная команда».

Цель занятия: способствовать погружению участников в процесс управления командой.

Задачи:

1. Способствовать формированию навыков эффективного делегирования.
2. Способствовать формированию навыков оперативного управления командой.

I. Вводная часть.

Упражнение №1. «Эффективное делегирование».

Цель: погрузить группу в предстоящую тему способствуя проявлению навыков делегирования.

Время: 5 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Итак, сейчас я выберу добровольца на роль начальника и выведу его в центр круга. Остальным необходимо выбрать по 2-3 предмета и встать рядом с начальником.

Далее по команде «Работа!», участники без остановки кто-то по очереди, кто-то вместе подходят к начальнику и вручают ему эти вещи задавая различные вопросы о них (что это такое и для чего нужно): «Босс для чего нужен этот скотч никак не могу разобраться? Вы поддержите пока.» и т.д. Если начальник не берет предметы, участник утверждает, что это необходимо. После того как предмет оказывается в руках начальника – участник возвращается на свое место. Начальнику нельзя класть вещи на стол, необходимо держать в руках все что вручат остальные участники.

Обсуждение:

- В какой из моментов упражнения начальник не сможет взять еще предметы?
- Что чувствовал начальник, когда подчиненные подходили и вручали еще и еще предметы(задачи)?
- Что чувствовали подчиненные, когда несмотря на поток просьб, нужно было также вручить начальнику свою задачу?
- Чему научились за эти несколько минут упражнения?

Данное упражнение демонстрирует наглядно как руководители, начальники или некоторые лидеры групп часто работают с задачами. А именно – чересчур много задач человек не способен держать в голове и качественно реализовывать. Да, вы что-то можете зафиксировать в заметках, но это будет равносильно кофейному столику. Получая много задач – вы его очень быстро заполните, и он не сможет выполнять свою изначальную задачу и нормально функционировать.

II. Основная часть.

Упражнение № 2. «Вечер в семье»

Цель упражнения: способствовать формированию оперативного управления на примере игровой ситуации.

Время: 20 минут.

Ресурс: карточки с инструкциями для участников.

Ход упражнения:

Психолог:

Сейчас я приглашу 7 добровольцев, определяя им роли игроков, вручая каждому персональную инструкцию. Остальные участники получают роли наблюдателей за игровым процессом.

Письменные инструкции каждому участнику:

Задание для мамы:

Вы – мать семейства. Вы недавно пришли с работы и готовите ужин. Кроме Вас в квартире находятся:

1. Дочь Ксюша 3 года.
2. Дочь Алина 7 лет.
3. Муж Петр.
4. Соседка Мария Ивановна.
5. Собака Мэгги.
6. Неприготовленный Ужин и пирог, который вот-вот подгорит.

Вам надо как-то разобраться со своим семейством. Все они претендуют на Ваше внимание. А Вы, бедняжка, одна! Сделайте все возможное, чтобы в доме был мир и порядок.

Задание для Ксюши:

Вы – Дочь Ксюша 3 года, которой хочется играть в куклы. Кроме Вас в квартире находятся:

1. Мама.
2. Старшая сестра Алина 7 лет.
3. Папа Петр.
4. Соседка Мария Ивановна.
5. Собака Мэгги.
6. Неприготовленный Ужин и пирог, который вот-вот подгорит.

Тебе очень хочется, чтобы с тобой поиграли, ты просишь об этом маму. А еще у тебя в садике завтра утренник и надо дошить костюм «снежинки».

Общие правила для Вас и остальных участников игры:

1. Требуйте от мамы внимания к своим потребностям.
2. При этом говорите по очереди, не перебивайте других участников.
3. Соглашайтесь, если мама найдет другого участника игры, который сможет удовлетворить Ваши потребности вместо нее и договорится с ним.
4. Не решайте проблему за нее, не договаривайтесь между собой.

Задание для Алины:

Вы – Дочь Алина 7 лет, которая учится в первом классе, и сделала еще не все уроки. Кроме Вас в квартире находятся:

1. Мама.
2. Младшая сестра Ксюша, 3 года.
3. Папа Петр.
4. Соседка Мария Ивановна.
5. Собака Мэгги.
6. Неприготовленный Ужин и пирог, который вот-вот подгорит.

Тебе нужно, чтобы кто-то помог тебе решить задачку по математике. И, кроме того, ты в пятницу идешь на школьную дискотеку и хочешь обсудить с мамой, в чем красивом пойти и как украсить, чтобы быть лучше Маши Петровой.

Задание для Петра:

Вы – Муж Петр, голодный и уставший, Вы только что пришли с работы. Кроме Вас в квартире находятся:

1. Жена
2. Дочь Ксюша 3 года.
3. Дочь Алина 7 лет.
4. Соседка Мария Ивановна.
5. Собака Мэгги.
6. Неприготовленный Ужин и пирог, который вот-вот подгорит.

Вам очень хочется есть и еще хочется рассказать жене про то, какая сволочь Ваш начальник, который свалил на Вас всю трудную работу, а сам уехал на Канары. Кроме того, Вы хотите убедить жену погладить Вам рубашку и пришить пуговицу.

Задание для соседки Марии Ивановны:

Вы – соседка Мария Ивановна, хотите, чтобы Вам померили давление. Кроме Вас в квартире находятся:

1. Ваша соседка – мать семейства
2. Дочь Ксюша 3 года.
3. Дочь Алина 7 лет.
4. Ваш сосед Петр.
5. Собака Мэгги.
6. Неприготовленный Ужин и пирог, который вот-вот подгорит.

Вообще Вы сегодня чувствуете себя нормально. А давление это повод привлечь внимание. Вам хотелось бы поговорить о чем-нибудь, а также получить парочку новых рецептов.

Задание для Мэгги:

Вы – Собака Мэгги, которой пора на улицу. Кроме Вас в квартире находятся:

1. Ваша хозяйка
2. Ксюша 3 года.
3. Алина 7 лет.
4. Ваш хозяин.
5. Соседка Мария Ивановна.
6. Неприготовленный Ужин и пирог, который вот-вот подгорит.

Вас не выводили на улицу с двух часов, и если никто не пойдет с Вами гулять через 5 минут, то будет уже поздно.

Задание для Ужина:

Вы – Ужин неприготовленный и подгорающий пирог. Кроме Вас в квартире находятся:

1. Мать семейства
2. Дочь Ксюша 3 года.
3. Дочь Алина 7 лет.
4. Муж Петр.
5. Соседка Мария Ивановна.
6. Собака Мэгги.

Вам нужно, чтобы вас приготовили. Вы хотите быть приготовленным из мяса и овощного салата. Ваша часть – пирог в духовке, уже близок к подгоранию.

Далее психолог озвучивает общую инструкцию всей аудитории:

Среда, зимний вечер, на часах 18:30. Стандартная трехкомнатная квартира. Вся семья уже собралась дома, мама только пришла с работы и ей важно быстро понять, как обстоят дела в семье, чтобы наладить мир и порядок. Игроки получившие роли по очереди обращаются к матери, говоря по одному. Мама – действует по обстоятельствам.

Обсуждение:

1. Какое решение в данной ситуации нашла мама?
2. Кто доволен? Кто недоволен?
3. Какие задачи можно было поручить другим членам семьи?
4. В чем причины того, что это не было сделано?
5. Какие задачи можно делегировать?
6. Как часто вы делегируете свои задачи?
7. Если редко или не делегируете, то в связи с чем?
8. Какие могут быть риски не-делегирования?
9. Как делегировать так, чтобы минимизировать эти риски?

Упражнение № 3. «Пазл».

Цель упражнения: способствовать осознанию четкого донесения информации команде для достижения результатов.

Ресурс: две коробки пазлов, листы формата А4.

Время: 20 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Сейчас я приглашу к себе шесть добровольцев. Задача каждого – на время нашего упражнения взять на себя роль руководителей. Каждый руководитель по очереди будет называть имена присутствующих таким образом набрав себе команду. Так у нас получится 2 команды и по три руководителя на каждую.

Отлично, команды набраны! Идем дальше. Каждой команде я вручаю пазлы, а вот итоговая картинка будет в разобранном виде у руководителей. Задача руководителей достигнуть результата. При этом: нельзя называть вещи (предметы), изображенные на картинке своими именами и показывать остальным участникам. Задание усложнено – отсутствием центрального фрагмента картинки.

Обсуждение:

Вопросы для «подчиненных».

1. Понятно ли было, что необходимо делать? Как руководитель ставил цель?
2. Что мешало достижению цели? Что способствовало достижению цели?
3. Почему одна из команд выполнила задание быстрее?
4. Как работала группа? Кто был лидером? Кто меньше принимал участие в игре?
5. Какие функции, на ваш взгляд, выполнял руководитель, какие заместитель?

Вопросы для «руководителя».

1. Как ставилась цель? Какие были трудности?
2. Что, на ваш взгляд, способствовало достижению цели участниками?
3. Какие функции они выполняли? Как осуществлялся контроль «сотрудников»?
4. Была ли проведена оценка деятельности? Была ли обратная связь?
5. Каким образом вы мотивировали участников?

III. Завершение.

Итоговые вопросы для рефлексии:

– Что вы узнали о себе в процессе выполнения упражнения? Какие качества или навыки вы проявили?

– Были ли моменты, когда вы чувствовали себя лидером или, наоборот, подстраивались под других?

– Как вы можете использовать полученный опыт для улучшения командной работы в будущем?

– Какие конкретные действия вы готовы предпринять?

Занятие № 8. «Стратегии поведения в конфликте».

Цель занятия: знакомство с различными стилями поведения в конфликтах.

Задачи:

1. Познакомить с различными стилями поведения в конфликтах.

2. Способствовать пониманию применений стратегии выхода из конфликтных ситуаций.

3. 3. Продемонстрировать на примере, что такое конкуренция.

I. Вводная часть.

Упражнение №1. «Коллекционер».

Цель: продемонстрировать на примере, что такое конкуренция.

Время: 5 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

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

Ход упражнения:

Психолог:

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.

Обсуждение:

– 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? И почему?

II. Основная часть.

Упражнение №2. «Пиратский корабль».

Цель: знакомство с различными стилями поведения в конфликтах.

Время: 20 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Сейчас я приглашу к себе шесть добровольцев. Каждый из них путем жеребьевки получит роль. Задача каждого добровольца – постараться максимально вжиться в нее и действовать в условиях ее возможностей.

Роли:

1. Капитан корабля. У него наибольшая власть, поэтому он может прерывать любого участника игры.

2. Старший помощник. Может прерывать любого участника, кроме капитана корабля.

3. Навигатор. Может обрывать речь любого, кроме капитана корабля и старшего помощника.

4. Боцман-подлипала. Имеет право прерывать всех, кроме капитана корабля, навигатора и старшего помощника.

5. Матрос-шутник. Прерывает речь любого, кроме капитана корабля.

6. Юнги на самом низком уровне, они никого не могут прерывать, зато их обрывают все.

Ход игры.

Далее психолог распределяет роли, предлагая также участникам придумать игровые имена для своих персонажей. Затем описывает ход игры участникам:

Вы команда пиратского корабля, на горизонте появилась шхуна, которая перевозит большой груз золота. Ваша задача – разработать план по захвату шхуны и последующему распределению добычи. Капитан корабля после принятия решения произносит кодовую команду: «На абордаж!». После этого игра остановится и начинается обсуждение.

Обсуждение с участниками:

– Какой персонаж был у тебя?

– Получил ли ты удовольствие от своей роли? Почему?

– Было ли тебе удобно взаимодействовать с этой командой? Почему?

– Понравилось ли тебе работать под руководством капитана корабля? Почему?

Психолог всем участникам упражнения: сейчас вам была продемонстрированная накаленная конфликтная ситуация в условиях жесткой структуры диктата. Также вам удалось проследить стратегии поведения в условиях конфликтных столкновений участников. И сегодня наша задача будет разобраться: зачем нужны конфликты, какие стратегии поведения в конфликтах существуют и почему эта тема важна для лидера.

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?

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?

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.

Упражнение №3. «Конфликтная карта».

Цель: визуализация конфликта и поиск пути его решений, применяя стратегии выхода из конфликтных ситуаций.

Ресурс: карточки с кейсами.

Время: 25 минут.

Ход упражнения:

Психолог:

Сейчас каждая команда получит кейс с конфликтными картами. Задача: постараться максимально в предложенную вам роль. Итак, ваша группа разделится на участников конфликта (вожатых и детей), и случайных наблюдателей, которыми у нас окажутся старшие вожатые. Задача старших вожатых во второй части упражнения будет – помочь разобраться в конфликтных ситуациях.

Кейс 1. «Опоздание на мероприятие».

Описание для вожатого:

Один из подростков постоянно опаздывает на мероприятия и этим нарушает дисциплину. Сегодня он снова пришел позже всех, и из-за этого вся группа задержалась. Ты хочешь объяснить ему, что это недопустимо, но подросток реагирует на замечания с раздражением или игнорирует их.

Описание для подростка:

Ты задержался, потому что был занят личными делами (например, искал потерянную вещь или общался с другом). Ты чувствуешь, что вожатый несправедлив к тебе, потому что ты не считаешь себя виноватым. Ты раздражен и не хочешь обсуждать ситуацию.

Кейс 2. «Конфликт между детьми».

Описание для вожатого:

Два подростка из твоей группы поссорились. Один из них обвиняет другого в том, что тот испортил его вещь, а второй отрицает свою вину и реагирует резко. Оба накалены, начинают спорить при всех, и конфликт может перерасти в драку. Твоя задача – вмешаться и урегулировать ситуацию.

Описание для подростка 1 (обвиняющий):

Ты уверен, что другой подросток сломал твою вещь нарочно. Ты злишься и требуешь извинений или компенсации, но чувствуешь, что вожатый может стать на его сторону.

Описание для подростка 2 (обвиняемый):

Ты считаешь, что тебя обвиняют несправедливо. Ты не ломал чужую вещь, но тебе неприятно, что тебя выставляют виноватым перед всеми. Ты начинаешь защищаться и можешь повысить голос.

Кейс 3. «Нарушение правил».

Описание для вожатого:

Ты заметил, как один из подростков нарушает важное правило лагеря (например, использует запрещенный гаджет или уходит с территории без разрешения). Твоя задача – обсудить ситуацию с подростком, объяснить последствия и добиться понимания, не прибегая к жестким санкциям.

Описание для подростка:

Ты нарушил правило, потому что считал его глупым или неважным. Ты не видишь в своем поступке ничего серьезного, поэтому на замечание вожатого реагируешь с безразличием или даже вызывающе.

Кейс 4. «Игнорирование задания».

Описание для вожатого:

На коллективном мероприятии один из подростков отказывается участвовать в активности, несмотря на твои просьбы. Он сидит в стороне и демонстративно показывает, что ему скучно и неинтересно. Твоя задача – найти подход, чтобы подросток включился в общую работу, не чувствуя давления.

Описание для подростка:

Ты не хочешь участвовать в предложенной активности, потому что считаешь ее скучной или не подходящей для тебя. Ты демонстрируешь равнодушие или сарказм, а на просьбы вожатого реагируешь отговорками («Мне неинтересно», «Мне это не нужно»).

Кейс 5. «Недовольство группы».

Описание для вожатого:

Часть группы высказывает недовольство твоими решениями (например, выбором игры, маршрута или времени подъема). Подростки начинают шутить на твою тему или высказывать претензии открыто. Твоя задача – сохранить авторитет, выслушать группу и урегулировать конфликтную ситуацию.

Описание для группы:

Вы недовольны решением вожатого, считаете, что он не учитывает ваши интересы. Вы хотите донести свою точку зрения, но делаете это в шутливой или даже провокационной форме.

Психолог:

Теперь переходим к следующему этапу нашего упражнения – «лестница конфликтов». Ваша задача на листах изобразить лестницу с несколькими ступенями, каждая из которых соответствует уровню конфликта (например, от незначительных разногласий до открытого противостояния). Важно определить, на каком уровне находится их ситуация и какую стратегию можно было бы применить для ее разрешения.

После обсуждения каждая группа представляет свою ситуацию и обоснование выбора уровня и стратегии.

III. Завершение.

Итоговые вопросы для рефлексии:

– Какой стиль поведения в конфликте вы чаще всего используете и почему? Как это отражает вашу личность и ценности?

– Как эти чувства повлияли на ваше поведение?

– Какие стратегии вы использовали для взаимодействия с другими участниками?

Были ли моменты, когда вам приходилось адаптироваться к другим стилям поведения?

– Как вы считаете, какие факторы способствовали возникновению конфликта в упражнении? Какие в жизни?

– Как вы можете применить полученные знания о стратегиях поведения в конфликтах в своей учебной или личной жизни?

– Что бы вы изменили в своем подходе к конфликтам после сегодняшнего занятия?

Занятие № 9. «Лидер и конфликты в ДОЛ».

Цель занятия: развитие навыков эффективной коммуникации у участников ДОЛ в условиях конфликта.

Задачи:

1. Ознакомить с типами конфликтов в ДОЛ.
2. Сформировать навыки управления конфликтов в условиях лагеря.

Упражнение №1. «Фигуры».

Цель: продемонстрировать на примере, разный взгляд на конфликт.

Время: 10 минут.

Ресурсы: рисунок с фигурами.

Ход упражнения:

Психолог:

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

Ход упражнения:

Психолог:

Я попрошу подойти ко мне одного добровольца. Сейчас у него в руках рисунок, который он будет вам подробно объяснять, как изобразить. Задача группы – изобразить рисунок не задавая вопросов. Четко следовать инструкциям.

Обсуждение:

– Легко ли было следовать инструкциям? В чем заключалась самая серьезная сложность?

– Легко ли было доносить информацию?

– Получилось ли изобразить то, что изображено в оригинале?

– Как это связано с темой конфликтов?

II. Основная часть.

Конфликты бывают:

– Межличностные конфликты.

Это конфликты, возникающие между отдельными людьми. Они могут быть вызваны различиями в мнениях, личными обидами, недопониманием или конкуренцией.

– Групповые конфликты.

Эти конфликты происходят между группами людей, например, командами, организациями или сообществами. Они могут возникать из-за конкуренции за ресурсы, различий в целях или ценностях, а также из-за недостатка коммуникации.

– Внутриличностные конфликты.

Это состояние, когда у человека возникают противоречивые мысли, чувства или желания, которые приводят к внутреннему напряжению и дискомфорту. Этот конфликт может возникать в результате различных факторов, таких как:

1. Ценности и убеждения.

2. Желания и обязанности.

3. Страхи и амбиции.

Внутренний конфликт может проявляться в виде: стресса, тревоги, или других эмоциональных проблем.

Определим взаимодействия участников конфликта и их объекты:

Ребенок-ребенок: конфликты лидерства, коммуникативные разногласия среди подростков разного пола, национальностей, статуса.

Педагог-ребенок: конфликты возникают на основании дисциплины(поведение), разноправных мотивов, из-за различий в системе ценностей.

Педагог-педагог: неграмотная организация пед процесса с точки зрения управления пед коллективом, отсутствие преемственности, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс.

Педагог-администрация: конфликты вызваны решением проблем власти и подчинения, с инновационными разработками и внедрением их в образовательный процесс.

Педагог-родители: конфликты вызваны проблемами власти и неподчинения, ситуационно-ролевой и нравственно-эстетический характеры конфликта.

Упражнение №2. «Если бы..., я стал бы...».

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Время: 10.

Ход упражнения:

Психолог: 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.

Обсуждение:

- что было самым сложным?
- насколько было легко быстро реагировать?

Упражнение №3. «Конфликтные ситуации».

Цель: выработка навыков быстрого реагирования на конфликтную ситуацию.

Время: 30 минут.

Ресурс: карточки с кейс-задачами.

Ход упражнения:

Психолог:

Сейчас после того, как вы разделитесь на группы. Далее каждая группа получит кейс-задачу, которую необходимо будет решить, учитывая алгоритм.

- Конфликт, инцидент, конфликтная ситуация;
- Участники;
- Предмет конфликта;
- Среда конфликта (скрытые обстоятельства);
- Возможные варианты разрешения ситуации.

Кейс №1. Ребенок не хочет не в чем участвовать, просит, чтобы его оставили в покое. Говорит, что приехал в лагерь отдыхать.

Кейс №2. Вожатый Игорь разрешил детям не ходить на зарядку.

На подъем пришла вожатая Лена, так как Игорь был на выходном. Была удивлена, что все дети не согласны идти на утреннюю зарядку, опираясь на слова Игоря.

Кейс №3. В отряде группа подростков (15 – 17 лет) повторно приехавшие на смену.

В течение орг. периода неоднократно нарушали дисциплину в отряде (убегали за территорию, курили, пели нецензурные песни и др.).

С детьми неоднократно проводилась беседа с вожатым о правилах пребывания в лагере, но ситуация не менялась.

Обсуждение:

– Легко ли было решить ситуацию?

– Что вам помогло решить задачу?

– Какие рекомендации вы бы дали вожатым из задачи чтобы предотвратить ситуации?

Далее психолог проводит рефлекссию осуществленной работы в течении всей программы. Итак, мы прошли с вами не простой путь и охватили в рамках нашей программы такие темы как: качества лидера, особенности вербального и не вербального общения в коммуникации, особенности делегирования и оперативного управления, а также открыли для себя стратегии выхода из конфликтных ситуаций. Теперь нам предстоит с вами обсудить следующие вопросы:

– Какими качествами, на ваш взгляд, должен обладать хороший лидер? Какие из них вы уже развили, а над какими еще хотите поработать?

– В какой момент вы почувствовали себя лидером во время практики? Что помогло вам проявить лидерские качества?

– Как вы справляетесь с ситуациями, в которых ваша лидерская позиция подвергается сомнению?

– Каких ошибок, по вашему мнению, стоит избегать лидеру в работе с группой?

– Как вы оцениваете свою способность четко и понятно доносить свои мысли?

Были ли моменты, когда вас не поняли?

– Какие невербальные сигналы вы чаще всего используете для общения с группой? Какую роль они играют в вашей коммуникации?

– Насколько важно для лидера быть внимательным к невербальным сигналам в группе? Как это может помочь вожатому?

– Замечали ли вы у себя привычки или жесты, которые могут мешать вашему взаимодействию? Как их можно скорректировать?

– Как вы решаете, какие задачи вы можете выполнить самостоятельно, а какие стоит делегировать?

– Какие трудности у вас возникали при делегировании задач? Как вы справлялись с ними?

– Как вы мотивируете других выполнять порученные задачи? Что работает лучше: поощрение, контроль или личный пример?

– Как вы реагируете, если порученная задача выполнена не так, как вы ожидали? Что вы делаете в таких ситуациях?

– Что для вас важнее в оперативном управлении: скорость выполнения задачи или качество? Почему?

– Какие стратегии выхода из конфликтов вы считаете наиболее эффективными? Применяли ли вы их на практике?

– Как вы реагируете на конфликтные ситуации: стремитесь их избегать, решать сразу или откладываете на потом? Почему?

– Был ли случай, когда вы смогли успешно урегулировать конфликт в группе? Что вам помогло?

– Как вы справляетесь с собственными эмоциями в конфликтных ситуациях? Что помогает вам оставаться спокойным?

– Как вы оцениваете свою способность слушать обе стороны конфликта? Насколько это помогает в поиске решений?

– Как участие в программе помогло вам лучше понять себя как лидера?

– Какие три навыка или качества вы хотели бы развивать дальше после этого обучения?

– Какой момент в программе оказался для вас самым значимым или полезным? Почему?

– Что для вас стало самым сложным во время упражнений или групповой работы?

– Какие советы вы бы дали самому себе, если бы начали обучение заново?

Описание сфер ответственности, основных прав и обязанностей участников программы (специалистов, детей, родителей, педагогов).

Персональная ответственность на психолога (в пределах его компетенции) возлагается за:

– жизнь и здоровье учащихся во время проводимых им занятий;

– нарушение прав и свобод детей в соответствии с законодательством Российской Федерации;

– адекватность используемых диагностических и коррекционных методов.

Психолог обязан хранить профессиональную тайну, не распространять сведения, полученные в результате диагностической и других видах работы, если ознакомление с ними может нанести ущерб обучающемуся или его окружающим.

Педагоги используют полученную информацию о происходящих изменениях, применяют рекомендации психолога в учебной и внеучебной работе с обучающимися.

Требования к материально-технической оснащенности занятий:

– обеспечение комнатой (кабинетом), где возможно проведение формирующих занятий;

– обеспечение мебелью;

– наличие места (стена, доска, и т.п.) для размещения наглядных и подручных материалов;

– телевизор, проектор;

– принтер для размножения раздаточных материалов, диагностических методик;

– дидактический материал.

Требования к информационной обеспеченности организации для реализации программы: интернет.

Для эффективной реализации программы специалист, организующий работу со студентами, должен:

– Иметь опыт тренинговой работы в группах;

– Уметь оценивать навыки группового взаимодействия;

– Проводить занятия на высоком эмоциональном подъеме.

– Уметь грамотно осуществлять рефлексию проделанной деятельности.

Список рекомендуемой литературы:

Гольева Г. Ю. Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза : моногр. / Г. Ю. Гольева. – Челябинск : Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 204 с. – ISBN 978-5-93162-082-4.

1. Кипнис М. К Тренинг лидерства : учеб. пособие / М. К. Кипнис. – 2-е изд., стер. – Москва : Ось-89, 2006. – 144 с. – ISBN 5-98534-383-9.

2. Кленина А. Н. Тренинг развития лидерских качеств и уверенности в себе : учеб.-метод. программа / А. Н. Кленина, А. С. Бажин. – Владивосток : Владивостокский государственный университет экономики и сервиса, 2008. – 25 с.

3. Нуртдинова А. А. Вожатый. Инструкция по сборке / А. А. Нуртдинова, В. А. Леонтьева, Я. А. Писарев, Е. А. Сафина. – Челябинск : Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 172 с. – ISBN 978-5-93162-759-5.

4. Нуртдинова А. А. Вожатый. Инструкция по сборке 2.0 / А. А. Нуртдинова, В. А. Леонтьева, Я. А. Писарев, Е. А. Сафина. – Челябинск : Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2023. – 251 с. – ISBN 978-5-93162-799-1.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Результаты опытно-экспериментального исследования формирования лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых после реализации программы

Таблица 4.1 – Результаты исследования уровня сформированности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) после реализации программы

№	ФИ	А	Б	В	Г	Д	Е	Ж	З	Урове нь
		Балл /уровень								
1	И.Т.	21	21	20	18	20	21	22	21	21
		Высокий	Высокий	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
2	К.А.	20	19	21	20	19	23	21	21	21
		Выше среднего	Выше среднего	Высокий	Выше среднего	Выше среднего	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
3	Б.Т.	16	17	18	20	17	19	19	18	18
		Выше среднего								
4	К.Д.	19	17	17	19	19	19	20	19	19
		Выше среднего								
5	И.В.	22	18	21	20	19	22	22	21	21
		Высокий	Выше среднего	Высокий	Выше Среднего	Выше Среднего	Высокий	Высокий	Высокий	Высокий
6	Б.М.	13	16	15	16	14	15	15	18	15
		Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Средний	Средний	Средний	Средний	Выше среднего
7	К.К.	16	14	15	17	15	17	16	18	16
		Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
8	Р.К.	18	15	19	20	18	20	19	20	19
		Выше среднего	Средний	Выше среднего						
9	М.Н.	16	14	15	20	15	20	20	20	18
		Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
10	К.В.	14	12	17	17	15	17	17	19	16
		Средний	Средний	Высокий	Выше среднего	Средний	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего	Выше среднего
11	В.Е.	12	12	16	15	14	16	14	15	14
		Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Средний	Выше среднего	Средний	Средний	Средний
12	В.У.	17	17	19	19	18	20	20	20	19
		Выше среднего								

Продолжение таблицы 4.1

13	С.К.	20 Выше среднего	19 Выше среднего	18 Выше среднего	18 Выше среднего	14 Средний	19 Выше среднего	18 Выше среднего	20 Выше среднего	18 Выше среднего
14	Ш.А.	20 Выше среднего	17 Выше среднего	20 Выше среднего						
15	М.В.	12 Средний	12 Средний	16 Выше среднего	16 Выше среднего	12 Средний	15 Средний	14 Средний	16 Выше среднего	14 Средний
16	В.П.	15 Средний	13 Средний	16 Выше среднего	16 Выше среднего	16 Выше среднего	18 Выше среднего	18 Выше среднего	19 Выше среднего	16 Выше среднего
17	Ч.Д.	20 Выше среднего	15 Средний	18 Выше среднего	18 Выше среднего	14 Средний	19 Выше среднего	19 Выше среднего	20 Выше среднего	18 Выше среднего
18	Р.Е.	16 Выше среднего	14 Средний	16 Выше среднего	16 Выше среднего	16 Выше среднего	17 Выше среднего	17 Выше среднего	18 Выше среднего	16 Выше среднего
19	А.С.	18 Выше среднего	17 Выше среднего	20 Выше среднего	18 Выше среднего	17 Выше среднего	19 Выше среднего	17 Выше среднего	20 Выше среднего	18 Выше среднего
20	Т.А.	20 Выше среднего	15 Средний	18 Выше среднего	16 Выше среднего	17 Выше среднего	20 Выше среднего	19 Выше среднего	20 Выше среднего	18 Выше среднего
21	Т.В.	22 Высокий	18 Выше среднего	20 Выше среднего	21 Высокий	20 Выше среднего	22 Высокий	21 Высокий	20 Выше среднего	21 Высокий
22	А.Е.	13 Средний	16 Выше среднего	17 Выше среднего	15 Средний	18 Выше среднего	16 Выше среднего	15 Средний	17 Выше среднего	16 Выше среднего
23	Б.Д.	17 Выше среднего	15 Средний	18 Выше среднего	19 Выше среднего	14 Средний	19 Выше среднего	15 Средний	18 Выше среднего	17 Выше среднего
24	В.В.	19 Выше среднего	16 Выше среднего	20 Выше среднего	19 Выше среднего	18 Выше среднего	19 Выше среднего	19 Выше среднего	20 Выше среднего	19 Выше среднего
25	Н.П.	17 Выше среднего	17 Выше среднего	20 Выше среднего	18 Выше среднего	15 Средний	16 Выше среднего	18 Выше среднего	18 Выше среднего	17 Выше среднего
26	Р.В.	16 Выше среднего	15 Средний	18 Выше среднего	16 Выше среднего	16 Выше среднего	19 Выше среднего	19 Выше среднего	20 Выше среднего	17 Выше среднего
27	С.П.	13 Средний	11 Средний	16 Выше среднего	15 Средний	11 Средний	12 Средний	15 Средний	13 Средний	13 Средний
28	Л.Н.	19 Выше среднего	17 Выше среднего	20 Выше среднего	20 Выше среднего	18 Выше среднего	21 Выше среднего	21 Выше среднего	20 Выше среднего	20 Выше среднего
29	Ч.Н.	16 Выше среднего	13 Средний	15 Средний	16 Выше среднего	17 Выше среднего	17 Выше среднего	19 Выше среднего	16 Выше среднего	16 Выше среднего

Итого:

Высокий уровень: 4 человека (14 %).

Выше среднего уровень: 21 человек (72 %).

Средний уровень: 14 человек (14 %).

Низкий уровень: 0 человек (0 %).

Таблица 4.2 – Результаты исследования уровня коммуникативных склонностей у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» В.В. Синявский, В.А. Федоришин после реализации программы

№	ФИ	Итоговые баллы	Уровни
1	И.Т.	0.9	Очень высокий
2	К.А.	0.9	Очень высокий
3	Б.Т.	0.9	Очень высокий
4	К.Д.	0.95	Очень высокий
5	И.В.	0.9	Очень высокий
6	Б.М.	0.95	Очень высокий
7	К.К.	0.55	Ниже среднего
8	Р.К.	1	Очень высокий
9	М.Н.	1	Очень высокий
10	К.В.	1	Очень высокий
11	В.Е.	0.95	Очень высокий
12	В.У.	0.55	Ниже среднего
13	С.К.	0.95	Очень высокий
14	Ш.А.	0.3	Низкий
15	М.В.	0.75	Высокий
16	В.П.	0.85	Очень высокий
17	Ч.Д.	1	Очень высокий
18	Р.Е.	0.9	Очень высокий
19	А.С.	0.9	Очень высокий
20	Т.А.	0.7	Высокий
21	Т.В.	0.9	Очень высокий
22	А.Е.	0.75	Высокий
23	Б.Д.	1	Очень высокий
24	В.В.	0.9	Очень высокий
25	Н.П.	1	Очень высокий
26	Р.В.	0.9	Очень высокий
27	С.П.	0.7	Высокий
28	Л.Н.	1	Очень высокий
29	Ч.Н.	0.75	Высокий

Итого:

Очень высокий уровень: 21 человек (75 %).

Высокий уровень: 5 человек (18 %).

Средний уровень: 0 человек (0 %).

Ниже среднего уровень: 2 человек (7 %).

Низкий уровень: 0 человек (0 %).

Таблица 4.3 – Результаты исследования уровня организаторских склонностей у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей» В.В. Синявский, В.А. Федоришин после реализации программы

№	ФИ	Итоговые баллы	Уровни
1	И.Т.	0.85	Очень высокий
2	К.А.	0.8	Высокий
3	Б.Т.	0.95	Очень высокий
4	К.Д.	0.8	Высокий
5	И.В.	0.85	Очень высокий
6	Б.М.	0.85	Очень высокий
7	К.К.	0.8	Высокий
8	Р.К.	0.75	Высокий
9	М.Н.	0.9	Очень высокий
10	К.В.	0.95	Очень высокий
11	В.Е.	0.75	Очень высокий
12	В.У.	0.7	Средний
13	С.К.	0.85	Очень высокий
14	Ш.А.	0.7	Средний
15	М.В.	0.75	Высокий
16	В.П.	0.8	Очень высокий
17	Ч.Д.	0.85	Очень высокий
18	Р.Е.	0.70	Средний
19	А.С.	0.85	Очень высокий
20	Т.А.	0.66	Средний
21	Т.В.	0.9	Очень высокий
22	А.Е.	0.75	Высокий
23	Б.Д.	0.9	Очень высокий
24	В.В.	0.65	Ниже среднего
25	Н.П.	0.85	Очень высокий
26	Р.В.	0.95	Очень высокий
27	С.П.	0.65	Ниже среднего
28	Л.Н.	0.8	Высокий
29	Ч.Н.	0.8	Высокий

Итого:

Очень высокий уровень: 15 человек (53 %).

Высокий уровень: 8 человек (28 %).

Средний уровень: 4 человека (14 %).

Ниже среднего уровень: 2 человека (7 %).

Низкий уровень: 0 человек (0 %).

Таблица 4.4 – Результаты ранжирования Т-критерию Вилкоксона, сформированности лидерских качеств у студентов, обучающихся в школе вожатых, по методике «Я лидер» А.Н. Лутошкина

№	Уровень лидерских качеств до реализации программы	Уровень лидерских качеств после реализации программы	Сдвиг До/после	Абсолютное значение сдвига	R
1	18	21	3	3	20
2	18	21	3	3	20
3	15	18	3	3	20
4	18	19	1	1	6,5
5	19	21	2	2	15,5
6	15	15	0		
7	16	16	0		
8	17	19	2	2	15,5
9	16	18	2	2	15,5
10	16	16	0		
11	15	14	-1	1	6,5
12	18	19	1	1	6,5
13	16	18	2	2	15,5
14	19	20	1	1	6,5
15	15	14	-1	1	6,5
16	14	16	1	1	6,5
17	17	18	1	1	6,5
18	16	16	0		
19	18	18	0		
20	18	18	0		
21	19	21	2	2	15,5
22	15	16	1	1	6,5
23	17	17	0		
24	18	19	1	1	6,5
25	17	17	0		
26	15	17	2	2	15,5
27	14	13	-1	1	6,5
28	19	20	1	1	6,5
29	15	16	1	1	6,5
Итого					231

Сумма рангов равна $\Sigma=231$, что соответствует расчетной суммы:

$$\Sigma Rt = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+21)21}{2} = 231$$

Равенство реальной и расчетной суммы соблюдено.

Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице 4.4 эти сдвиги и соответствующие им ранги выделены. Сумма рангов этих «редких» сдвигов и составляет эмпирическое значение критерия Т:

$$T = \sum R_t$$

где R_t – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в данном случае

$$T = \sum R_t = 6,5 + 6,5 + 6,5 = 19,5$$

Определяем критические значения Т для $n = 21$:

$$T_{кр} = \begin{cases} 67 (P \leq 0,05) \\ 49 (P \leq 0,01) \end{cases}$$

Итак, эмпирическое значение Т попадает в зону значимости:

$$T_{эмп} < T_{кр} (0,01).$$

Принимаем гипотезу H_1 .

Таблица 4.5 – Результаты ранжирования Т-критерию Вилкоксона, сформированности коммуникативных качеств, исследуемых по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Сиявский, В.А. Федорошин (КОС)

№	Уровень коммуникативных склонностей до реализации программы	Уровень коммуникативных склонностей после реализации программы	Сдвиг До/после	Абсолютное значение сдвига	R
1	0.8	0.9	0,1	0,1	8
2	0.75	0.9	0,15	0,15	14,5
3	0.85	0.9	0,05	0,05	3
4	0.7	0.95	0,25	0,25	18,5
5	0.8	0.9	0,1	0,1	8
6	0.95	0.95	0		
7	0.7	0.55	-0,15	0,15	14,5
8	1	1	0		
9	0.95	1	0,05	0,05	3
10	1	1	0		
11	0.95	0.95	0		
12	0.65	0.55	-0,1	0,1	8
13	0.95	0.95	0		
14	0.3	0.3	0		
15	0.65	0.75	0,1	0,1	8
16	0.8	0.85	0,05	0,05	3
17	0.95	1	0,05	0,05	3
18	0.75	0.9	0,15	0,15	14,5
19	0.7	0.9	0,2	0,2	11
20	0.45	0.7	0,25	0,25	18,5
21	0.8	0.9	0,1	0,1	8
22	0.9	0.75	-0,15	0,15	14,5

Продолжение таблицы 4.5

23	0.65	1	0,35	0,35	20
24	0.9	0.9	0		
25	0.95	1	0,05	0,05	3
26	0.9	0.9	0		
27	0.85	0.7	-0,15	0,15	14,5
28	1	1	0		
29	0.6	0.75	0,15	0,15	14,5
Итого					210

Сумма рангов равна $\Sigma=210$, что соответствует расчетной суммы:

$$\Sigma R_t = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+20)20}{2} = 210$$

Равенство реальной и расчетной суммы соблюдено.

Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице 4.5 эти сдвиги и соответствующие им ранги выделены.

Сумма рангов этих «редких» сдвигов и составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \Sigma R_t$$

где $=R_t$ – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в данном случае

$$T = \Sigma R_t = 14,5 + 8 + 14,5 + 14,5 = 51,5$$

Определяем критические значения T для $n=20$:

$$T_{кр} = \begin{cases} 60 (P \leq 0,05) \\ 43 (P \leq 0,01) \end{cases}$$

Итак, эмпирическое значение T попадает в зону неопределенности:

$$T_{эмп} < T_{кр} (0,05).$$

Принимаем гипотезу H1.

Таблица 4.6 – Результаты ранжирования T-критерию Вилкоксона, сформированности организаторских качеств, исследуемых по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Сиявский, В.А. Федорошин (КОС)

№	Уровень организаторских склонностей до реализации программы	Уровень организаторских склонностей после реализации программы	Сдвиг До/после	Абсолютное значение сдвига	R
1	0.75	0.85	0,1	0,1	12,5
2	0.75	0.8	0,05	0,05	4,5
3	0.9	0.95	0,05	0,05	4,5
4	0.7	0.8	0,1	0,1	12,5
5	0.85	0.85	0		
6	0.8	0.85	0,05	0,05	4,5
7	0.85	0.8	-0,05	0,05	4,5
8	0.75	0.75	0		

Продолжение таблицы 4.6

9	0.9	0.9	0		
10	0.9	0.95	0,05	0,05	4,5
11	0.85	0.75	-0,1	0,1	12,5
12	0.65	0.7	0,05	0,05	4,5
13	0.85	0.85	0		
14	0.7	0.7	0		
15	0.9	0.75	-0,15	0,15	17,5
16	0.9	0.8	-0,1	0,1	12,5
17	0.8	0.85	0,05	0,05	4,5
18	0.9	0.70	-0,2	0,2	16
19	0.85	0.85	0		
20	0.75	0.66	-0,09	0,09	9
21	0.9	0.9	0		
22	0.9	0.75	-0,15	0,15	17,5
23	0.9	0.9	0		
24	0.65	0.65	0		
25	0.85	0.85	0		
26	0.9	0.95	0,05	0,05	4,5
27	0.65	0.65	0		
28	0.7	0.8	0,1	0,1	12,5
29	0.7	0.8	0,1	0,1	12,5
Итого					171

Сумма рангов равна $\Sigma=171$, что соответствует расчетной суммы:

$$\Sigma Rt = \frac{(1+n)n}{2} = \frac{(1+18)18}{2} = 171$$

Равенство реальной и расчетной суммы соблюдено.

Теперь отметим те сдвиги, которые являются нетипичными, в данном случае – отрицательными. В Таблице 4.6 эти сдвиги и соответствующие им ранги выделены.

Сумма рангов этих «редких» сдвигов и составляет эмпирическое значение критерия T:

$$T = \Sigma Rt$$

где $=Rt$ – ранговые значения сдвигов с более редким знаком.

Итак, в данном случае

$$T = \Sigma Rt = 4,5 + 12,5 + 17,5 + 12,5 + 16 + 9 + 17,5 = 89,5$$

Определяем критические значения T для $n=18$:

$$T_{кр} = \begin{cases} 47 (P \leq 0,05) \\ 32 (P \leq 0,01) \end{cases}$$

Итак, эмпирическое значение T попадает в зону неопределенности:

$$T_{эмп} > T_{кр} (0,05).$$

Принимаем гипотезу H_0 .