



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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

Управление процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Психология управления образовательной средой»

Проверка на объем заимствований:  
41,55 % авторского текста

Выполнила:  
студентка группы ОФ-210/172-2-1  
Бушуева Ольга Дмитриевна

Работа рекомендована к защите  
рекомендована / не рекомендована

Научный руководитель:  
к.псх.н, доцент кафедры ТиПП  
Шаяхметова Валерия Каусаровна

26 мая 2017 г.

зав. кафедрой ТиПП

О.А. Кондратьева О.А.

Челябинск  
2017

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические предпосылки исследования управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте .....	8
1.1 Сущность понятия лидерская одаренность в психолого-педагогической литературе .....	8
1.2 Особенности развития лидерской одаренности в юношеском возрасте	20
1.3 Модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте .....	25
Глава 2. Организация исследования управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.....	34
2.1 Этапы, методы и методики исследования .....	34
2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего исследования.....	37
Глава 3. Опытнo–экспериментальное исследование управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте .....	44
3.1 Разработка и апробация программы управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.....	44
3.2 Анализ результатов опытнo–экспериментального исследования .....	49
3.3 Психолого-педагогические рекомендации педагогам, родителям и руководителям структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой .....	62
3.4 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику	63
Заключение .....	73
Библиографический список .....	75

## Введение

Современное российское общество можно охарактеризовать как стремительно развивающееся, инновационное, преобразующие и предоставляющее возможность для самореализации. В соответствии со стратегией развития молодежи Российской Федерации на период до 2025 года главной целью государственной политики является формирование конкурентоспособного молодого поколения россиян, достижение экономической, социальной и культурной конкурентоспособности российской молодежи. Таким образом государство нацелено на поддержку талантливой и лидерски одаренной молодежи. Но в тоже время возникает проблема раннего выявления, воспитания и развития будущих лидеров.

А переход из школы в высшее учебное заведение открывает перед обучающимися возможности, которые ранее они не могли представить. В юношеском возрасте уже начинает формироваться гражданская позиция, интерес к обществу и желание нести социальную ответственность. Поэтому изучение лидерской одаренности в данной возрастной категории позволяет нам раскрыть механизмы проявления, обнаружения, развития данного понятия.

Проблема лидерства была проанализирована в работах А. В. Батаршева, Б.Ф. Ломова, Л.М. Митиной, А.В. Петровского, В. М. Шепеля и др. Специальный интерес представляют исследования, посвященные явлениям лидерства в коммуникативной деятельности (В.К. Дьяченко, А.В. Мудрик, С.Ю. Курганов и др.).

В нашем исследовании мы будем рассматривать проблему управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте. Так как ее разрешение может поспособствовать разработке программы по выявлению людей, обладающих лидерской одаренностью, которые по завершению обучения могут составить конкурентоспособного,

замотивированного и способного реализовывать крупные проекты работника.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально выполнить управление процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Объект исследования: лидерская одаренность в юношеском возрасте.

Предмет исследования: управление процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Гипотеза исследования: развитие лидерской одаренности в юношеском возрасте представляет сложный, многоэтапный процесс, который может быть более результативным, если в отношении него применить специально разработанную программу управления.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ понятия «лидерская одаренность» в психолого-педагогической литературе.
2. Описать особенности развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.
3. Описать модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.
4. Обозначить этапы исследования, подобрать методы и методики исследования.
5. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.
6. Разработать и апробировать программу управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.
7. Проанализировать результаты опытно-экспериментального эксперимента.
8. Разработать психолого-педагогические рекомендации педагогам, родителям и руководителям структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой.

9. Описать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Теоретическая значимость исследования состоит в том, что раскрыта сущность понятия лидерская одаренность, выявлены особенности развития лидерской одаренности в юношеском возрасте, теоретически обоснована и разработана модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Практическая значимость исследования заключается в том, что доказана эффективность разработанной модели управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте; определен диагностический инструментарий, позволяющий отслеживать уровень выраженности компонентов лидерской одаренности; результаты исследования апробированы и готовы к применению в работе образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, а также при разработке программ и спецкурсов учреждений, занимающихся подготовкой и повышением квалификации кадров; разработаны методические рекомендации для педагогов, родителей и руководителей структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой.

Методы исследования:

- теоретические (аналитико-синтетический, сравнительно-сопоставительный, метод моделирования);
- экспериментально-эмпирические (эксперимент);
- психодиагностические (методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин); тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин); методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»);

- психокоррекционные (методы активного социально-психологического обучения – ролевая игра, групповая дискуссия, социально-психологический тренинг и др);

- методы количественной обработки данных (оценка достоверности сдвига в значениях исследуемого признака (Т-критерий Вилкоксона).

База исследования: ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет». В исследование приняли участие 43 человека 17-18 лет, из них 12 юношей и 31 девушка, которые являлись студентами 1-го курса.

Апробация работы. Основные положения магистерской диссертации докладывались автором на научных и научно-практических конференциях, в том числе на IX научно-практической конференции молодых ученых факультета экономики, юриспруденции и гуманитарных наук «Мир сегодня: молодежь и современное общество» (УралГУФК, г. Челябинск), Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психолого-педагогического сопровождения личности» (ЮУрГГПУ, г. Челябинск), на International Scientific Congress «Psychophysiological, psychological and pedagogical problems of the student's identity development» (SUSHPU, Chelyabinsk, Russia), а также в 2-х публикациях. Реализация полученной программы управления развития лидерской одаренности в юношеском возрасте возможна на площадках городского конкурса лидеров и руководителей детских и молодежных общественных объединений «Лидер XXI века», конкурса «Студенческий лидер», а также в публикациях: «Взаимосвязь лидерских качеств и самооценки в юношеском возрасте» в сборнике статей по материалам IX научно-практической конференции молодых ученых факультета экономики, юриспруденции и гуманитарных наук (с региональным участием) «Мир сегодня: молодежь и современное общество : материалы IX научно-практической конференции молодых ученых факультета экономики, юриспруденции и гуманитарных наук (с региональным участием)» (УралГУФК, г. Челябинск); «Эмпирическое исследование

взаимосвязи самооценки и лидерских качеств в юношеском возрасте» в научно-методический электронный журнал «Концепт».

Структура магистерской диссертации. Исследование состоит титульного листа, оглавления, введения, основной части, разбитой на 3 главы, заключения, библиографического списка и 5 приложений.

## Глава 1. Теоретические предпосылки исследования управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

### 1.1 Сущность понятия лидерская одаренность в психолого-педагогической литературе

Вопрос понимания термина «лидерская одаренность» разрешается в научных дискуссиях как российскими, так и зарубежными исследователями. Проблема лидерской одаренности относится преимущественно к социальной психологии, но она может быть рассмотрена только в контексте изучения одаренности как психического явления.

Особенности природной, социальной и духовной обусловленности лидерской одаренности должны быть рассмотрены в связи с анализом основных концепций онтологической сущности человека.

Природная составляющая лидерской одаренности определяется значение естественно-природных факторов для формирования личности лидера. Согласно позиции А.Н. Ильина: «Человек выделился из мира животных благодаря труду, общению, познанию. Эти три основных момента и составляют новую базу для накопления преимуществ человеческого рода. Качества человека как объекта и субъекта труда, общения, познания соотносятся с основными формами общественных отношений и жизнедеятельности людей сферой материально-экономических отношений, сферой социально-политических, нравственных и духовно-культурных взаимодействий» [23, с.17].

В понимании места природной составляющей личности лидера нам необходимо отметить концепцию Л.Н. Гумилева, которая объединяет всемирную историю с различными влияниями космических сил. Л.Н. Гумилев является автором учения о человечестве и этносах как

биосоциальных категориях, также исследовал биоэнергетическую доминанту этногенеза (назвал ее пассионарностью) [цит. по 53, с. 125].

Как отмечал Л.Н. Гумилев в своей статье «Этногенез и этносфера»: «Формирование нового этноса всегда начинается одной особенностью: непреодолимым внутренним стремлением небольшого числа людей к крайней активной целенаправленной деятельности, всегда связанной с изменением окружения (этнического или природного) [10, с.46]. Поэтому можно отметить, что для появления новых этносов характерным является повышение тяги к действию и активность (пассионарность). Люди, в которых появляются новые генетические признаки вследствие микромутаций, называются «пассионариями» [23, с. 17]. По сути, пассионарность и есть природная лидерская одаренность, которая может проявиться в ходе истории.

Пассионарии имеют повышенную способность к борьбе, готовность преодолеть любые испытания, справляться с трудностями и лишениями. Они готовы изменять среду своего обитания. Повышенная активность и энергия пассионариев имеют, согласно идеям Л.Н. Гумилева, биохимическую природу, поскольку их организм способен «брать» энергии из окружающей среды больше, чем необходимо ему для поддержания собственной жизни [там же, с. 18].

Этот излишек энергии тратится на конкурентную борьбу за существование, за отстаивание границ, за места лидера в этом движении. Все пассионарии ощущают прилив энергии, идущей от природы и от людей, поддерживающих и исполняющих их волю. Это создает ощущение вдохновенности, одержимости и самоотверженности в своем деле. Пассионарии направляют свою избыточную энергию на управление окружающими людьми, на выработку новых стереотипов поведения [цит. по 41, с. 205].

Также немаловажным в личности лидера является такое природное качество, как физическое здоровье человека. Уровень требований к

физическому состоянию определяется ценностной системой человека, во многом обуславливающей его профессиональную направленность, его необходимость обществу и, соответственно, благополучие человека в нем [23, с. 18].

Второй элемент лидерской одаренности – социальный детерминизм личности лидера, благодаря которому выявляется роль общества в воспитании лидера. Взаимообусловленность понятий «личность» и «общество» - одна из основных социально-философских проблем. Платон и Аристотель обосновывали необходимость подчинения интересов личности государственным интересам. Школы эпикурейцев и скептиков придерживались противоположных взглядов, считая, что власть государства, общества подавляет личность, враждебна ей. Свой особый взгляд на эту проблему имело и русское общество. Общей задачей всех философских школ и учений является поиск преодоления извечного метафизического противоречия между человеком и социумом [там же, с. 18].

Развитие общества и человека в обществе - это не только сохранение и воспроизведение общественных структур, оно развернуто во времени и социальном пространстве и представляет собой исторический процесс. Этот процесс непрерывен, охватывает всю историю человечества, начиная от первых шагов обезьяноподобных предков и заканчивая XXI веком.

Лидерская одаренность есть принадлежность и социального человеческого бытия. Поэтому рассуждать о характеристиках следует, придерживаясь постулатов философии, антропологии и истории первобытного общества, поскольку одна из исходных формулировок лидерства есть понимание его как особой одаренности человека в обществе [там же, с. 18].

Третий элемент лидерской одаренности представляет собой духовность как человеческая сущность.

Практическая деятельность человечества взаимосвязана с общественным сознанием и духовной жизнью общества. Общество позволяет рассматривать человека под различными углами в зависимости от сферы жизни. Одна из множества граней общественного бытия может быть взята и использована за точку отсчета при анализе человека. Но нам бы хотелось отметить одно основополагающее качество человека, которое делает его человеком. Таким основополагающим фактором является духовность. Духовность определяет поведение людей (и прежде всего лидеров), входящих в состав различных социальных общностей. Поведение людей обусловлено различными потребностями, установками, стимулами, мотивами, географическими факторами. Основой, своего рода программой поведения людей, выступает не биология, а культура, и прежде всего духовная культура. Ход рассуждений в данном случае такой человек, рождаясь в том или ином обществе, усваивает его культуру. Именно она, а не биологические факторы, определяет поведение людей. Культура предстает неким структурообразующим элементом надбиологического, а именно идеального пространства возможностей. Но природная и социальная реальность остаются в тени, хотя они продолжают оказывать свое влияние на духовность лидера [23, с. 19].

Изучение постулатов лидерской одаренности в мировой науке осуществляется в контексте исследования «социальной одаренности». Одна из основных проблем в изучении является высокоиндивидуализированная структура «социальной одаренности» и несовершенство имеющегося методического инструментария (Ю.Д. Бабаева, Л.В. Попова и др.). Очевидно поэтому одаренность, связанная со сферой общения и коммуникативной деятельностью, представлена в исследованиях множеством терминов и понятий: «социальная одаренность», «коммуникативная одаренность», «интеллектуальное лидерство», «творческое лидерство». При этом большая часть зарубежных авторов стремится четко дифференцировать

понятия: «социальная одаренность» и «лидерская одаренность» (К. Абромс, Б. Кларк, Д. Сиск, Дж. Фельдхусен и др.) [цит. по 6, с. 13].

Говоря о специфике понятия «социальная одаренность», К. Абромс с коллегами выделяют в качестве основных следующие ее составляющие: социальное познание, просоциальное поведение, моральные суждения и лидерство. Лидерскую одаренность предлагается рассматривать как составной элемент «социальной одаренности» (К. Абромс, Б.Кларк, Д. Сиск, Дж. Фельдхусен и др.).

Для отечественной науки наиболее часто употребляются такие термины, как «лидерская одаренность» и «коммуникативная одаренность». Лидерская одаренность и одаренность коммуникативная, безусловно, тесно связанные между собой психические явления. Общим для них является то, что оба эти вида одаренности проявляются в сфере взаимодействия человека с миром - в общении. Также стоит акцентировать свое внимание на принципиальных различиях между ними. По мнению В.Ю. Большакова: «Коммуникативная одаренность - частный вид одаренности и может быть отнесена к специальной одаренности. Лидерская одаренность - более крупное, интегративное личностное образование. Коммуникативная одаренность - одно из ее многочисленных, необходимых (но недостаточных) условий» [там же, с. 14].

Если при разработке концептуальной модели лидерской одаренности точкой отсчета будет принятый большинством исследователей комплекс параметров: «мотивация», «выдающиеся способности», «креативность», то станет очевидным, что специфические качества личности, необходимые для лидерства, условно говоря, располагаются внутри параметра «выдающиеся способности» (Дж. Рензулли) [цит. по 44, с. 348], либо «инструментального» компонента. Мотивационные характеристики и креативность в данном случае не подвергаются какому-либо специфическому рассмотрению. Инструментальный аспект поведения характеризует способы деятельности, а мотивационный – отношение

обучающегося к той или иной стороне действительности, а также к своей деятельности [цит. по 43, с. 13].

Кроме индивидуально-психологических, мы считаем необходимым выделить и общественно-психологические качества лидера. Это требует рассмотрения социально-приобретенных качеств лидера и рассмотрения их как механизма образования жизненного уклада общества, окружения человека, его работу над собой. Социально приобретенные качества представлены в социальных чувствах, ценностных ориентациях, социальных установках, притязаниях-ожиданиях, стереотипах, «духовного фонда» личности [22, с. 86].

Вообще термин «лидер» происходит от английского слова «leader», которое означает «ведущий». Лидером называют члена группы, за которым признается право принятия ответственных решений в значимых для группы ситуациях [цит. по 24, с. 272]. Лидер – это авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе [цит. по 26, с. 187].

Резюмируя выше сказанное, мы можем отметить, что на сегодняшний момент имеется множество разнообразных подходов к трактовке понятий лидерских качеств. Синтезируя точки зрения, мы можем определить, что для лидера характерно наличие потребности лидировать, а также стремление осуществлять властные функции [50, с. 244]. При этом отмечается, что лидер должен реально оценивать свои лидерские способности и учитывать сложность внешних факторов; лидерство представляет собой достаточно сложное образование и предполагает наличие в структуре личности лидера комплекса навыков, качеств и характеристик [14, с. 146].

В психологии разработаны различные классификации лидеров [6, с. 11]:

- 1) по направленности («инструментальный лидер», «экспрессивный лидер»);
- 2) по характеру деятельности («ситуативный лидер», «универсальный лидер»);
- 3) по специфике участия в групповом взаимодействии («лидер-вдохновитель», «лидер-исполнитель»).

В исследованиях ряда ученых (Р. Бейлз, Е. Богардус, Т. Ньюк, Л. Картер, Ф. Слейтер, Р. Стогдилл, Д. Хоманс и др.), проведенных еще в первой половине и середине XX века, было убедительно доказано, что выдвижение в лидерскую позицию зависит не только от внешних, связанных с ситуацией, но и от внутренних, личностных факторов. В этих исследованиях было обнаружено, что выдвижение в позицию лидера обусловлено эффективностью вклада члена группы в решение групповой задачи [25, с. 120]. В результате были выделены две крупные сферы приложения групповой активности: сфера «инструментальной активности группы» и «сфера эмоциональной активности группы». С учетом данных сфер были выделены две основные лидерские роли: инструментальный или деловой лидер и экспрессивный или эмоциональный лидер. Этот подход получил название «теории лидерских ролей» [цит. по 6, с. 12].

К числу основных концепций лидерства может быть отнесена «теория черт личности лидера», согласно которой важной предпосылкой признания человека лидером является обладание им специфическими лидерскими чертами или особенностями [2, с.224]. Проведенные в рамках этой теории исследования основываются на определении и выявлении личностных качеств (черт), специфичных для лидера. Наиболее полно этот подход нашел отражение в «харизматической» концепции лидерства. Согласно ей лидерство детерминировано преимущественно внутренними особенностями личности, ее личностным потенциалом. Словосочетание «харизматический лидер», вошедшее в современный политический

лексикон, трактуется через перевод слова «харизма» - дар, благодать» [6, с. 12].

Другая точка зрения представлена в концептуальных подходах «интерактивной теории лидерства». Сторонники этой теории объясняют, что лидером может стать любой человек. Все в этом случае зависит не столько от его личностных особенностей, сколько от характера «сложения» двух основных составляющих [48, с. 16]. Вопрос о том, кто возьмет на себя роль лидера, должен решаться с учетом как индивидуальных особенностей кандидата в лидеры, так и личностных характеристик других членов группы и ее структуры, сложившейся в ситуации выполняемой задачи.

К третьей группе концепций может быть причислена «ситуационная теория лидерства», иначе называемая «группо-динамическим подходом». Сторонники ее исходят из того, что лидерство — это прежде всего продукт сложившейся в группе ситуации (Ф. Фидлер и др.) [цит. по 9, с. 85].

Близка этому подходу и так называемая «синтетическая концепция лидерства». Ее сторонники акцентируют внимание на взаимосвязи основных составляющих процесса организации межличностных отношений между носителями разных ролей (лидеры, ведомые и др.) и ситуаций, в которых осуществляется лидерство.

Сюда же может быть включено, внесенное отечественными исследователями, о том, что существенное значение для понимания лидерства и степени его эффективности имеет уровень группового развития (А.В. Петровский и др.) [цит. по 20, с. 88].

В последние годы наибольшим вниманием прежде всего со стороны специалистов, разрабатывающих прикладные проблемы («выявление потенциальных лидеров», «имидж руководителя», «выборные технологии», «выявление и специальное обучение юных лидеров» и др.), пользуется «теория черт личности лидера».

Под лидерскими качествами личности понимается психологический конструкт, детерминирующий влияние индивидуального субъекта группы на групповой субъект или объект с целью регулирования поведения последнего. «Лидерское качество» обладает содержательными и побудительными аспектами. В первом случае речь идет о способностях индивидуального субъекта оказывать влияние на групповой субъект в системе субъект-объектных отношений, т.е. групповой субъект мыслится с позиций индивидуального субъекта как объект влияния. Побудительный аспект лидерского качества характеризуется потребностями личности оказывать влияние как на группу в целом, так и на отдельных ее представителей [34, с. 35].

В книгах Л.И. Уманского и его ученика А.Н. Лутошкина приводятся общие и специфические качества лидера [цит. по 46, с. 20].

Общие качества (ими обладают не только лидеры, но и те, кто может стать лидером) [там же, с. 20]:

- 1) компетентность - знание того дела, в котором человек проявляет себя как лидер;
- 2) активность - умение действовать энергично, напористо;
- 3) инициативность - творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений;
- 4) общительность - открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;
- 5) сообразительность - способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;
- 6) настойчивость - проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;
- 7) самообладание - способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях;
- 8) работоспособность - выносливость, способность вести напряженную работу;

9) наблюдательность - умение видеть, мимоходом отметить важное, замечать детали;

10) самостоятельность - независимость в суждениях, умение брать ответственность на себя;

11) организованность - способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность.

Специфические качества лидера (своеобразные индикаторы лидерского таланта) [цит. по 46, с. 20]:

1) организаторская проницательность - тонкая психологическая избирательность, способность понять другого человека, проникнуть в его внутренний мир, найти для каждого его место в зависимости от индивидуальных особенностей, настроения;

2) способность к активному психологическому воздействию - разнообразие средств воздействия на людей в зависимости от их индивидуальных качеств, от сложившейся ситуации;

3) склонность к организаторской работе, лидерской позиции, потребность брать ответственность на себя.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Поэтому Е. Жариков и Е. Крушельницкий выделили следующие характерологические черты личности лидера [цит. по 12, с. 225]:

1. Воля, способность преодолевать препятствия на пути к цели.
2. Настойчивость, умение разумно рисковать.
3. Терпеливость, готовность долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
4. Инициативность и предпочтение работать без мелочной опеки, независимость.
5. Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
6. Хорошая адаптивность к новым условиям и требованиям.

7. Самокритичность, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.

8. Требовательность к себе и другим, умение спросить отчет за порученную работу.

9. Критичность, способность видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.

10. Надежность, держит слово, на него можно положиться.

11. Выносливость, способность работать даже в условиях перегрузок.

12. Восприимчивость к новому, склонность решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

13. Стрессоустойчивость, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.

14. Оптимистичность, отношение к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

15. Решительность, способность самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

16. Способность менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

На основе данного материала мы можем определить основные группы лидерских качеств: общепрофессиональные, организаторские, коммуникативные, творческие.

Общепрофессиональные качества характеризуются тем, что свойственны для любой специальности и профессии и отражают способность лидера оказывать влияние на окружающих, осуществлять координацию их действий. В данную группу качеств входят: высокая теоретическая подготовка, способность находить решения в нестандартных ситуациях, способность влиять на других людей, умение распределять работу в коллективе [34, с. 9].

На наш взгляд, стоит отметить, что организаторские качества характеризуются следующим образом: человек умеет осознавать и ставить четкие цели, планировать и координировать предстоящую работу, верно распределять обязанности, оценивать возможные риски и т.п.

Творческие качества характеризуются умением личности привносить новые идеи и веяния в деятельность группы. В эту группу входят: широкий общий кругозор, творческое отношение к работе, творческое мышление, умение брать на себя роль наставника [34, с. 9].

Коммуникативные качества характеризуются умением личности находить общие точки соприкосновения с окружающими и убеждать в своей правоте. К этой группе можно отнести: общительность, способность внушать доверие, хорошая постановка голоса и грамотная речь, способность разрешать социальные конфликты и вести переговоры [там же, с.9].

В соответствии с выделенными группами мы можем отсеять и определить основные лидерские качества, которые нам будут необходимы при проведении нашего исследования. Нами были выделены такие качества, как умение определять развитость лидерских качеств, осознание цели (знаю, что хочу), умение решать проблемы, наличие творческого подхода, влияние на окружающих, знание правил организаторской работы, умение работать с группой, коммуникативные и организаторские качества, адекватный уровень самооценивания.

Таким образом, суть понятия «лидерское качество» можно трактовать как способность, подготовленность и стремление личности оказывать влияние на группу или отдельных ее представителей с целью регулирования поведения последних. Понятие лидерская одаренность должно рассматриваться как интегративное личностное свойство и основными критериями лидерской одаренности являются высокая мотивация, выдающиеся способности (интеллектуальные, коммуникативные, суггестивные и др.) и креативность.

## 1.2 Особенности развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

Приобретение и развитие лидерских качеств - залог успешной социализации личности. Наиболее широко и полно обучающийся раскрывается в условиях учебного заведения.

Развитие лидерской одаренности в юношеском возрасте является важным компонентом деятельности педагогической системы. Совокупность форм, методик и технологий работы с лидерами юношеских объединений определяются содержанием и структурой лидерских качеств. Процесс их формирования заключается в создании специально организованной воспитательной среды; а структура педагогического процесса включает формулирование цели, постановку задач, выявление существующих закономерностей и противоречий процесса формирования лидерской одаренности, обоснование методов и технологий педагогического взаимодействия и результатов опытно-экспериментальной работы по формированию лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Раскрывая сущность конструктивного компонента деятельности лидера, А.В. Малиновский в понятие «лидерские качества» включает ряд основных умений [цит. по 51, С. 23-24]:

- 1) обосновывать перед обучающимися систему перспективных линий развития группы;
- 2) определять функции, способы, основные этапы руководства и лидерства в предстоящей работе;
- 3) использовать разнообразные методы и формы профессионального воздействия;
- 4) отбирать и оптимально излагать информацию, влияющую на развитие объединения;
- 5) аргументированно вести любое взаимодействие;

б) определять степень приемлемости для ребёнка того или иного действия, уметь влиять на точку зрения собеседника;

7) сочетать стимулирование и контроль при совершенствовании творческого действия;

8) осуществлять творческий замысел в планировании и организации работы с детским-коллективом;

9) четко планировать и организовывать свой труд;

10) предвидеть психологические барьеры, препятствующие достижению цели, и обходить их.

Современная школа является эффективным инструментом диагностики и совершенствования лидерских качеств российских школьников.

Совокупность таких факторов, как сплочённость педагогического коллектива в достижении поставленных воспитательных целей; высокая организованность педагогической деятельности и наличием специализированных ежегодных программ работы способствует своевременной диагностике сформированности лидерской одаренности в юношеском возрасте и его практической реализации. Систематический педагогический мониторинг помогает выявлять действительных и потенциальных лидеров студенческих общественных организаций и стимулировать активность других членов организации.

Необходимой теоретической предпосылкой исследования системы контроля и мониторинга сформированности лидерской одаренности в юношеском возрасте является системное, целостное представление о сущности лидерских качеств, а также обоснование критериев, показателей и уровней их сформированности. Ведение мониторинга связано с измерением и оценкой лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Для обеспечения эффективности диагностики уровней сформированности лидерской одаренности мы использовали подход, в рамках которого исследовали лидерские качества как компонент

лидерской одаренности через единые критерии и соответствующие им показатели.

Процесс оценки уровня сформированности параметров лидерской одаренности осуществляется в данном исследовании по системе критерии - показатели - уровни.

Критерий - признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо [16, с. 152]. В понимании критериев оценки сформированности параметров лидерской одаренности в юношеском возрасте важным является формирование ключевых компетенций личности.

Показатель – это качественная и количественная оценка протекающих процессов и явлений в окружающей среде. Качественная сторона показателя отображает содержание явления или процесса в конкретных условиях места и времени, количественная – размер, абсолютную или относительную величину в заданное время. Таким образом, показатель – это качественная и количественная характеристика объекта, выраженная числом, указывающим на его свойства [цит. по 38, с. 139]. Показатели сформированности параметров лидерской одаренности отражают сущностные характеристики деятельности образовательной организации по формированию этих параметров. При определении комплекса критериев и показателей уровней сформированности параметров лидерской одаренности нами использованы следующие положения: объективность критериев и показателей, отражающих сущность лидерских качеств; включение в содержание критериев и показателей составляющих: мотивационную, когнитивную, деятельностьную, практическую (по Р.Бернару) [цит. по 19, с. 37]; соотнесение критериев и показателей с установками личности мотивационно-когнитивной, деятельностно-практической.

Нами также учитывались подходы Л.Б. Шнайдера к выделению отдельных критериев сформированное качеств личности. С учётом этих

положений был выделен комплекс критериев и показателей уровней сформированности параметров лидерской одаренности в юношеском возрасте. Разработанные критерии и показатели позволяют диагностировать уровни сформированности параметров лидерской одаренности и выступают в качестве одного из инструментов управления процессом формирования лидерских качеств в юношеском возрасте.

Мотивационно-когнитивный критерий отражает готовность обучающегося к реализации себя в качестве лидера, понимание общественной деятельности как лично значимой, знание способов организаторской деятельности; деятельностно-практический критерий предполагает применение знаний на практике, результативность и эффективность деятельности, умение работать в команде.

Система взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимопроникающих структурно-функциональных критериев обуславливает целостное согласование измерения исследуемых лидерских качеств.

На основе названных критериев и показателей нами определялись и рассматривались следующие уровни сформированности параметров лидерской одаренности [цит. по 51, С. 19-20]:

1. Низкий уровень (звание «Испытатель»): организаторские качества: обучающегося затрудняют при выборе средств для решения той или иной задачи; деятельность организуется ситуативно, без учёта ценностных представлений; плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают своё мнение, тяжело переживают обиды, слабо владеют приёмами организаторской работы; коммуникативные качества: во многих делах стремятся избегать принятия самостоятельных решений, не умеют дифференцировать свою деятельность в плане выбора способов действия; чувствуют себя скованно в новой компании, предпочитают проводить время наедине с собой, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией.

2. Средний уровень (звание «Мастер»): организаторские качества: обосновано выбирают средства для решения той или иной задачи, но деятельность организуется скорее ситуативно; занимаются общественной деятельностью, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий; коммуникативные качества: обучающиеся способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации, проявляют дифференцирование деятельности; не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширять круг своих знакомств.

3. Высокий уровень (звание «Профессионал»): организаторские качества: обладают умением самостоятельно и полно анализировать жизненную ситуацию, планировать свою деятельность и деятельность коллектива, разработать и реализовать мероприятие; активно стремятся к организаторской деятельности, испытывают потребность в ней, отстаивают своё мнение и добиваются его одобрения ровесниками; коммуникативные качества: быстро ориентируются в трудной ситуации, непринуждённо ведут себя в новом коллективе, в важном деле или создавшейся сложной ситуации предпочитают принимать самостоятельные решения; активно стремятся к коммуникативной деятельности, легко налаживают контакты как со сверстниками, так и с людьми разных возрастных групп, владеют навыками межличностного общения.

Стоит отметить, что подобная дифференциация уровней выраженности параметров лидерской одаренности позволяет на более качественном уровне проанализировать различия того, насколько выражены параметры лидерской одаренности, какова перспектива дальнейшего их развития, а также возможность отбора лидерски одаренных обучающихся.

Таким образом, нами была проделана работа по следующим направлениям: определены критерии (мотивационно-когнитивный и деятельностно-практический), соответствующие им показатели, а также уровни (высокий, средний, низкий) сформированности параметров лидерской одаренности в юношеском возрасте. Данные элементы и определяют лидерскую одаренность, а также ее выявление и развитие.

### 1.3 Модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

Поскольку лидерство представляет собой сложную динамичную систему взаимосвязанных компонентов, данное явление целесообразно рассматривать на основе модели. В самом широком смысле, модель - это объект, замещающий оригинал. Наиболее полное определение, на наш взгляд, приводится в работах В.А. Штоффа: «под моделью понимается такая мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отображая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте» [цит. по 3, с.19].

Педагогическое моделирование - это изучение внутриличностных процессов и явлений на основе моделей [8, с. 28].

Объект исследования может быть представлен в графическом или схематическом виде, что предоставляет возможность наглядно отобразить взаимосвязи внутри сложных педагогических структур. Содержательные компоненты модели, рассматриваемые комплексно, создают целостную картину замещаемых явлений [15, с. 3].

Ориентиром создания модели управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте в нашем исследовании служат знаковые модели, получившие обоснование в трудах А.Н. Дахина.

Данные модели включают в себя следующие части: предметную (перечень учебно-познавательных объектов), межпредметную (общие принципы познания, системный подход), социально-трудовую (способность продолжать обучение, готовность к выбору профессии), коммуникативную, ценностно-смысловую, личностное саморазвитие [11, с. 17].

Вышеприведенные компоненты модели позволяют наблюдать динамические изменения исследуемых процессов, вносить коррективы, прогнозировать и оценивать результаты. Системная реализация модели дает новые знания о сущности объекта, что составляет основу любой инновационной деятельности. Моделирование, таким образом, может выступать действенным механизмом осуществления педагогических преобразований.

Основой целеполагающей деятельности в процессе моделирования управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте является этап построения иерархии взаимообусловленных и взаимоподдерживаемых целей – «Дерево целей». Для того, чтобы более наглядно представить логику исследования и осуществить его на более высоком методологическом уровне, мы сочли необходимым применить системный подход к процессу целеполагания, разработанный доктором психологических наук В.И. Долговой и использовали метод «Дерево целей».



Рисунок 1 – «Дерево целей» управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

На рисунке 1 представлено «Дерево целей» управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально выполнить управление процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

1. Рассмотреть теоретические предпосылки развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

1.1 Проанализировать понятие лидерская одаренность в психолого-педагогической литературе.

1.2 Проанализировать особенности развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

1.3 Сконструировать модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

2. Провести исследование процесса развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

2.1 Охарактеризовать этапы, методы и методики исследования.

2.2 Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

3.1 Разработать и апробировать программу управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

3.2 Проанализировать результаты опытно-экспериментального исследования.

3.3 Разработать психолого-педагогические рекомендации педагогам, родителям и руководителям структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой.

3.4 Составить технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Как метод планирования, по В. И. Долговой, «Дерево целей» основывается на теории графов и представляет собой как траекторные, определяющие направление движения к заданным стратегическим целям по заданной траектории [13, с. 88].

В результате обобщения теоретических положений мы сконструировали концептуальную модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте. Под моделью управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте в нашей работе мы понимаем организованную структурную систему, отражающую формирование параметров лидерской одаренности и включающую в себя следующие компоненты: целевой, теоретический, диагностический, коррекционный и аналитический блоки. Модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте на Рисунке 2.

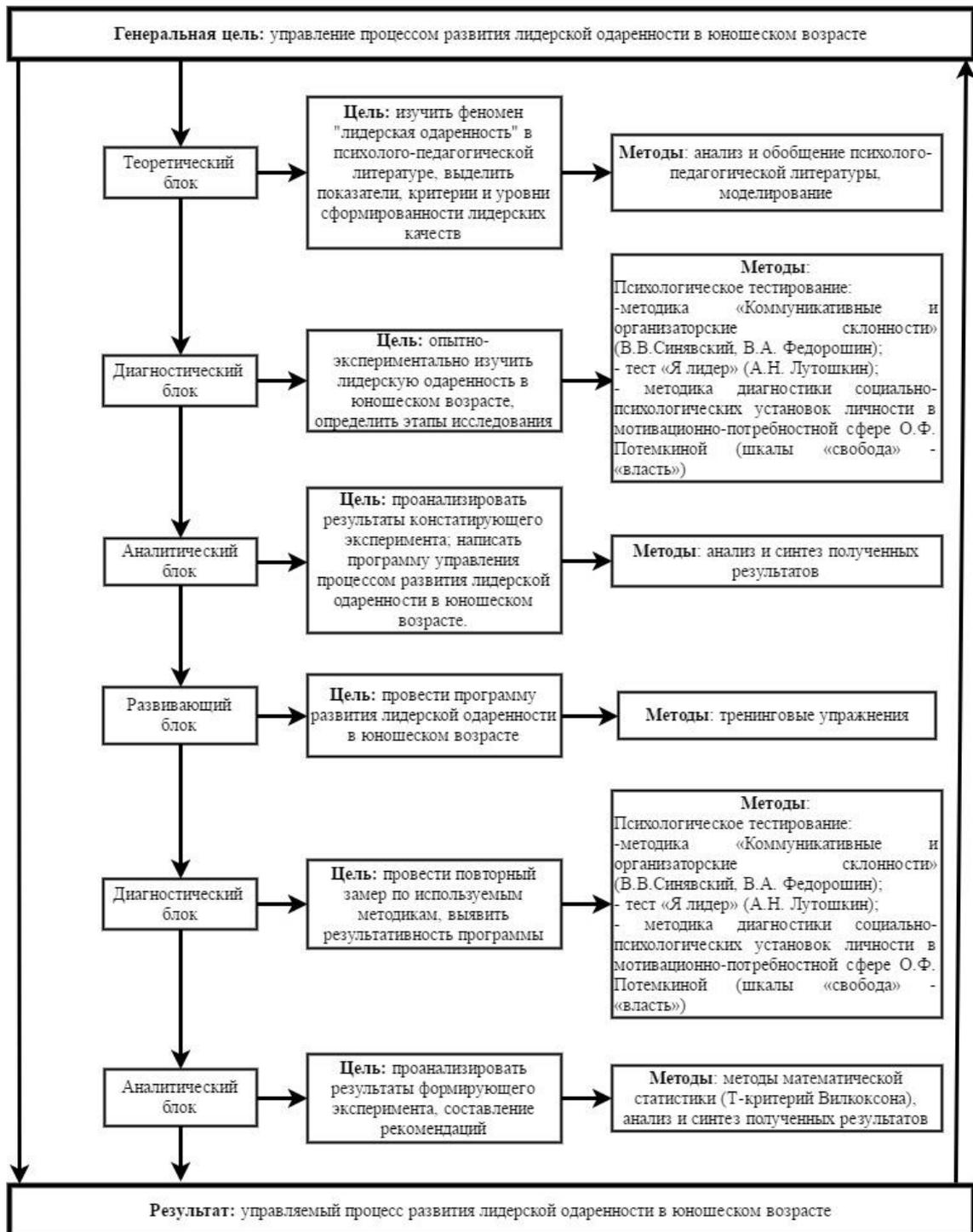


Рисунок 2 – Модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

Данная модель имеет процессный характер, результатом которой является управляемый процесс развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

При составлении модели управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте, учитываются 6 блоков:

- 1) теоретический;
- 2) диагностический;
- 3) аналитический;
- 4) развивающий;
- 5) диагностический;
- 6) аналитический.

Теоретический блок. Цель: изучить феномен «лидерская одаренность» в психолого-педагогической литературе, выделить показатели, критерии и уровни сформированности параметров лидерской одаренности. Цель достигается при помощи анализа и обобщения психолого-педагогической литературы, моделирования.

Диагностический блок. Цель: опытно-экспериментально изучить лидерскую одаренность в юношеском возрасте, определить этапы исследования. Цель достигается при помощи психологического тестирования:

- 1) методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В.Синявский, В.А. Федорошин);
- 2) тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин);
- 3) методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»).

Аналитический блок. Цель: проанализировать результаты констатирующего эксперимента; написать программу управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте. Цель достигается при помощи анализа и синтеза полученных результатов.

Развивающий блок. Цель блока – провести программу развития лидерской одаренности в юношеском возрасте. Данная цель достигается непосредственно проведением программы управления процессом развития

лидерской одаренности в юношеском возрасте благодаря тренинговым упражнениям.

Эффективность психолого-педагогического развивающего процесса в значительной степени зависит от умения психолога составлять развивающую программу.

При составлении программы управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте учитываются следующие моменты:

- 1) четкое формулирование основной цели работы;
- 2) выделение круга задач конкретизирующих основную цель;
- 3) определение содержания развивающих занятий с учетом индивидуально–психологических особенностей испытуемых;
- 4) определение формы работы (групповая, индивидуальная);
- 5) выбор соответствующих методов и техник с учетом возрастных особенностей;
- 6) планирование формы участия преподавателей, сотрудников, кураторов в коррекционном процессе;
- 7) разработка методов анализа оценки динамики развивающего процесса;
- 8) подготовка помещения, необходимого оборудования, материала для упражнений.

Диагностический блок. Цель: провести повторный замер по используемым методикам, выявить результативность программы. Данная цель реализуется с помощью психологического тестирования:

- 1) методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В.Синявский, В.А. Федорошин);
- 2) тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин);
- 3) методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»).

Аналитический блок. Цель: проанализировать результаты формирующего эксперимента, составление рекомендаций. Для выполнения цели было проведено повторное диагностирование, результаты которого были проанализированы с помощью T – критерия Вилкоксона, была доказана значимость этих результатов. На основании анализа полученного опыта в ходе исследования управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте были составлены рекомендации для педагогов, родителей и руководителей структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой, а также составлена технологическая карта внедрения результатов исследования в практику.

Таким образом, для составления и эффективного проведения развивающей программы, необходима разработка и внедрение модели управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте с учетом метода целеполагания «Дерева целей». В данном исследовании модель содержательна, понятна, целостна. Раскрыты все блоки, расписаны этапы работы для исследования, обоснованы цели и задачи квалификационного исследования. А так же показаны взаимосвязи и взаимовлияния блоков друг на друга.

### Выводы по 1 главе

В процессе работы над первой главой перед нами были поставлены следующего характера задачи:

1. Провести теоретический анализ понятия «лидерская одаренность» в психолого-педагогической литературе.
2. Описать особенности развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

3. Описать модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

И мы утверждать, что данные задачи нами реализованы.

Понятие «лидерская одаренность» должно рассматриваться как интегративное личностное свойство и основными критериями лидерской одаренности являются высокая мотивация, выдающиеся способности (интеллектуальные, коммуникативные, суггестивные и др.) и креативность.

Основными показателями лидерской одаренности, выраженных в лидерских качествах, мы выделили: умение определять развитость лидерских качеств, осознание цели (знаю, что хочу), умение решать проблемы, наличие творческого подхода, влияние на окружающих, знание правил организаторской работы, умение работать с группой, коммуникативные и организаторские качества.

Также мы определили критерии (мотивационно-когнитивный и деятельностно-практический) и уровни (высокий, средний, низкий) сформированности параметров лидерской одаренности в юношеском возрасте.

В процессе нашей работы мы описали «Дерево целей» нашего исследования и сконструировали модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

## Глава 2. Организация исследования управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

### 2.1 Этапы, методы и методики исследования

Данная работа посвящена управлению процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Цель исследования: теоретически обосновать и экспериментально выполнить управление процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Объект исследования: лидерская одаренность в юношеском возрасте.

Предмет исследования: управление процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Гипотеза исследования: развитие лидерской одаренности в юношеском возрасте представляет сложный, многоэтапный процесс, который может быть более результативным, если в отношении него применить специально разработанную программу управления.

Для реализации цели исследования необходимо решение следующих эмпирических задач:

1. Обозначить этапы исследования, подобрать методы и методики исследования.

2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

В исследовании использовались следующие методы:

- теоретические (аналитико-синтетический, сравнительно-сопоставительный, метод моделирования);
- экспериментально-эмпирические (эксперимент);
- психодиагностические (методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин); тест «Я

лидер» (А.Н. Лутошкин); методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»);

- психокоррекционные (методы активного социально-психологического обучения – ролевая игра, групповая дискуссия, социально-психологический тренинг и др);

- методы количественной обработки данных (оценка достоверности сдвига в значениях исследуемого признака (Т-критерий Вилкоксона).

Опытно-экспериментальное исследование осуществлялось в несколько этапов (по И.А. Зимняя) [21, с.24]:

1) подготовительный (на данном этапе осуществляется знакомство с литературой по теме исследования, постановка целей, задач выдвижение гипотез, описание выборки, подбор методов и методик, планирование исследования),

2) исследовательский (организация констатирующего и формирующего экспериментов),

3) этап качественного и количественного анализа (обработки) полученных данных,

4) этап интерпретации (где обобщаются, устанавливаются причины, факторы, обуславливающие характер протекания исследуемого явления).

Рассмотрим использованные в исследовании методики подробно.

Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) (методика самооценки лидерских качеств) подробно описана в Приложение 1. Целью теста является изучение особенностей лидерских качеств. Испытуемому предлагается ответить на 48 вопросов в соответствии с предложенной инструкцией, которая предполагает дифференцированную оценку утверждений. По результатам обработки данных в соответствии с ключом, подсчитывается сумма баллов. Эта сумма определяет развитость следующих лидерских качеств:

1) умение определять развитость лидерских качеств;

- 2) осознание цели (знаю, что хочу);
- 3) умение решать проблемы;
- 4) наличие творческого подхода;
- 5) влияние на окружающих;
- 6) знание правил организаторской работы;
- 7) организаторские способности;
- 8) умение работать с группой.

Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) представляет собой опросник, который содержит 40 вопросов, предполагающих ответы «да» или «нет». Данная методика представлена в Приложение 1.

По результатам ответов на вопросы данной методики появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Максимальное количество баллов по каждому параметру – 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных.

Методика позволяет выявить пять уровней выраженности коммуникативных и организаторских склонностей: низкий, ниже среднего, средний, высокий и очень высокий [42, с. 19].

Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»). Более полная характеристика данной методики представлена в Приложение 1. Цель методики: выявить степень выраженности социально-психологических установок. Данная методика имеет два варианта. В первом варианте рассматривают такие шкалы, как «альтруизм – эгоизм», «процесс – результат». Во втором варианте – «свобода – власть», «труд – деньги». Каждый вариант содержит 40 вопросов, предполагающих ответы «да» или «нет». По результатам обработки данных в соответствии с ключом, подсчитывается сумма

баллов. Эта сумма определяет выраженность той или иной направленности в паре шкал.

Т-критерий Вилкоксона. Более полная характеристика данного метода математической статистики представлен в Приложение 1. Критерий применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых [46, с. 87]. Он позволяет установить не только направленность изменений, но и их выраженность [там же, с.88]. С его помощью мы определяем, является ли сдвиг показателей в каком-то одном направлении более интенсивным, чем в другом [там же, с. 88].

Таким образом, нами были рассмотрены основные методы, которыми мы пользовались при проведении исследования.

## 2.2 Характеристика выборки и анализ результатов констатирующего исследования

Опытно-экспериментальное исследование проводилось на базе ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет». В исследовании приняли участие 43 человека в возрасте 17-18 лет, из них 12 юношей и 31 девушка. Все испытуемые являются студентами 1-го курса различных факультетов. Отбор испытуемых проводилось по их активности в общественной, волонтерской, творческой, спортивной деятельности, организуемой Первичной профсоюзной организацией студентов ЧелГУ, Управлением воспитательной работы, факультетами и сторонними организациями. Форма обучения – очная. 48% испытуемых (21 человек) обучается на договорной основе, 52% (22 человека) – на бюджете. Все испытуемые из благополучных семей. Некоторые из студентов взаимодействовали друг с другом ранее.

В первую очередь, нам необходимо привести полученные сырые баллы по проведенным методикам. Таблица с сырыми баллами по каждой из методик приведена в Приложение 2 Таблица 1.

Результат прохождения теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) (методика самооценки лидерских качеств) представлены в Приложение 2 в Таблице 2. На Рисунке 3 графически представлены результаты теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) (методика самооценки лидерских качеств).

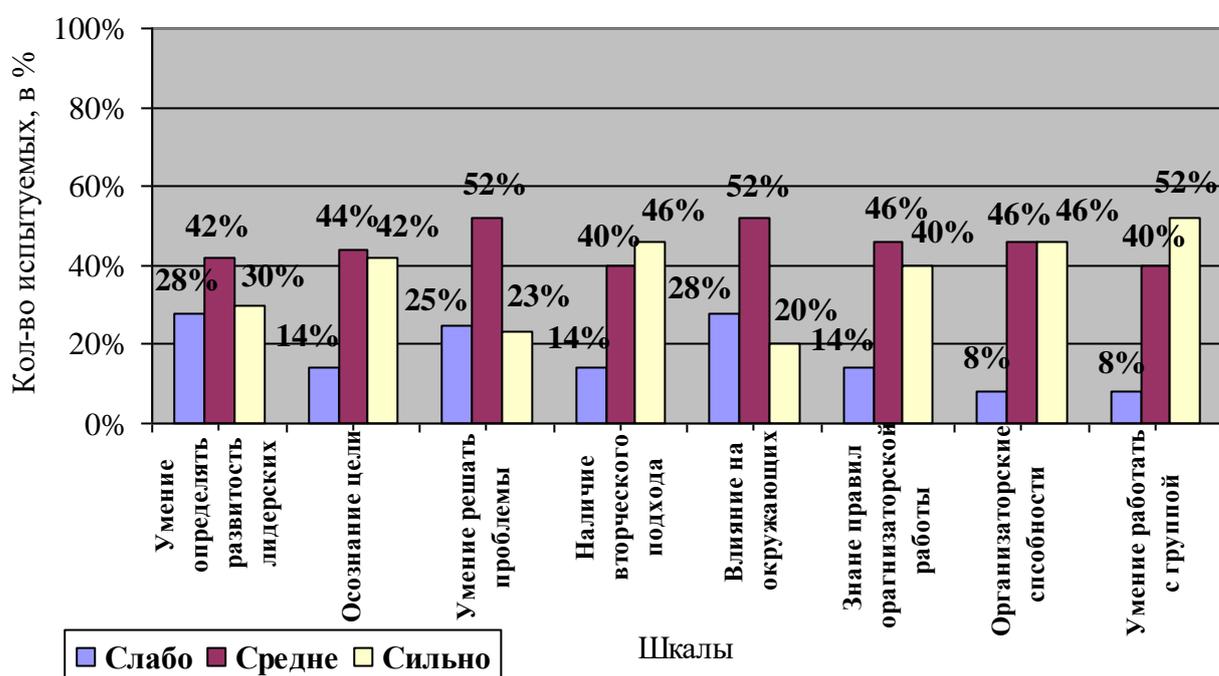


Рисунок 3 – Результаты теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) (методика самооценки лидерских качеств)

Мы видим, что показатель шкалы «умение определять развитость лидерских качеств» у 28% (12 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 42% (18 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 30% (13 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. Показатель шкалы «осознание цели (знаю, что хочу)» у 14% (6 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 44% (19 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 42% (18 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. Показатель шкалы «умение решать проблемы» у 25% (11 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 52% (22

ч-ка) –средний уровень выраженности, у 23% (10 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. Показатель шкалы «наличие творческого подхода» у 14% (6 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 40% (17 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 46% (20 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. Показатель шкалы «влияние на окружающих» у 28% (12 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 52% (22 ч-ка) –средний уровень выраженности, у 20% (9 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. Показатель шкалы «знание правил организаторской работы» у 14% (6 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 46% (20 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 40% (17 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. Показатель шкалы «организаторские способности» у 8% (3 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 46% (20 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 46% (20 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. Показатель шкалы «умение работать с группой» у 8% (4 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 40% (17 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 52% (22 ч-ка) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

Результаты по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) представлены в Приложение 2 в Таблице 3.

По шкале «коммуникативные способности» 35% (15 ч-ек) респондентов имеют низкий уровень выраженности, 16% (7 ч-ек) – уровень ниже среднего, 21% (9 ч-ек) – средний уровень, 12% (5 ч-ек) – высокий уровень, 16% (7 ч-ек) – очень высокий уровень. По шкале «организаторские способности» 28% (12 ч-ек) респондентов имеют низкий уровень выраженности, 21% (9 ч-ек) – уровень ниже среднего, 16% (7 ч-ек) – средний уровень, 21% (9 ч-ек) – высокий уровень, 14% (6 ч-ек) – очень высокий уровень.

В ходе анализа полученных результатов мы можем отметить, что у трети респондентов низкий уровень выраженности коммуникативных и

организаторских способностей, но стоит также обратить внимание, что есть такие сочетания, как высокий уровень коммуникативных способностей и низкий организаторских способностей, и наоборот.

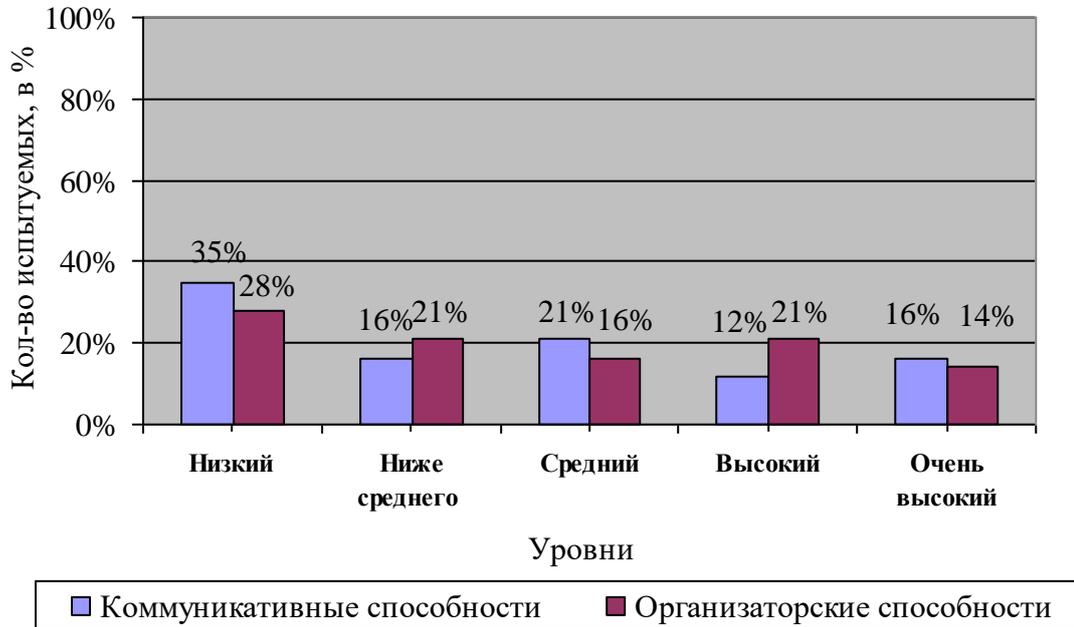


Рисунок 4 - Результаты методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)

Согласно Рисунку 4 мы можем наблюдать разнородность распределения результатов по данной методике.

Результаты по методике диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть») представлены в Приложении 2 в Таблице 4. Следует отметить, что можно, на основании результатов использования методики, выявить несколько групп испытуемых [45, с. 648]:

1. Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.
2. Группа низкомотивированных испытуемых, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо.
3. Группа с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

По шкале «свобода-власть» 10% (4 ч-ка) респондентов обладают высокую мотивацией к данной ориентации, 23% (10 ч-ек) – низкую мотивацию, 67% (29 ч-ек) – дисгармоничную ориентацию.

В соответствие с Рисунком 5 мы можем пронаблюдать процентное соотношение по результатам данной методики.

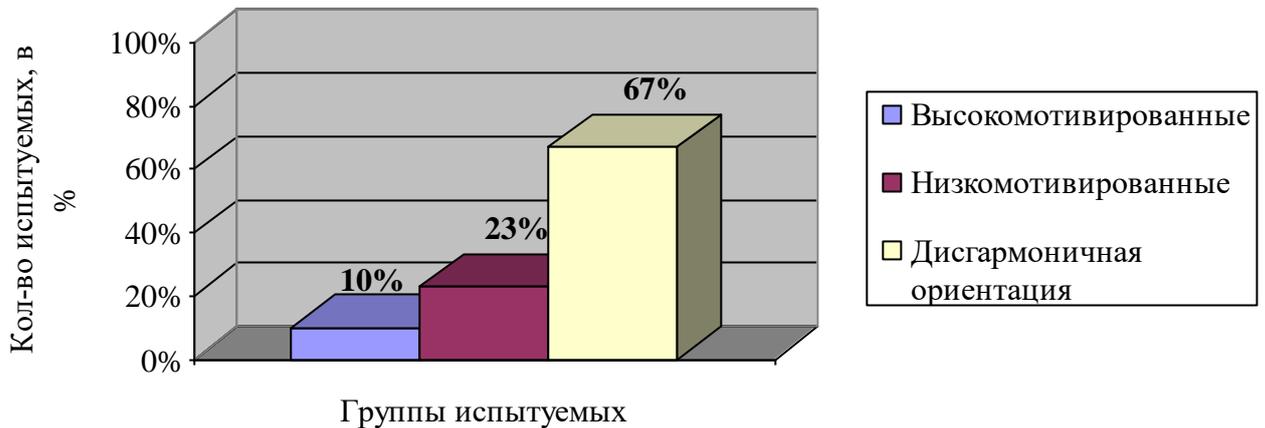


Рисунок 5 - Результаты методики «Социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»)

Средние значения по шкалам «свобода» и «власть» равны 6,3 и 3,4 соответственно. На основе этого мы можем сказать, что в большей мере превалирует ориентация на свободу, которая означает быть свободным, самодостаточным и способным руководить собственной жизнью.

По итогам констатирующего эксперимента мы решили, что всем испытуемым будет рекомендовано участие в программе развития лидерской одаренности в юношеском возрасте. Данный факт связан с низкими или средними уровнями выраженности заявленных лидерских качеств (умение определять развитость лидерских качеств, осознание цели (знаю, что хочу), умение решать проблемы, наличие творческого подхода, влияние на окружающих, знание правил организаторской работы, организаторские способности (шкала теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин), организаторские способности (шкала методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин),

коммуникативные способности, установка на свободу, установка на власть).

В процессе проведения исследования нами была проделана объемная работа. Исследование проводилось в несколько этапов. Первый этап - подготовительный, в процессе которого осуществлялся подбор методик, формирование выборки, создание условий для исследования, решение организационных вопросов. Далее проведение замеров таких, как диагностика выраженности лидерских качеств, диагностика коммуникативных и организаторских способностей, диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере («свобода» - «власть»). Третий этап – количественный и качественный анализ полученных результатов.

Также нами были подобраны отвечающие нашим требованиям методики: тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин); методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин); методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»).

### Выводы по 2 главе

При работе над второй главой перед нами стояли следующие задачи:

1. Обозначить этапы исследования, подобрать методы и методики исследования.
2. Охарактеризовать выборку и проанализировать результаты констатирующего эксперимента.

В процессе работы нами были подобраны и охарактеризованы методы и методики:

- теоретические (аналитико-синтетический, сравнительно-сопоставительный, метод моделирования);

- экспериментально-эмпирические (эксперимент);
- психодиагностические (методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин); тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин); методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»);
- психокоррекционные (методы активного социально-психологического обучения – ролевая игра, групповая дискуссия, социально-психологический тренинг и др);
- методы количественной обработки данных (оценка достоверности сдвига в значениях исследуемого признака (Т-критерий Вилкоксона).

Также нами были освещены результаты констатирующего эксперимента, по итогам которого было принято решение, что всем испытуемым будет рекомендовано участие в программе развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Резюмируя, мы можем утверждать, что поставленные задачи реализованы.

### Глава 3. Опытнo–экспериментальное исследование управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

#### 3.1 Разработка и апробация программы управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте

Актуальность программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте заключается в том, что она будет способствовать развитию личности обучающихся, раннему выявлению сфер интересов, обучению проектной деятельности, т.к. в проекте ФГОС ВО 3++ «Разработка и реализация проектов» является одной из универсальных компетенций.

Наиболее результативными для выявления и развития компонентов лидерской одаренности являются специальные тренинговые формы педагогической деятельности.

Цель развивающей программы: развить компоненты лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Задачи развивающей программы:

1. Выявить уровень выраженности компонентов лидерской одаренности;
2. Обучить испытуемых работе в группе, написанию и реализации проектов, основам конфликтологии, стресс-менеджмента, тайм-менеджмента, самопрезентации.

Этапы реализации программы:

1. Этап сбора и анализа информации (информационно-аналитическая деятельность);
2. Этап планирования, организации, координации (организационно-исполнительская деятельность);

3. Этап диагностики коррекционно–развивающей (контрольно–диагностическая деятельность);

4. Этап регуляции и корректировки (регулятивно–корректировочная деятельность).

Направления работы по программе отражают её основное содержание:

Диагностическая работа обеспечивает своевременное выявление уровня развития (выраженности) компонентов лидерской одаренности, проведение их комплексного обследования и подготовку рекомендаций испытуемым по саморазвитию интересующих компонентов и педагогам по раннему выявлению лидерски одаренных обучающихся.

Коррекционно–развивающая работа обеспечивает своевременную работу с лидерски одаренной молодежью, а также повышение выраженности компонентов лидерской одаренности.

Консультативная работа обеспечивает непрерывность сопровождения лидерски одарённой молодежи по вопросам реализации программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте в других учебных учреждениях.

Информационно–просветительская работа направлена на разъяснительную деятельность по вопросам, связанным с особенностями пониманием феномена «лидерская одаренность», продвижением программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Методологической основой программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте являются принципы структурного, когнитивного и деятельностного личностно–ориентированного подходов.

Организация работы строится на принципах:

Гуманизма – утверждение норм уважения и доброжелательного отношения к каждому испытуемому, исключение принуждения и насилия над личностью.

Конфиденциальности – информация, полученная организатором в процессе проведения работы, не подлежит сознательному или случайному разглашению. Участие испытуемых должно быть сознательным и добровольным.

Компетентности – организатор чётко определяет и учитывает принципы собственной компетентности.

Ответственности – организатор заботится, прежде всего, о благополучии испытуемых и не использует результаты работы им во вред.

В работе используются следующие методы:

1. Дискуссия, обсуждение.
2. Тренинговые упражнения.
3. Ролевая игра.
4. Игровое проектирование.
5. Мозговой штурм.
6. Имитационная игра.

Рассмотрим структуру занятия более подробно. Программа развития лидерской одаренности в юношеском возрасте представлена в Приложение 3.

#### Занятие 1

Цель: познакомить с программой развития лидерской одаренности в юношеском возрасте, познакомить участников друг с другом, наметить перспективы работы.

Тренер знакомится. Упражнение «История»: ведущий делит участников на две команды. Определяется время для выполнения первого задания (например, 5 минут). За это время каждая команда сочиняет о себе историю, используя реальные данные. Например, «Мы живем в Туле, Казани и Москве. Дома у нас 9 собак, 14 кошек, 2 попугая и 1 черепаха. Трех наших мам зовут Ольгами, а еще у нас два папы по имени Саша» и т.д. По истечении назначенного времени каждая команда выбирает

рассказчика, и обе команды меняются местами, то есть первая команда рассказывает про вторую команду и наоборот.

Принятие правил работы группы [54, с. 38]:

1. Право говорящего. Редко можно встретить человека, который испытывает радость, когда его перебивают. Мир лишился многих гениальных идей, прерванных в зародыше. Чтобы это не случилось на нашем тренинге, давайте договоримся, что любой говорящий имеет право быть выслушанным до конца. И только после того, как он выразит свою мысль, можно начинать прения и дискуссии.

2. Правило поднятой руки. Это правило является продолжением предыдущего. Оно преследует две цели: первая – чтобы не перебивали говорящего, вторая – чтобы не пропали умные мысли, пришедшие в голову в процессе работы. «Осенённый» участник поднимает руку, и, когда появляется возможность, ведущий дает ему слово.

3. Конфиденциальность. Это правило защищает любого участника и ведущего от сплетен и пересудов. Вся личная информация, сообщенная о себе или другом человеку в группе, является закрытой.

4. «Не давать оценок». Это важное правило мы часто нарушаем в жизни. Считаем себя в праве осуждать и оценивать чужие поступки, слова, привычки. Здесь мы не оцениваем других людей, их мнение, внешность, а принимаем их такими, какие они есть.

5. Право ведущего. Я, как ведущий, могу прервать упражнение или другую деятельность группы, если это мешает групповому процессу. Я также буду следить за соблюдением принятых группой правил.

6. Пунктуальность. Нас в группе совсем немного, и отсутствие даже одного опоздавшего ощутимо скажется на процессе.

Презентация программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте:

Занятие 2

Цель: сформировать и развить навык выстраивания контакта с людьми и работы в группе.

#### Занятие 3

Цель: сформировать и развить способность эмоциональной саморегуляции в стрессовых ситуациях.

#### Занятие 4

Цель: сформировать и развить навык разрешения конфликтных ситуаций и построения конфликтограммы.

#### Занятие 5

Цель: ознакомить с теоретическими основами проектной деятельности.

#### Занятие 6

Цель: обучить навыкам самопрезентации.

#### Занятие 7

Цель: обучить навыкам современного тайм-менеджмента, тренером выступал региональный директор по маркетингу Школы бизнеса и гостиничного менеджмента VHMS (г. Люцерн, Швейцария) Мэгди Аттолла.

#### Занятие 8

Цель: презентовать участникам молодёжный проект «Академия лидерства», конкурс «Студенческий лидер», Объединенный совет обучающихся, а также позволить участникам выстроить деловые контакты с представителями организаций и экспертами.

#### Занятие 9

Цель: презентовать экспертам проекты, разработанные участниками программы.

#### Занятие 10

Цель: повторная диагностика по методикам: «методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин); тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин); методика диагностики

социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»);, охарактеризовать влияние тренировочных занятий 1-9 на степень развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Таким образом, с целью психолого-педагогического воздействия на развития лидерской одаренности в юношеском возрасте была разработана программа, предназначенная для групповой работы педагога–психолога, преподавателя с обучающимися юношеского возраста. Данная программа реализует такие задачи, как выявление уровня выраженности компонентов лидерской одаренности; обучение испытуемых работе в группе, написанию и реализации проектов, основам конфликтологии, стресс-менеджмента, тайм-менеджмента, самопрезентации.

Критерием эффективности реализации программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте является повышение выраженности компонентов лидерской одаренности в юношеском возрасте в сравнение в первой диагностикой.

### 3.2 Анализ результатов опытно–экспериментального исследования

В исследование участвовали студенты 1 курса ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет». В исследование приняли участия 43 человека 17-18 лет, из них 12 юношей и 31 девушка.

Таблица с сырыми баллами по каждой из методик приведена в Приложение 4 Таблица 6.

Результаты прохождения теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) (методика самооценки лидерских качеств) представлены в Приложение 4 в Таблице 7. На Рисунке 6, Рисунке 7, Рисунке 8, Рисунке 9, Рисунке 10, Рисунке 11, Рисунке 12, Рисунке 13 графически представлены результаты

теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин) (методика самооценки лидерских качеств).

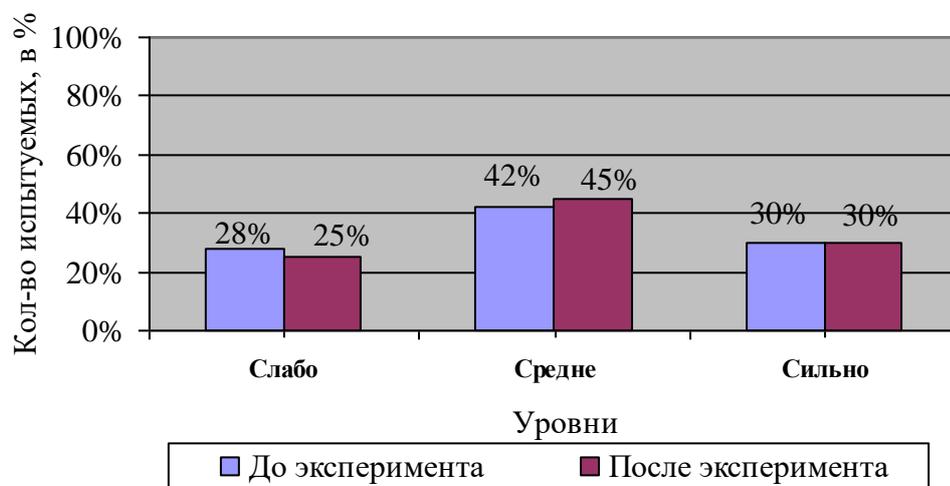


Рисунок 6 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Умение определять развитость лидерских качеств»

Мы видим, что при констатирующем эксперименте показатель шкалы «Умение определять развитость лидерских качеств» у 28% (12 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 42% (18 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 30% (13 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 25% (11 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 45% (20 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 30% (13 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

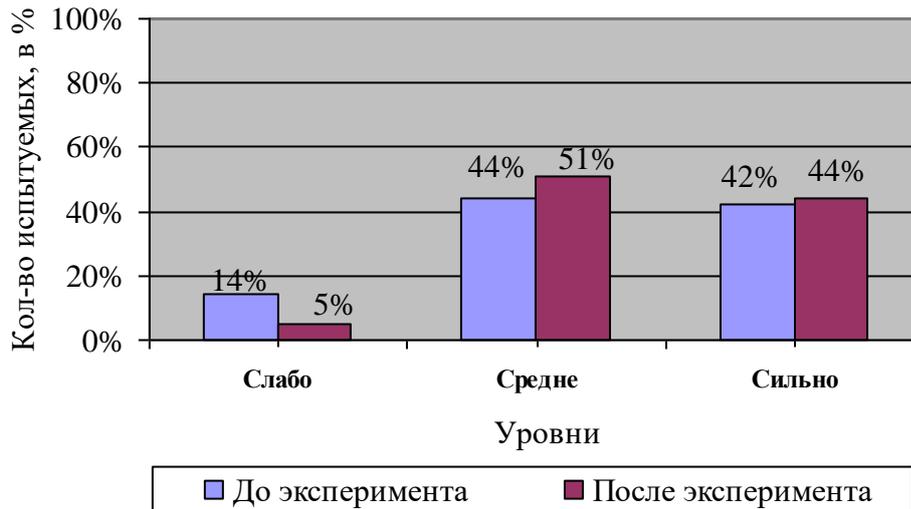


Рисунок 7 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Осознание цели»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Осознание цели (знаю, что хочу)» у 14% (6 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 44% (19 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 42% (18 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 5% (2 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 51% (22 ч-ка) –средний уровень выраженности, у 44%% (19 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

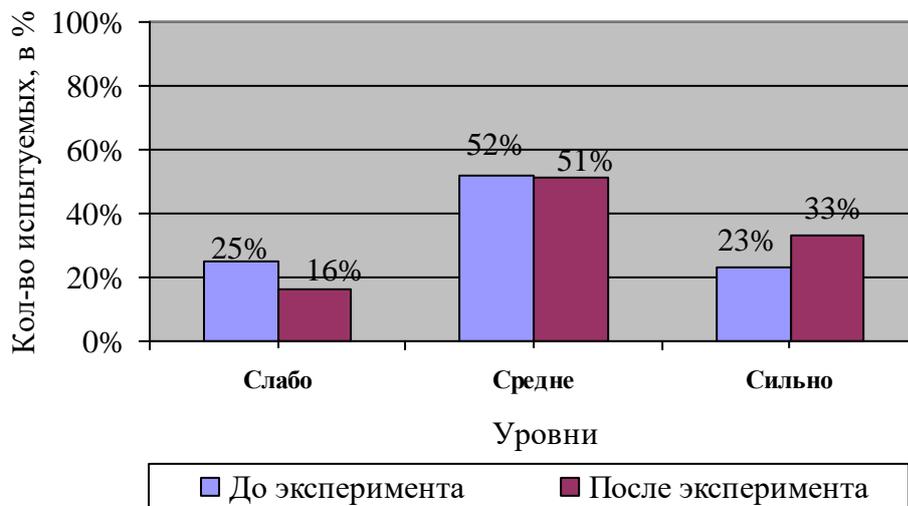


Рисунок 8 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Умение решать проблемы»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Умение решать проблемы» у 25% (11 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 52% (22 ч-ка) –средний уровень выраженности, у 23% (10 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 16% (7 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 51% (22 ч-ка) –средний уровень выраженности, у 33%% (14 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

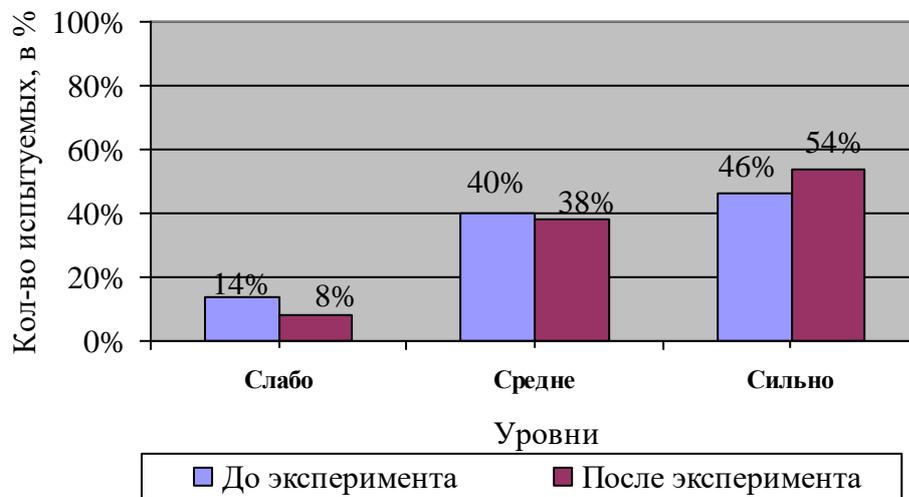


Рисунок 9 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Наличие творческого подхода»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Наличие творческого подхода» у 14% (6 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 40% (17 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 46% (20 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 8% (3 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 38% (18 ч-ка) –средний уровень выраженности, у 54% (23 ч-ка) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

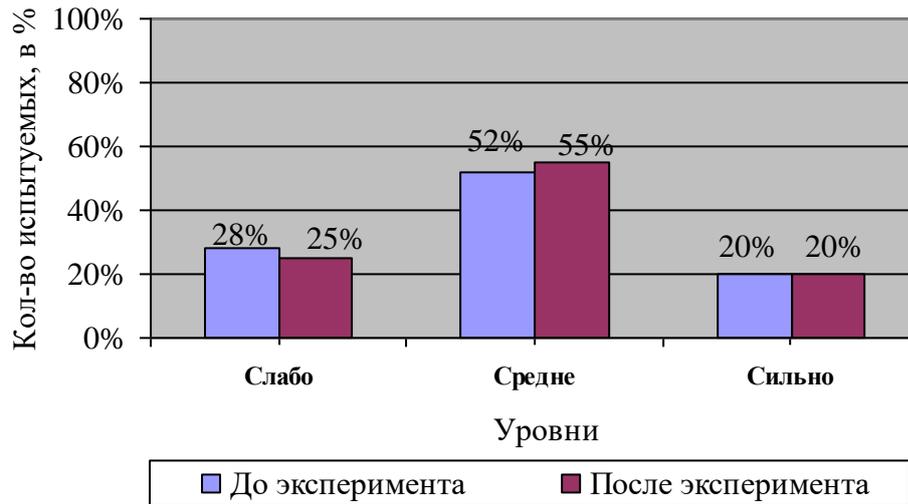


Рисунок 10 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Влияние на окружающих»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Наличие творческого подхода» у 28% (12 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 52% (22 ч-ка) –средний уровень выраженности, у 20% (9 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 25% (11 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 55% (23 ч-ка) –средний уровень выраженности, у 20% (9 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

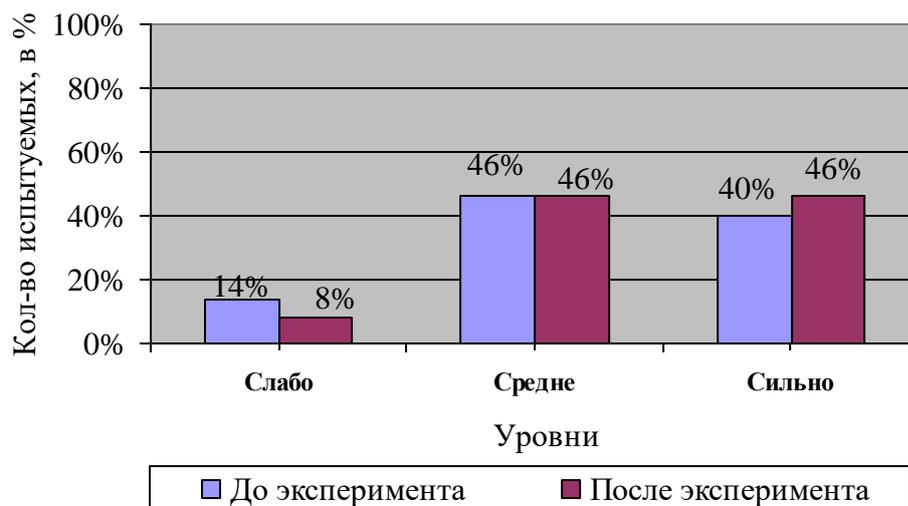


Рисунок 11 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Знание правил организаторской работы»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Знание правил организаторской работы» у 14% (6 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 46% (20 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 40% (17 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 8% (3 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 46% (20 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 46% (20 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

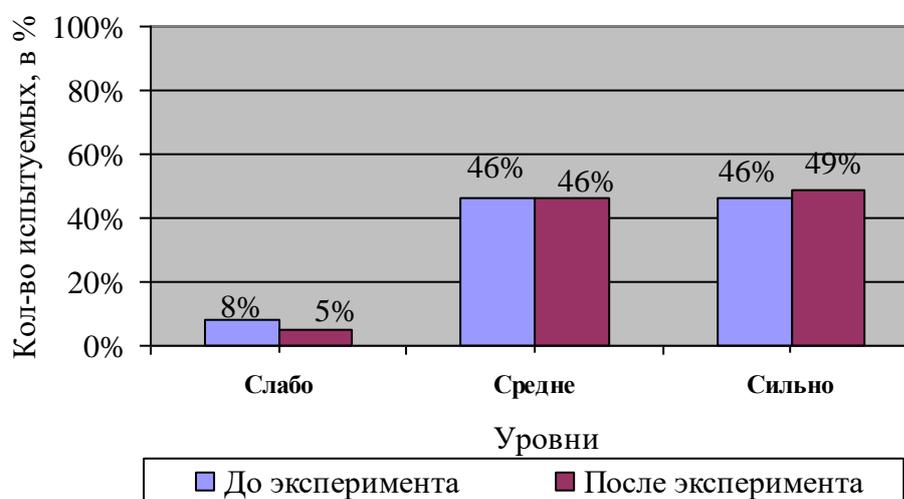


Рисунок 12 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Организаторские способности»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Организаторские способности» у 8% (3 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 46% (20 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 46% (20 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 5% (2 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 46% (20 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 49% (21 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

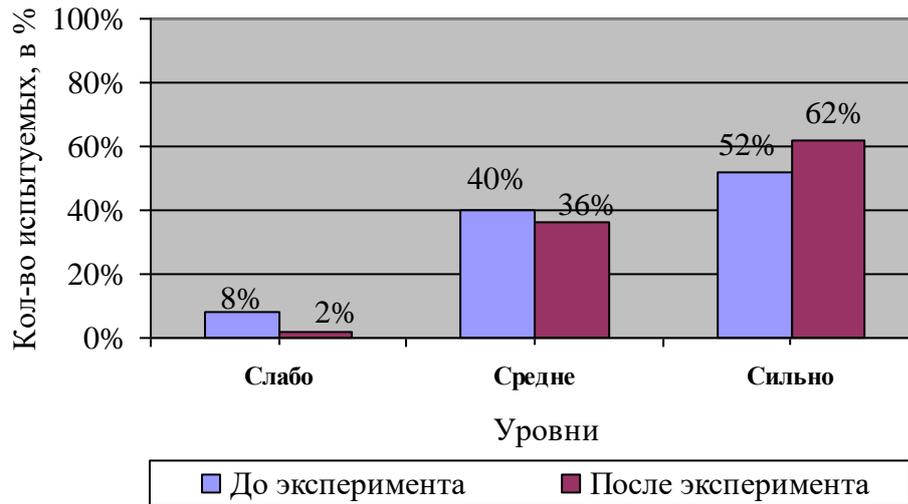


Рисунок 13 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин). Шкала «Умение работать с группой»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Умение работать с группой» у 8% (4 ч-ка) респондентов слабо выражен, у 40% (17 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 52% (22 ч-ка) – сильно выраженный показатель по данной шкале. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что у 2% (1 ч-ек) респондентов слабо выражен, у 36% (16 ч-ек) –средний уровень выраженности, у 62% (26 ч-ек) – сильно выраженный показатель по данной шкале.

В целом, мы видим у испытуемых прирост сильно выраженных показателей по шкалам «Осознание цели», «Умение решать проблемы», «Наличие творческого подхода», «Знание правил организаторской работы», «Организаторские способности», «Умение работать с группой». А также уменьшение количества испытуемых с низко выраженными показателями по шкалам «Умение определять развитость лидерских качеств», «Осознание цели», «Умение решать проблемы», «Наличие творческого подхода», «Влияние на окружающих», «Знание правил организаторской работы», «Организаторские способности», «Умение работать с группой».

Результаты по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин) представлены в Приложение 4 в Таблице 8. а также в тексте на Рисунке 14, Рисунке 15.

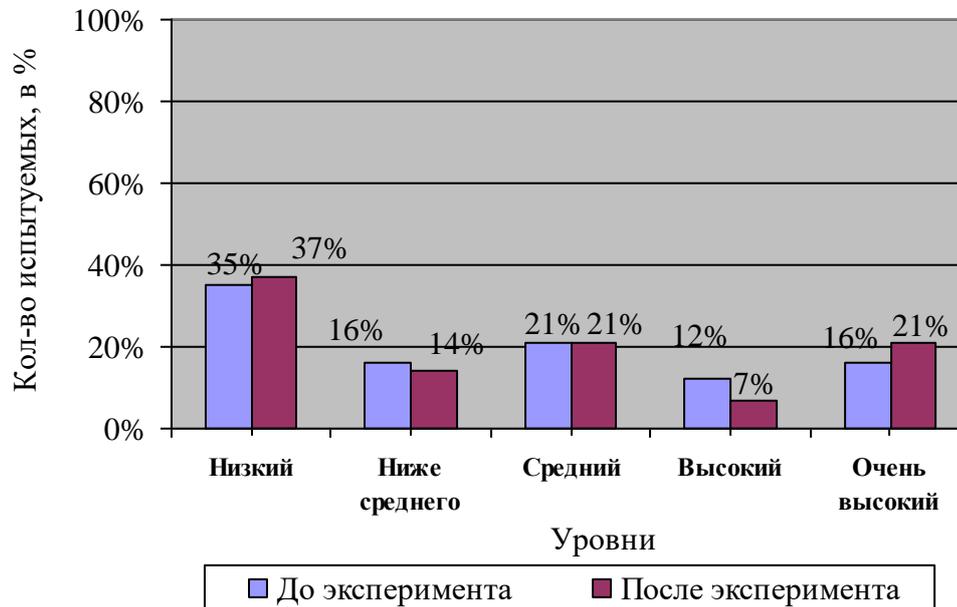


Рисунок 14 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Шкала «Коммуникативные способности»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Коммуникативные способности» 35% (15 ч-ек) респондентов имеют низкий уровень выраженности, 16% (7 ч-ек) – уровень ниже среднего, 21% (9 ч-ек) – средний уровень, 12% (5 ч-ек) – высокий уровень, 16% (7 ч-ек) – очень высокий уровень. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что 37% (16 ч-ек) респондентов имеют низкий уровень выраженности, 14% (6 ч-ек) – уровень ниже среднего, 21% (9 ч-ек) – средний уровень, 7% (3 ч-ек) – высокий уровень, 21% (9 ч-ек) – очень высокий уровень.

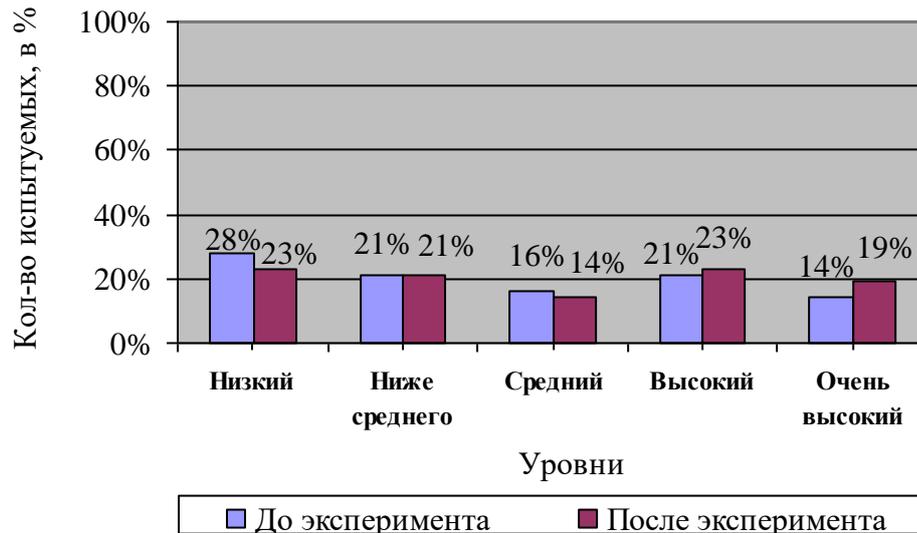


Рисунок 15 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Шкала «Организаторские способности»

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Организаторские способности» 28% (12 ч-ек) респондентов имеют низкий уровень выраженности, 21% (9 ч-ек) – уровень ниже среднего, 16% (7 ч-ек) – средний уровень, 21% (9 ч-ек) – высокий уровень, 14% (6 ч-ек) – очень высокий уровень. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что 23% (10 ч-ек) респондентов имеют низкий уровень выраженности, 21% (9 ч-ек) – уровень ниже среднего, 14% (6 ч-ек) – средний уровень, 23% (10 ч-ек) – высокий уровень, 19% (8 ч-ек) – очень высокий уровень.

Мы видим у испытуемых прирост очень высоких показателей по шкалам «Коммуникативные способности», «Организаторские способности»,

Результаты по методике диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть») представлены в Приложение 4 в Таблице 9, а также в тексте - Рисунок 16.

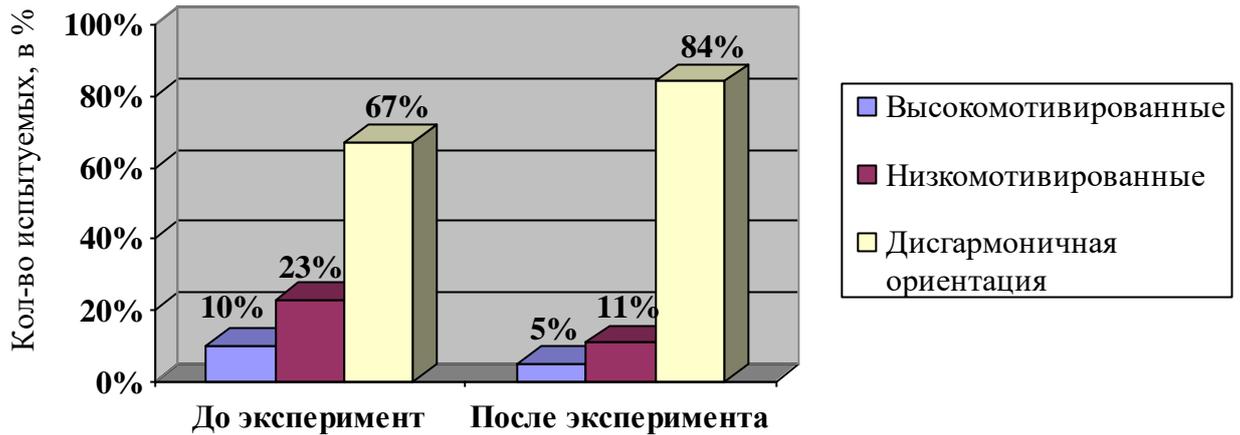


Рисунок 16 – Результаты распределения изменений до и после экспериментального воздействия. Методика «Социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере» О.Ф. Потемкиной (шкалы «свобода» - «власть»)

Следует отметить, что можно, на основании результатов использования методики, выявить несколько групп испытуемых [45, с. 648]:

1. Группа высокомотивированных испытуемых с гармоничными ориентациями. Все ориентации выражены сильно и в равной степени.
2. Группа низкомотивированных испытуемых, у которых все ориентации выражены чрезвычайно слабо.
3. Группа с дисгармоничными ориентациями, у которых некоторые ориентации выражены сильно, а другие могут даже отсутствовать.

При констатирующем эксперименте показатель шкалы «Свобода-власть» имеет следующие значения: 10% (4 ч-ка) респондентов обладают высокую мотивацией к данной ориентации, 23% (10 ч-ек) – низкую мотивацию, 67% (29 ч-ек) – дисгармоничную ориентацию. При замере в формирующей части эксперимента мы можем отметить, что 5% (2 ч-ка) респондентов обладают высокую мотивацией к данной ориентации, 11% (5 ч-ек) – низкую мотивацию, 84% (36 ч-ек) – дисгармоничную ориентацию.

Средние значения по шкалам «свобода» и «власть» при первом и втором замере равны 6,3 и 3,4 соответственно. На основе этого мы можем сказать, что в большей мере превалирует ориентация на свободу, которая означает быть свободным, самодостаточным и способным руководить собственной жизнью. Но также мы можем отметить, что после прохождения программы увеличилось количество респондентов с дисгармоничной личностью.

И для того, чтобы найти сдвиги и выявить результативность применения программы, нами использовался метод Т-критерий Вилкоксона. Результаты обработки в SPSS Statistics представлены в Приложение 4 в Таблице 10 и Таблице 11.

Мы решили обобщить гипотезы в связи с множеством исследуемых параметров на основании направленности сдвигов.

Для проверки результативности программы для параметра «Установка на свободу», имеющего отрицательный сдвиг, мы выдвинули гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону понижения выраженности параметра «Установка на свободу» не превосходит интенсивности сдвигов в сторону увеличения выраженности параметра «Установка на свободу».

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону понижения выраженности параметра «Установка на свободу» превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения выраженности параметра «Установка на свободу».

Для проверки результативности программы для параметров «Установка на власть», «Умение определять развитость лидерских качеств», «Осознание цели (знаю, что хочу)», «Умение решать проблемы», «Наличие творческого подхода», «Влияние на окружающих», «Знание правил организаторской работы», «Организаторские способности (тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин)), «Умение работать с группой», «Организаторские способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)), «Коммуникативные способности (методика «КОС» (В.В.

Синявский, В.А. Федорошин)», имеющих положительный сдвиг, мы выдвинули гипотезы:

$H_0$ : Интенсивность сдвигов в сторону повышения выраженности данных параметров не превосходит интенсивности сдвигов в сторону понижения выраженности параметров.

$H_1$ : Интенсивность сдвигов в сторону повышения выраженности данных параметров превышает интенсивность сдвигов в сторону понижения выраженности параметров.

$T_{кр.} = 336$  (для  $p \leq 0,05$  при  $n=43$ ).

$T_{кр.} = 281$  (для  $p \leq 0,01$  при  $n=43$ ).

В Таблице 1 приведены значения  $T_{эмп.}$  для каждого измеряемого параметра. Из таблицы видно, что показатели  $T_{эмп.} < T_{кр.}$ .

Таблица 1

Эмпирические значения T-критерий Вилкоксона, отражающие типичные сдвиги и значения  $T_{эмп.}$  после экспериментального воздействия

№ п/п	Параметр/шкала	$T_{эмп.}$	Типичные сдвиги
1.	Установка на свободу	214,5*	-
2.	Установка на власть	96,0*	+
3.	Умение определять развитость лидерских качеств	54,0*	+
4.	Осознание цели (знаю, что хочу)	94,5*	+
5.	Умение решать проблемы	20,0*	+
6.	Наличие творческого подхода	22,0*	+
7.	Влияние на окружающих	69,0*	+
8.	Знание правил организаторской работы	122,5*	+
9.	Организаторские способности (тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин)	45,00*	+
10.	Умение работать с группой	10,0*	+
11.	Организаторские способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)	6,0*	+
12.	Коммуникативные способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)	14,0*	+

Примечание:  $T_{кр.} = 336$  для  $p \leq 0,05$ ;  $T_{кр.} = 281$  для  $p \leq 0,01$ .

\*  $t_{эмп.} < t_{кр.}$  для  $p \leq 0,01$  при  $n=43$ ;

\*\*  $t_{эмп.} < t_{кр.}$  для  $p \leq 0,05$  при  $n=43$ .

Поэтому мы можем утверждать, что для параметра «Установка на свободу», имеющего отрицательный сдвиг, полученное эмпирическое значение  $T_{эмп.}$  находится в зоне значимости, поэтому принимается гипотеза  $H_1$ , т.е. интенсивность сдвигов в сторону понижения выраженности параметра «Установка на свободу» превышает интенсивность сдвигов в сторону увеличения выраженности параметра «Установка на свободу».

Для параметров, имеющих положительный сдвиг, полученные эмпирические значения  $T_{эмп.}$  находятся в зоне значимости, поэтому принимается гипотеза  $H_1$ , т.е. интенсивность сдвигов в сторону повышения выраженности параметров «Установка на власть», «Умение определять развитость лидерских качеств», «Осознание цели (знаю, что хочу)», «Умение решать проблемы», «Наличие творческого подхода», «Влияние на окружающих», «Знание правил организаторской работы», «Организаторские способности (тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин))», «Умение работать с группой», «Организаторские способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин))», «Коммуникативные способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин))» превышает интенсивность сдвигов в сторону понижения выраженности этих параметров.

Математическая обработка результатов показала достоверное преобладание интенсивности сдвигов в сторону увеличения развитости лидерской одаренности, исключая параметр «Установка на свободу», над интенсивностью сдвигов в сторону их уменьшения, т.е. показатели уровней развитости лидерской одаренности после проведения психолого-педагогической программы увеличились.

В заключение, стоит отметить, что гипотеза нами подтверждена. Поэтому развитие лидерской одаренности в юношеском возрасте представляет сложный, многоэтапный процесс, который может быть более результативным, если в отношении него применить специально разработанную программу управления. Разработанная программа развития

лидерской одаренности в юношеском возрасте способствует качественному и количественному повышению показателей лидерской одаренности.

### 3.3 Психолого-педагогические рекомендации педагогам, родителям и руководителям структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой

На основании проведенной опытно-экспериментальной работы нами были сформулированы рекомендации для педагогов, родителей и руководителей структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой:

1. Совместно с психологами образовательных учреждений проводить мониторинг динамики лидерской одаренности обучаемых, учитывать развитие лидерской одаренности выпускников факультетов в качестве одного из критериев эффективности работы по развитию личности обучаемого.

2. Рекомендовать изучать результаты психодиагностических и социально-психологических исследований, предусматривать в индивидуальных программах саморазвития самомониторинг лидерской одаренности и ее развития.

3. Мотивировать обучающихся к участию в конкурсах, проектах, программах, имеющих соревновательный характер.

4. Создавать свободную и активную среду для исследовательской и проектной работы.

5. Стимулировать самостоятельное инициирование и реализацию проектов обучающимися.

6. Составлять информационные плакаты, проспекты об основных мероприятиях и проектах, раскрывающих лидерский потенциал. А также консультирование о возможных перспективах и особенностях участия.

### 3.4 Технологическая карта внедрения результатов исследования в практику

1–й этап. «Целеполагание внедрения программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте»

1.1 Цель: Изучить необходимые документы по предмету внедрения.

Содержание: Изучение и анализ литературы магистрантом.

Методы: Обсуждение.

Формы: Самостоятельная работа, консультация с научным руководителем, базовое обучение на факультете психологии.

Сроки: Октябрь -ноябрь 2016 г.

Ответственные: Магистрант, научный руководитель.

1.2 Цель: Поставить цели внедрения.

Содержание: Обосновать цели и задачи внедрения.

Методы: Обсуждения.

Формы: Психологическая служба.

Сроки: Первая неделя ноября.

Ответственные: Психолог.

1.3. Цель: Разобрать этапы исследования.

Содержание: Изучение и анализ содержания каждого этапа научного исследования, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности

Методы: Обсуждение, анализ состояния дел в учебном заведении.

Формы: Консультация с научным руководителем; самостоятельная работа.

Сроки: Декабрь 2016 г.

Ответственные: Магистрант, научный руководитель.

1.4 Цель: Разработать программно–целевой комплекс внедрения.

Содержание: Анализ необходимости внедрить программу, анализ работы вуза по теме предмета внедрения

Методы: Состояние программы внедрения

Формы: Совещание, психологическая служба.

Сроки: Декабрь 2016 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

2–й этап. «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы».

2.1 Цель: Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения.

Содержание: Формирование готовности внедрить программу, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения.

Методы: Обоснование практической значимости; индивидуальные и групповые консультации с педагогическим коллективом.

Формы: Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа психологической службы.

Сроки: Февраль 2017г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

2.2. Цель: Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы.

Содержание: Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в вузе и их значимости.

Методы: Беседы, семинары, обсуждение, тренинги; научно-исследовательская работа.

Формы: Индивидуальная и групповая работа; дискуссия

Сроки: Март 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

2.3. Цель: Сформировать веру в свои силы по внедрению программы.

Содержание: Проектирование выхода из противоречий между «сущными» и «должными» в работе по теме научного исследования; исследование психологического портрета субъектов внедрения.

Методы: Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации с научным руководителем исследования.

Формы: Психологический практикум; беседы; консультации; самоанализ.

Сроки: Апрель 2017 г.

Ответственные: Психолог, научный руководитель.

3-й этап «Изучение предмета внедрения».

3.1. Цель: Изучить необходимые материалы и документы по предмету научного исследования.

Содержание: Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной программы и документации.

Методы: Фронтально.

Формы: Семинары, работа с литературой и информационными источниками.

Сроки: Январь-февраль 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

3.2. Цель: Изучить сущность предмета научного исследования.

Содержание: Изучение предмета исследования, его задач, принципов, содержания, форм, методов.

Методы: Фронтально и в ходе самообразования.

Формы: Семинары, тренинги (развития готовности к инновационной деятельности).

Сроки: Январь-февраль 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

3.3 Цель: Изучить методику внедрения темы.

Содержание: Освоение системного подхода в работе над темой.

Методы: Фронтально и в ходе самообразования.

Формы: Семинары, тренинги (целеполагания, развития).

Сроки: Февраль 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения».

4.1. Цель: Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы научного исследования.

Содержание: Определение состава инициативной групп, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения.

Методы: Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение.

Формы: Работа психологической службы, тематические мероприятия, занятия.

Сроки: Февраль 2017 г.

Ответственные: Начальник УВР, психолог, научный руководитель.

4.2. Цель: Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе.

Содержание: Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения.

Методы: Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение.

Формы: Беседы, консультации, работа психологической службы.

Сроки: Февраль 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

4.3. Цель: Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы.

Содержание: Анализ создания условий для опережающего внедрения инновационной программы.

Методы: Изучение состояния дел в вузе по теме обсуждения, экспертная оценка.

Формы: Собрание УВР.

Сроки: Март 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

4.4. Цель: Проверить методику внедрения программы.

Содержание: Работа инициативной группы по новой методике.

Методы: Изучение состояния дел, корректировка методики.

Формы: Посещение занятий, работа психологической службы.

Сроки: Март 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР, инициативная группа по внедрению программы.

5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения».

5.1. Цель: Мобилизовать педагогический коллектив на внедрение инновационной программы.

Содержание: Анализ работы инициативной группы внедрению программы.

Методы: Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги, работа психологической службы.

Формы: Педсовет, работа психологической службы; психологический практикум; лекция по результатам работы.

Сроки: Март 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР, инициативная группа по внедрению программы.

5.2. Цель: Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе.

Содержание: Обновление знаний о предмете внедрения программы, теория систем и системного подхода, методики внедрения.

Методы: Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги, работа психологической службы.

Формы: Наставничество, консультация, работа психологической службы, семинар.

Сроки: Март 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР, инициативная группа по внедрению программы.

5.3. Цель: Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной программы.

Содержание: Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы.

Методы: Изучение состояния дел по теме внедрения программы, обсуждения, работа психологической службы.

Формы: Работа психологической службы, педагогическое совещание, анализ документов.

Сроки: Март 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР, инициативная группа по внедрению программы.

5.4. Цель: Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (программа по развитию лидерской одарённости в юношеском возрасте).

Содержание: Фронтальное освоение предмета внедрения.

Методы: Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы.

Формы: Работа психологической службы, консультации.

Сроки: Март 2017 г.

6–ой «Совершенствование работы над темой».

6.1. Цель: Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе.

Содержание: Совершенствование знаний и умений по системному подходу.

Формы: Наставничество, обмен опытом, корректировка методики.

Методы: Конференция, классные часы, анализ материалов, работа психологической службы.

Сроки: Апрель 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

6.2. Цель: Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы.

Содержание: Анализ зависимости конечного результата от создания условий для внедрения программы.

Методы: Анализ состояния дел по теме внедрения программы, обсуждение, доклад.

Формы: Педсовет, анализ документации, работа психологической службы.

Сроки: Апрель 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

6.3. Цель: Совершенствовать методику освоения внедрения программы.

Содержание: Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения программы.

Методы: Анализ состояния дел по теме внедрения программы, методическая работа.

Формы: Работа психологической службы, методическая работа.

Сроки: Апрель 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

7–ой этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения».

7.1. Цель: Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии.

Содержание: Изучение и обобщение опыта работы по инновационной технологии.

Методы: Наблюдение, изучение документов, посещение занятий, анализ.

Формы: Работа психологической службы, стенды, буклеты, распространение рекомендаций, индивидуальные и групповые консультации.

Сроки: Май 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

7.2. Цель: Осуществить наставничество над другими, приступающими к внедрению программы.

Содержание: Обучение психологов и педагогов другим работе по внедрению программы.

Методы: Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары.

Формы: Выступление на семинарах, лекции, доклады, работа психологической службы.

Сроки: По запросу.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

7.3. Цель: Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы.

Содержание: Пропаганда внедрения программы.

Методы: Выступление на семинарах, конференциях; научная и творческая деятельность.

Формы: Участие в конференциях; написание статей и научной работы по внедрению программы.

Сроки: Май 2017г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

7.4. Цель: Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившейся на предыдущих этапах.

Содержание: Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы.

Методы: Наблюдение, анализ, работы психологической службы; научная деятельность.

Формы: Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения программы.

Сроки: Май 2017 г.

Ответственные: Психолог, начальник УВР.

### Выводы по 3 главе

При работе над главой нами были выстроены следующие задачи:

1. Разработать и апробировать программу управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.
2. Проанализировать результаты опытно-экспериментального эксперимента.
3. Разработать психолого-педагогические рекомендации педагогам, родителям и руководителям структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой.
4. Описать технологическую карту внедрения результатов исследования в практику.

Нами разработана и описана программа развития лидерской одаренности в юношеском возрасте, проанализированы результаты опытно-экспериментального исследования. При обработке и анализе результатов диагностики формирующей части эксперимента было обнаружено, что шкалы «Установка на власть», «Умение определять развитость лидерских качеств», «Осознание цели (знаю, что хочу)», «Умение решать проблемы», «Наличие творческого подхода», «Влияние на окружающих», «Знание правил организаторской работы», «Организаторские способности (тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин)), «Умение работать с группой», «Организаторские способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)),» «Коммуникативные

способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин)) имеют сдвиги в сторону повышения, поэтому для этих параметров разработанная программа была эффективна. Результаты по шкале «Установка на свободу» - программе не оказала влияние.

Также разработаны психолого-педагогические рекомендации для педагогов, родителей и руководителей структурных подразделений, занимающихся воспитательной работой.

И описана технологическая карта внедрения программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

## Заключение

Целью исследования было теоретическое обоснование и экспериментальное выполнение управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Проведенное исследование, подтвердив выдвинутую гипотезу и решив поставленные задачи, позволяет сделать следующие выводы.

Проведенный нами анализ отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературы позволил нам выявить множество толкований и определений сущности и особенностей понятия лидер, лидерства, лидерских качеств, лидерской одаренности обращенных к различным аспектам этих сложных явлений. Понятие «лидерская одаренность» должно рассматриваться как интегративное личностное свойство и основными критериями лидерской одаренности являются высокая мотивация, выдающиеся способности (интеллектуальные, коммуникативные, суггестивные и др.) и креативность.

Основными показателями лидерской одаренности, выраженных в лидерских качествах, мы выделили: умение определять развитость лидерских качеств, осознание цели (знаю, что хочу), умение решать проблемы, наличие творческого подхода, влияние на окружающих, знание правил организаторской работы, умение работать с группой, коммуникативные и организаторские качества.

Также мы определили критерии (мотивационно-когнитивный и деятельностно-практический) и уровни (высокий, средний, низкий) сформированности параметров лидерской одаренности в юношеском возрасте.

В процессе нашей работы мы сконструировали модель управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте и описали «Дерево целей» нашего исследования.

Констатирующий этап эксперимента показал недостаточный уровень выраженности компонентов лидерской одаренности у испытуемых, что потребовало внедрения программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

При проведении вторичной диагностики были выявлено повышение показателей по таким шкалам, как «Установка на власть», «Умение определять развитость лидерских качеств», «Осознание цели (знаю, что хочу)», «Умение решать проблемы», «Наличие творческого подхода», «Влияние на окружающих», «Знание правил организаторской работы», «Организаторские способности (тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин))», «Умение работать с группой», «Организаторские способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин))», «Коммуникативные способности (методика «КОС» (В.В. Синявский, В.А. Федорошин))». Поэтому мы можем утверждать, что программа оказалась эффективной.

Проведенное исследование не исчерпывает всех аспектов многогранной и сложной проблемы управления процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте. И разработанные рекомендации будут способствовать внедрению программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте.

Также мы видим развитие разработанной программы в конкурсах на грант, проводимых Федеральным агентством по делам молодежи (Росмолодежь).

## Библиографический список

1. Адаир, Дж. Психология лидерства [Текст] : [концепция непререкаемого лидерства] / Джон Адаир ; [пер. с англ. М. Котельниковой]. - Москва : Эксмо, 2007. - 342, [6] с. : ил.; 22 см. - (Психология общения).; ISBN 978-5-699-22292-6.
2. Анцупов, А. Я. Словарь конфликтолога [Текст] / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 2-е изд. - Москва [и др.] : Питер, 2006. - 527, [1] с.; 24 см.; ISBN 5-469-01216-6 (В пер.).
3. Белоусов, К. И. Теория и методология полиструктурного синтеза текста [Текст] : монография / К. И. Белоусов. - М. : Флинта : Наука, 2009. - 209, [1] с. : ил., табл.; 21 см. - ISBN 978-5-9765-0866-8.
4. Блинова, В.Л., Блинова Л. Ф. Детская одарённость: теория и практика: учебно-методическое пособие [Текст] / В. Л. Блинова, Л. Ф. Блинова. Казань: ТГТПУ, 2010. - 56 с.
5. Божович, Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте [Текст] / Л. И. Божович. - Москва [и др.] : Питер, 2008. - 398 с. : ил., портр., табл.; 24 см. - (Мастера психологии).; ISBN 978-5-91180-846-4.
6. Большаков, В Ю. Педагогические основы развития лидерской одаренности у старших школьников [Текст] : автореферат дис. ... доктора педагогических наук : 13.00.01, 19.00.07 / Моск. пед. гос. ун-т. - Москва, 2000. - 35 с.
7. Большой психологический словарь [Текст] / [Авдеева Н. Н. и др.] ; под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. - 3-е изд., доп. и перераб. - Санкт-Петербург : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. - 666 с.; 26 см. - (Большая университетская библиотека).; ISBN 978-5-93878-232-7.
8. Борытко, Н. М. Диагностическая деятельность педагога [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений,

обучающихся по специальностям «Социальная педагогика», «Педагогика» / Н. М. Борытко ; под ред. В. А. Сластенина, И. А. Колесниковой. - 2-е изд., стер. - Москва : Академия, 2008. - 284, [1] с. : ил., табл.; 22 см. - (Профессионализм педагога).; ISBN 978-5-7695-4982-3.

9. Грачев, М. Н. Актуальные проблемы политической науки [Электронный ресурс] / М. Н. Грачев, Ю. В. Ирхин. — Электрон. текстовые данные.— М. : ТОО «Экон. демократия», 1996. - 188 с. : ил.; 22 см. - Режим доступа: [http://grachev62.narod.ru/grachev\\_irhin/chapt06.htm](http://grachev62.narod.ru/grachev_irhin/chapt06.htm) (дата обращения 13.04.2017).

10. Гумилев Л.Н. Этногенез и этносфера [Электронный ресурс] // Электрон. текстовые данные.— Природа., 1970. - № 2. - С. 43-50. Режим доступа: <http://priroda.ras.ru/> (дата обращения 14.05.2017).

11. Дахин, А. Н. Моделирование в педагогике [Текст] / А. Н. Дахин // Идеи и идеалы. – 2010. – № 1(3). Т. 2. – С. 11–20 (0,8 п. л.).

12. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) [Текст] / Е.Жариоков, Е.Крушельницкий // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : Учеб. пособие для студентов вузов / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. - М. : Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. - 488, [1] с. : ил., табл.; 21 см.; ISBN 5-89939-086-7

13. Долгова, В. И. Инновационная культура бакалавров и магистров психолого–педагогическо образования: монография [Текст] / сост. В. И. Долгова – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2011. – 226 с.

14. Долгова, В. И., Шаяхметова, В. К., Бушуева, О. Д. Эмпирическое исследование взаимосвязи самооценки и лидерских качеств в юношеском возрасте [Электронный ресурс] // Электрон. текстовые данные.— Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 44. – С. 145–149. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2016/56988.htm>. (дата обращения 01.05.2017).

15. Дубро, Ю.С. Модель развития лидерства в коллективе старшеклассников [Электронный ресурс] // Электрон. текстовые данные.— Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 7, №4 (2015). Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/54PVN415.pdf> (дата обращения 19.04.2017)).

16. Дудьев, В. П. Психомоторика [Текст] : словарь-справочник / В. П. Дудьев. - Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2013. - 364, [2] с.; 20 см. - (Коррекционная педагогика).; ISBN 978-5-691-01684-4.

17. Ермолаев, Ю. Математическая статистика для психологов [Текст] : учебник / О. Ю. Ермолаев. - 5-е изд. - Москва : Флинта : НОУ ВПО «МПСИ», 2011. - 335 с. : ил., табл.; 21 см. - (Библиотека психолога/ Российская акад. образования, НОУ ВПО «Московский психолого-социальный ин-т»); ISBN 978-5-89502-310-5.

18. Жариков, Е. С. Для тебя и о тебе [Электронный ресурс] : Кн. для учащихся / Е. Жариков, Е. Крушельницкий. — Электрон. текстовые данные.— М. : Просвещение, 1991. - 224 с. : ил.; 20 см. Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/1951843/> (дата обращения: 27.03.2017).

19. Жигинас, Н.В. Психическое здоровье студентов [Текст] : монография / Н. В. Жигинас, В. Я. Семке ; ГОУ ВПО «Томский гос. пед. ун-т», ГУУ НИИ психического здоровья ТНЦ СО РАМН. - Томск : Изд-во ТГПУ, 2009. - 179 с. : табл.; 20 см.; ISBN 978-5-89428-325-8.

20. Жучкова, С. Е. Влияние личностных качеств лектора на установление контакта с аудиторией [Электронный ресурс] // Электрон. текстовые данные.— Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки . 2010. № 4. С. 84-92. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=15604360> (дата обращения: 25.04.2017).

21. Зимняя, И. А. Педагогическая психология [Текст] : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по педагогическим и психологическим направлениям и специальностям / И. А. Зимняя. - Изд. 2-е, доп., испр. и перераб. - Москва : Университетская книга; Логос, 2008. -

382, [1] с. : ил., табл.; 22 см. - (Новая университетская библиотека).; ISBN 978-5-98704-069-8.

22. Иванова, А. Б. Активизация лидерского потенциала студентов вуза в процессе внеучебной деятельности [Текст] : дис ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Иванова Анастасия Борисовна; [Место защиты: Юж.-Ур. гос. ун-т]. - Челябинск, 2010. - 207 с.

23. Ильин, А.Н. Природа лидерской одаренности [Текст] : дис ... кандидата философских наук : 09.00.01 / Ильин Алексей Николаевич; [Место защиты: Башкир. гос. ун-т]. - Уфа, 2009. - 156 с.

24. Инякина, И. В. Воспитание лидера: постановка проблемы [Текст] / И.В. Инякина // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2009. №4. С.271-275.

25. Колот, С.А., Бродецкая, Т.Г., Азаркина, Е.В., Ясюк, Т.В., Психология [Текст] : учеб. пособие для студ. всех специальностей. – 2-е изд., стереотип. / Одес. нац. политех. ун-т. Каф. социологии и психологии ; Авт. кол. : С.А. Колот. Т.Г. Бродецкая, Е.В. Азаркина, Т.В. Ясюк. – Одесса : Наука и техника, 2004 с. – 184 с.

26. Котляров, И. В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты [Текст] / И. В. Котляров ; Нац. акад. наук Беларуси, Ин-т социологии. - Минск : Беларуская навука, 2013. - 479, [2] с.; 25 см.; ISBN 978-985-08-1622-1.

27. Кричевский Е.Л. Если вы – руководитель тебе [Электронный ресурс] : Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - Электрон. текстовые данные. - М. : Дело, 2003. 348 с. Режим доступа: <http://www.klex.ru/c1c> (дата обращения: 20.02.2017).

28. Лисина, М. И. Проблемы онтогенеза общения школьника [Электронный ресурс] : Науч.-исслед. ин-т общей и педагогической психологии Акад. пед. наук СССР. - Электрон. текстовые данные. - М. :

Педагогика, 1986. 144с. Режим доступа: <http://psychlib.ru/mgppu/lis/lis.htm> (дата обращения: 05.04.2017).

29. Лисина, М. И. Формирование личности ребенка в общении [Текст] / М. И. Лисина. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2009. - 318 с. : табл.; 24 см. - (Мастера психологии).; ISBN 978-5-388-00493-2.

30. Мандель, Б. Р. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в современном вузе [Текст]. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - с.; см.; ISBN 978-5-4475-6007-2.

31. Матюхина, М.В., Михальчик, Т.С., Прокина, Н.Ф. Возрастная и педагогическая психология [Электронный ресурс] : Учеб. пособие для студентов пед. ин - тов. по спец. № 2121 «Педагогика и методика нач. обучения» / Под ред. М. В. Гамезо и др. - Электрон. текстовые данные. - М.: Просвещение, 1984. 256 с. Режим доступа: [http://pedlib.ru/Books/1/0247/index.shtml?from\\_page=264](http://pedlib.ru/Books/1/0247/index.shtml?from_page=264) (дата обращения: 19.12.2016).

32. Менегетти, А. Психология лидера [Текст].: пер. с итал. / Антонио Менегетти. - Изд. 4-е, доп. - Москва : Онтопсихология, 2006. - 264 с. : ил.; 21 см.; ISBN 5-93871-027-8.

33. Михайлова, Е. В. Обучение самопрезентации [Текст] : учебное пособие / Е. В. Михайлова ; Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. - Москва : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. - 166, [1] с. : ил., табл.; 20 см.; ISBN 5-7598-0433-2.

34. Морозов, И. Е. Развитие лидерских качеств у студентов в процессе вузовского обучения [Текст] : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07 защищена 13.06.2006. М., 2006. - 147 с.

35. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных [Текст] : учеб. пособие / А. Д. Наследов. - СПб. : Речь, 2008 (СПб. : Типография «Наука»). - 390 с.; ISBN 5-9268-0275-7.

36. Настольная книга практического психолога [Текст] : [практическое пособие : в 2 ч.] / Е. И. Рогов. - 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2012. - 22 см. - (Настольная книга специалиста); ISBN 978-5-9916-1973-8.

37. Панфилова, А. П. Инновационные педагогические технологии. Активное обучение [Текст] : учебное пособие для студентов учреждений высшего профессионального образования / А. П. Панфилова. - 2-е изд., стер. – М. : Академия, 2011. - 191, [1] с. : табл.; 22 см. - (Высшее профессиональное образование. Педагогическое образование) (Учебное пособие); ISBN 978-5-7695-8074-1.

38. Песьякова, Т. Н. Классификация показателей эффективности промышленных комплексов [Текст] / Т.Н. Песьякова // Молодой ученый. 2012. №1. Т.1. С. 139-141.

39. Психология [Электронный ресурс] : словарь / под общ. ред.: А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. - Электрон. текстовые данные. - М. : Политиздат, 2000. Режим доступа: <http://pedagogic.ru/psycholo/> (дата обращения: 03.03.2017).

40. Психология одаренности детей и подростков : Учеб. пособие для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений [Текст] / [Ю. Д. Бабаева и др.]; Под ред. Н. С. Лейтеса. - 2. изд., перераб. и доп. - М. : Academia, 2000. - 332, [2] с.; 22 см.; ISBN 5-7695-0645-8.

41. Пушкин, С. Н. Концепция пассионарности в творчестве Л. Н. Гумилева [Текст] // Вестник ННГУ. 2012. №1-3. С.202-207.

42. Рабочая книга педагога-психолога детского лагеря: из опыта работы социально-психологической службы ВДЦ «Орлёнок». Авторский коллектив. [Текст] / Под общей редакцией Джеуса А.В. к.п.н, Зубахина А.А. к.п.н., Сайфиной А.А., Яблоковой А.В. – ВДЦ «Орлёнок» - 2013 – 256 с.

43. Рабочая концепция одаренности [Текст] / Богоявленская Д. Б. (отв. исполн.) и др.— 2-е изд., расш. и перераб. — М., 2003. — с.95.

44. Развитие личности ребенка [Текст] : от семи до одиннадцати : [возраст больших возможностей, за закрытыми дверями: ребенок - ученик, мир ребенка вне школы, почти подросток] / [Аверин В. А. и др. ; науч. ред. Л. А. Головей]. - Изд. испр. - Екатеринбург : Рама Паблишинг, 2010. - 646, [1] с. : ил., табл.; 25 см. - (Развитие личности ребенка от рождения до шестнадцати лет) (Авторитетные психологи России.); ISBN 978-5-91743-018-8.

45. Райгородский, Д. Я. Практическая психодиагностика : Методики и тесты : [Учеб. пособие] / [Ред-сост. - Д. Я. Райгородский]. - Самара : БАХРАХ-М, 2002 (ГУП ИПК Ульян. Дом печати). - 667, [1] с. : ил.; 20 см.; ISBN 5-89570-005-5.

46. Рожков, М. И. Развитие самоуправления в детских коллективах [Текст] : учеб.-метод. пособие / М. И. Рожков. - М. : Владос, 2004. - 158 с.

47. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии [Текст] / С. Л. Рубинштейн. - Москва [и др.] : Питер, 2009. - 705, [7] с. : ил.; 22 см. - (Мастера психологии.); ISBN 978-5-459-01141-8.

48. Сбитнева, В.Б. Педагогические условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении : дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.01. - Пермь, 2006. - 268 с.

49. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии [Текст] / Е. В. Сидоренко. - Санкт-Петербург : Речь, 2007. - 349 с. : ил., табл.; 21 см.; ISBN 5-9268-0010-2.

50. Соколова, Е. А. Лидерские качества в профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления [Электронный ресурс]. // Электрон. текстовые данные. - Сибирский педагогический журнал. 2011. №8 Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/liderskie-kachestva-v-professionalnoy-deyatelnosti-menedzhera-gosudarstvennogo-i-munitsipalnogo-upravleniya> (дата обращения: 11.04.2017).

51. Старкова, Г. В. Формирование лидерских качеств старшеклассников в деятельности детских общественных организаций [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Старкова Галина Владимировна; [Место защиты: Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина].- Тамбов, 2011. 237 с.: ил. РГБ ОД, 61 11-13/1411.

52. Чуричков, А. Копилка для тренера [Текст] : сб. разминок, необходимых в любом тренинге / А. Чуричков, В. Снегирев. - Санкт-Петербург : Речь, 2006 (СПб. : Типография «Наука»). - 207, [1] с. : ил.; 16 см.; ISBN 5-9268-0469-8.

53. Шпилькин, Ю. И. Евразийский дискурс философии [Текст] : учебное пособие / Ю. И. Шпилькин ; Российская акад. естествознания, Изд. дом Акад. естествознания. - Москва : Изд. дом естествознания, 2014. - 241 с.; 21 см.; ISBN 978-5-91327-267-6.

54. Я хочу провести тренинг [Текст] : пособие для начинающего тренера, работающего в области профилактики ВИЧ/СПИД, наркозависимости и инфекций, передающихся половым путем / [Яшина Е. и др.]. - 3-е изд., дораб. и доп. - Новосибирск : НГОО «Гуманитар. проект», 2005. - 201 с., [7] л. цв. ил. : ил., табл.; 29 см.; ISBN 5-94905-003-7.

## Методики диагностики

Тест «Я лидер» (А.Н. Лутошкин)  
(методика самооценки лидерских качеств)

Инструкция: Прочитайте утверждение опросника и соотнесите, в какой мере это высказывание про вас. Для того, чтобы обозначить ваш ответ в бланке, выберите один из пяти вариантов оценок, подходящий, по вашему мнению:

- 0 — полностью не согласен
- 1 — скорее не согласен, чем согласен
- 2 — затрудняюсь ответить
- 3 — скорее согласен, чем не согласен
- 4 — полностью согласен

Выбранный вами вариант ответа отметьте в бланке для ответов в ячейке, соответствующей порядковому номеру высказывания.

## Текст опросника

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 не трудно добиться того, чтобы все хорошо работали
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо
9. Я умею распределять свои силы в учебе и труде
10. Я могу четко ответить на вопрос, чего я хочу от жизни
11. Я хорошо планирую свое время и работу
12. Я легко увлекаюсь новым делом

13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их
15. Ни один человек не является для меня загадкой
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать этого окружающим
18. Для меня важно достижение цели
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое
21. У меня всегда все получается
22. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее
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 решения, перебираю различные варианты
29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным
30. Умею правильно подобрать людей для организации какого-то дела
31. В отношениях с людьми я достигаю взаимопонимания
32. Я стремлюсь к тому, чтобы меня понимали
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки
34. Я никогда не испытываю чувства неуверенности в себе
35. Я стремлюсь решать все проблемы поэтапно, не сразу
36. Я никогда не поступал так, как другие
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей
39. Я 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, использую опыт других
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом
45. Мои идеи охотно воспринимают мои товарищи
46. Я умею контролировать работу моих товарищей
47. Умею находить общий язык
48. Мне легко удастся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела

#### Бланк ответов

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

#### Ключ

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).

Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо и надо работать над его совершенствованием, если от 10-15 баллов, то это качество развито средне, а если более 16 – то сильно.

Но прежде чем сделать заключение о том, лидер ли испытуемый, надо обратить внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 31, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, отвечающий был неискренним в самооценке.

## Методика «Коммуникативные и организаторские склонности»

(В.В. Синявский, В.А. Федорошин)

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

## Текст опросника

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 учебном заведении?

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?

#### Бланк ответов

1.	5.	9.	13.	17.	21.	25.	29.	33.	37.
2.	6.	10.	14.	18.	22.	26.	30.	34.	38.
3.	7.	11.	15.	19.	23.	27.	31.	35.	39.
4.	8.	12.	16.	20.	24.	28.	32.	36.	40.

#### Обработка результатов и интерпретация

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

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

Подсчитывается количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляются оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$K = 0,05 \cdot C$ , где  $K$  - величина оценочного коэффициента;  $C$  – количество совпадающих с ключом ответов.

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

#### Коммуникативные умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,10-0,45	1	I - низкий
0,46-0,55	2	II - ниже среднего
0,56-0,65	3	III - средний
0,66-0,75	4	IV - высокий
0,76-1	5	V - очень высокий

#### Организаторские умения:

Показатель	Оценка	Уровень
0,20-0,55	1	I - низкий
0,56-0,65	2	II - ниже среднего
0,66-0,70	3	III - средний
0,71-0,80	4	IV - высокий
0,81-1	5	V - очень высокий

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

Испытуемым, получившим оценку 2, коммуникативные и организаторские склонности присущи на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе; предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства; испытывают трудности в установлении контактов с людьми и при выступлении перед аудиторией; плохо ориентируются в незнакомой ситуации; не отстаивают свои мнения, тяжело переживают обиды; проявления инициативы в общественной деятельности крайне снижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

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

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

Испытуемые, получившие высшую оценку - 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативности и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативности и организаторской и активно стремятся к ней, быстро ориентироваться в трудных ситуациях, непринужденно ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё 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.

Методика диагностики социально-психологических установок личности в  
мотивационно-потребностной сфере

О. Ф. Потемкиной

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Ответ занесите в специальный бланк ответов в соответствии с номером вопроса.

Вариант 1

1. Сам процесс выполняемой работы увлекает Вас больше, чем этап ее завершения?
2. Для достижения цели Вы обычно не жалеете сил?
3. Вам часто говорят, что Вы больше думаете о других, чем о себе?
4. Вы обычно много времени уделяете своей особе?
5. Вы обычно долго не решаетесь начать делать то, что Вам не интересно, даже если это необходимо?
6. Вы уверены, что настойчивости в Вас больше, чем способностей?
7. Вам легче просить за других, чем за себя?

8. Вы считаете, что человек сначала должен думать о себе, а потом уже о других?
9. Заканчивая интересное дело, Вы часто сожалеете о том, что интересная работа уже завершена, а с ней жаль расставаться?
10. Вам больше нравятся деятельные люди, способные достигать результата, чем просто добрые и отзывчивые?
11. Вам трудно отказать людям, когда они Вас о чем-либо просят?
12. Для себя Вы делаете что-либо с большим удовольствием, чем для других?
13. Вы испытываете удовольствие от игры, в которой не нужно думать о выигрыше?
14. Вы считаете, что успехов в Вашей жизни больше, чем неудач?
15. Вы часто стараетесь оказать людям услугу, если у них случилась беда или неприятности?
16. Вы убеждены, что не нужно для кого-либо сильно напрягаться?
17. Вы более всего уважаете людей, способных увлечься делом по-настоящему?
18. Вы часто завершаете работу вопреки неблагоприятной обстановке, нехватке времени, помехам со стороны?
19. Для себя у Вас обычно не хватает ни времени, ни сил?
20. Вам трудно заставить себя сделать что-то для других?
21. Вы часто начинаете одновременно много дел и не успеваете закончить их до конца?
22. Вы считаете, что имеете достаточно сил, чтобы рассчитывать на успех в жизни?
23. Вы стремитесь, как можно больше сделать для других людей?
24. Вы убеждены, что забота о других часто идет в ущерб себе?
25. Можете ли Вы увлечься делом настолько, что забываете о времени и о себе?
26. Вам часто удается довести начатое дело до конца?

27. Вы убеждены, что самая большая ценность в жизни жить интересами других людей?
28. Вы можете назвать себя эгоистом?
29. Бывает, что Вы, увлекаясь деталями, углубляясь в них, не можете закончить начатое дело?
30. Вы избегаете встреч с людьми, не обладающими деловыми качествами?
31. Ваша отличительная черта бескорыстие?
32. Свободное время Вы используете для своих увлечений?
33. Вы часто загружаете свой отпуск или выходные дни работой из-за того, что кому-то обещали что-либо сделать?
34. Вы осуждаете людей, которые не умеют позаботиться о себе?
35. Вам трудно решиться использовать усилия человека в своих интересах?
36. Вы часто просите людей сделать что-либо из корыстных побуждений?
37. Соглашаясь на какое-либо дело, Вы больше думаете о том, насколько оно Вам интересно?
38. Стремление к результату в любом деле Ваша отличительная черта?
39. Ваша отличительная черта умение помочь другим людям?
40. Вы способны сделать максимальные усилия лишь за хорошее вознаграждение?

#### Вариант 2

1. Вы согласны, что самое главное в жизни быть мастером своего дела?
2. Вы более всего дорожите возможностью самостоятельного выбора решения?
3. Ваши знакомые считают Вас властным человеком?
4. Вы согласны, что люди, которые не умеют заработать деньги, не стоят уважения?
5. Творческий труд для Вас является главным наслаждением в жизни?

6. Основное стремление в Вашей жизни свобода, а не власть и деньги?
7. Вы согласны, что иметь власть над людьми наиболее важная ценность?
8. Ваши друзья состоятельные в материальном отношении люди?
9. Вы стремитесь, чтобы все вокруг Вас были заняты увлекательным делом?
10. Вам всегда удается следовать своим убеждениям вопреки требованиям со стороны?
11. Считаете ли Вы, что самое важное качество для власти — это ее сила?
12. Вы уверены, что все можно купить за деньги?
13. Вы выбираете друзей по деловым качествам?
14. Вы стараетесь не связывать себя различными обязательствами перед другими людьми?
15. Вы испытываете чувство негодования, если кто-либо не подчиняется Вашим требованиям?
16. Деньги куда надежнее, чем власть и свобода?
17. Вам бывает невыносимо скучно без любимой работы?
18. Вы убеждены, что каждый должен обладать свободой в рамках закона?
19. Вам легко заставить людей делать то, что Вы хотите?
20. Вы согласны, что лучше иметь высокую зарплату, чем высокий интеллект?
21. В жизни Вас радует только отличный результат работы?
22. Самое главное стремление в Вашей жизни быть свободным?
23. Вы считаете себя способным руководить большим коллективом?
24. Является ли для Вас заработок главным стремлением в жизни?
25. Любимое дело для Вас ценнее, чем власть и деньги?
26. Вам обычно удается отвоевать свое право на свободу?
27. Испытываете ли Вы жажду власти, стремление руководить?

28. Вы согласны, что деньги “не пахнут” и неважно, как они заработаны?
29. Даже бывая на отдыхе, Вы не можете не работать?
30. Вы готовы многим жертвовать, чтобы быть свободным?
31. Вы чувствуете себя хозяином в своей семье?
32. Вам трудно ограничить себя в денежных средствах?
33. Ваши друзья и знакомые ценят Вас как специалиста?
34. Люди, ущемляющие Вашу свободу, вызывают у Вас наибольшее негодование?
35. Власть может заменить Вам многие другие ценности?
36. Вам обычно удается накопить нужную сумму денег?
37. Труд наибольшая ценность для Вас?
38. Вы уверенно и непринужденно чувствуете себя среди незнакомых людей?
39. Вы согласны ущемить свободу, чтобы обладать властью?
40. Наиболее сильное потрясение для Вас отсутствие денег?

Обработка и интерпретация данных: Обработка данных производится по горизонтальным строкам протокола.

Ключи к методике выявления установок на «альтруизм— эгоизм», «процесс —результат».

1. Сумма «плюсов» первой строки—вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37 - «ориентация на процесс». Обычно люди более ориентированы на процесс, менее задумываются над достижением результата, часто опаздывают со сдачей работы, их процессуальная направленность препятствует их результативности; ими больше движет интерес к делу, а для достижения результата требуется много рутинной работы, негативное отношение к которой они не могут преодолеть.

2. Сумма «плюсов» второй строки—вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38 — «ориентация на результат». Люди, ориентирующиеся на

результат, - одни из самых надежных. Они могут достигать результата в своей деятельности вопреки суете, помехам, неудачам.

3. Сумма «плюсов» третьей строки — вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39 — «ориентация на альтруизм». Люди, ориентирующиеся на альтруистические ценности, часто в ущерб себе, заслуживают всяческого уважения. Это люди, о которых стоит позаботиться. Альтруизм - наиболее ценная общественная мотивация, наличие которой отличает зрелого человека. Если же альтруизм чрезмерно вредит, он, хотя и может казаться неразумным, но приносит счастье.

4. Сумма «плюсов» «ориентация на эгоизм». Люди с чрезмерно выраженным эгоизмом встречаются довольно редко. Известная доля «разумного эгоизма» не может навредить человеку. Скорее более вредит его отсутствие, причем это среди людей «интеллигентных профессий» встречается довольно часто. Вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Ключи к методике выявления установок «свобода—власть», «труд — деньги». Подсчет данных осуществляется так же, как и в предыдущей методике—подсчитывается количество плюсов (ответов «да» по горизонтальной строке протокола).

1. Сумма первой строки - «ориентация на труд» - обычно люди, ориентирующиеся на труд, все время используют для того, чтобы что-то сделать, не жалея выходных дней, отпуска и т. д. Труд приносит им больше радостей и удовольствия, чем какие-то иные занятия.

2. Сумма второй строки — «ориентация на свободу» — главная ценность для этих людей - это свобода. Очень часто ориентация на свободу сочетается с ориентацией на труд, реже это сочетание «свободы» и «денег».

3. Сумма третьей строки - «ориентация на власть» - эта ориентация больше свойственна представителям сильного пола. Очень часто — это производственники, хотя среди них бывают и исключения.

4. Сумма четвертой строки — «ориентация на деньги» — обычно бывает в двух случаях, когда деньги есть и когда их нет. В наших выборках, в которых в основном учителя руководители — эта ориентация выражена слабее, чем другие.

Результаты, полученные с помощью данных методик, целесообразно представить графически. Для этого необходимо начертить две вертикальные пересекающиеся прямые и отложить на каждой из четырех прямых от центра (точка О) количество баллов согласно ключам опросника. Далее следует эти точки соединить. В результате получится плоскость, отражающая особенности социально-психологических установок.

### Метод математической статистики

#### Т-критерий Вилкоксона

Этот критерий применим в тех случаях, когда признаки измерены по крайней мере по шкале порядка; и сдвиги между вторым и первым замерами тоже могут быть упорядочены. Для этого они должны варьировать в достаточно широком диапазоне. В принципе, можно применять критерий Т и в тех случаях, когда сдвиги принимают только три значения:  $-1$ ,  $0$  и  $+1$ , но тогда критерий Т вряд ли добавит что-нибудь новое к тем выводам, которые можно было бы получить с помощью критерия знаков. Вот если сдвиги изменяются, скажем, от  $-30$  до  $+45$ , тогда имеет смысл их ранжировать и потом суммировать ранги.

Суть метода состоит в том, что мы сопоставляем выраженность сдвигов в том и ином направлениях по абсолютной величине. Для этого мы сначала ранжируем все абсолютные величины сдвигов, а потом суммируем ранги. Если сдвиги в положительную и в отрицательную сторону происходят случайно, то суммы рангов абсолютных значений их будут примерно равны. Если же интенсивность сдвига в одном из направлений перевешивает, то сумма рангов абсолютных значений

сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

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

#### Гипотезы

H<sub>0</sub>: Интенсивность сдвигов в типичном направлении не превосходит интенсивности сдвигов в нетипичном направлении.

H<sub>1</sub>: Интенсивность сдвигов в типичном направлении превышает интенсивность сдвигов в нетипичном направлении.

#### Ограничения в применении критерия Т Вилкоксона

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

2. Нулевые сдвиги из рассмотрения исключаются, и количество наблюдений уменьшается на количество этих нулевых. Можно обойти это ограничение, сформулировав гипотезы, включающие отсутствие изменений, например: «Сдвиг в сторону увеличения значений превышает сдвиг в сторону уменьшения значений и тенденцию сохранения их на прежнем уровне».

Результаты диагностики развития лидерской одаренности в юношеском возрасте на констатирующем этапе  
исследования

Таблица 1

Результаты диагностики взаимосвязи самооценки и лидерских качеств в юношеском возрасте (сводная таблица)

Номер	Пол	Установки		Лидер								КОС	
		Свобода	Власть	Умение определять развитость лидерских качеств	Осознание цели (знаю, что хочу)	Умение решать проблемы	Наличие творческого подхода	Влияние на окр-их	Знание правил организ-ой работы	Органи з-ие способ-ти	Умение работат ь с группо й	Комму-ные способ-ти	Органи з-ие спосо б-ти
001	М	8	3	15	9	9	15	16	20	20	20	0.75	0.8
013	Ж	7	8	16	16	17	18	13	13	16	16	0.6	0.7
018	Ж	8	7	4	10	10	11	6	9	11	14	0.45	0.55
024	Ж	9	7	17	19	19	18	16	19	19	18	0.95	0.9
031	М	3	4	7	16	12	11	9	13	11	16	0.3	0.4
039	М	10	2	20	18	16	16	11	17	16	18	0.75	0.65
040	Ж	6	0	7	8	1	14	6	7	6	11	0.35	0.65
005	Ж	6	3	11	14	10	11	10	10	13	15	0.5	0.7

015	Ж	8	6	12	18	16	17	15	20	18	20	0.85	0.85
016	Ж	7	1	17	11	13	5	14	11	17	19	0.2	0.35
017	Ж	8	4	18	18	14	18	15	16	14	18	0.6	0.75
038	М	7	3	12	12	12	6	13	15	11	10	0.8	0.6
041	Ж	6	1	13	12	10	9	10	18	16	19	0.45	0.7
042	Ж	3	3	11	14	13	18	13	14	18	19	0.6	0.75
002	М	6	5	14	18	13	20	17	18	17	19	0.2	0.55
003	Ж	5	2	16	14	13	17	11	12	13	14	0.65	0.5
004	Ж	4	0	14	15	14	18	13	15	14	16	0.65	0.7
006	Ж	7	0	8	9	10	17	10	9	12	10	0.15	0.6
007	Ж	6	3	6	12	4	16	12	6	14	8	0.35	0.4
009	Ж	5	2	10	12	14	15	10	15	15	16	0.65	0.8
010	Ж	8	5	12	16	14	10	14	15	17	18	0.75	0.85
011	Ж	6	6	11	16	13	13	11	14	19	20	0.4	0.5
012	Ж	8	5	16	18	15	19	17	17	16	19	0.85	0.85
014	Ж	5	1	11	17	13	15	12	16	18	14	0.2	0.65
019	Ж	6	3	10	14	13	15	10	14	12	14	0.3	0.85
020	Ж	6	3	9	13	14	14	12	16	16	16	0.75	0.55
021	Ж	4	3	16	13	16	13	14	13	15	18	0.55	0.4
022	Ж	4	3	16	17	17	17	9	11	14	15	0.5	0.6
023	Ж	4	3	12	18	16	20	12	18	20	12	0.6	0.75
025	Ж	7	2	14	15	14	15	12	14	13	15	0.45	0.75
026	Ж	8	4	12	15	15	18	17	16	16	19	0.95	0.85
027	Ж	6	5	11	17	13	15	19	18	14	19	0.8	0.75

028	Ж	9	3	17	14	14	19	13	16	14	17	0.7	0.8
029	М	2	6	7	13	17	18	14	14	16	12	0.55	0.4
030	М	7	1	11	17	9	16	16	15	16	14	0.65	0.7
032	М	4	3	13	14	13	15	13	15	17	14	0.9	0.7
033	М	6	3	10	10	10	10	10	10	10	10	0.35	0.3
034	М	6	5	15	19	15	10	16	16	14	12	0.55	0.7
035	Ж	6	0	17	14	12	18	8	14	15	17	0.45	0.5
036	Ж	9	2	11	12	9	14	9	12	11	13	0.6	0.6
037	Ж	8	5	17	16	20	20	16	19	19	19	0.55	0.65
043	М	8	6	8	13	11	15	13	16	15	18	0.5	0.75
044	М	8	7	8	18	8	13	9	13	10	14	0.4	0.6

Таблица 2

Результаты теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин)  
(методика самооценки лидерских качеств)

№ п/п	Параметры	Уровень выраженности			Среднее значение
		Слабо	Средне	Сильно	
1.	Шкала «умение определять развитость лидерских качеств»	28% (12 ч-ек)	42% (18 ч-ек)	30% (13 ч-ек)	12,37
2.	Шкала «осознание цели (знаю, что хочу)»	14% (6 ч-ек)	44% (19 ч-ек)	42% (18 ч-ек)	14,51
3.	Шкала «умение решать проблемы»	25% (11 ч-ек)	52% (22 ч-ка)	23% (10 ч-ек)	12,81
4.	Шкала «наличие творческого подхода»	14% (6 ч-ек)	40% (17 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	14,93
5.	Шкала «влияние на окружающих»	28% (12 ч-ек)	52% (22 ч-ка)	20% (9 ч-ек)	12,46
6.	Шкала «знание правил организаторской работы»	14% (6 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	40% (17 ч-ек)	14,39
7.	Шкала «организаторские способности»	8% (3 ч-ка)	46% (20 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	14,83
8.	Шкала «умение работать с группой»	8% (4 ч-ка)	40% (17 ч-ек)	52% (22 ч-ка)	15,69

Таблица 3

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

Уровень выраженности	Способности % (чел)	
	Коммуникативные	Организаторские
Низкий	35% (15)	28% (12)
Ниже среднего	16% (7)	21% (9)
Средний	21% (9)	16% (7)
Высокий	12% (5)	21% (9)
Очень высокий	16% (7)	14% (6)

Таблица 4

Результаты методики диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной  
(шкалы «свобода» - «власть»)

Группы испытуемых	Количество % (чел.)
Высокомотивированные	10% (4)
Низкомотивированные	23% (10)
Дисгармоничная ориентация	67% (29)

## Программа формирующего эксперимента

Этапы	Занятие	Цель	Содержание	Ожидаемый результат
Знакомство	Занятие 1.	познакомить с программой развития лидерской одаренности в юношеском возрасте, познакомить участников друг с другом, наметить перспективы работы	Упражнения на знакомство: «Упражнение «История», установка правил в группе; презентация программы беседа «Лидером быть», коллаж «Настоящий лидер», рефлексия.	Установлен контакт среди участников
Основной	Занятие 2	сформировать и развить навык выстраивания контакта с людьми и работы в группе.	Приветствие, тренинговые упражнения «Список качеств, важных для общения», коммуникативное упражнение «Передать одним словом», «Знаменитости», «Иван Иванович», Подведение итогов занятия, рефлексия.	Участники овладевают навыком мотивации на активную работу над собой и в группе. Участники учатся обмениваться мнениями, высказывать свою точку зрения, спорить, убеждать оппонента. Приобретают навык командной работы. Развивают навык рефлексии.
	Занятие 3	сформировать и развить способность эмоциональной саморегуляции в стрессовых ситуациях.	Приветствие. «Чувство на спине», «Мое заветное место», «Левитация рук». «Ладони». Подведение итогов занятия, рефлексия.	Участники овладевают навыком эмоциональной саморегуляции. Развивают навык рефлексии
	Занятие 4	сформировать и развить навык разрешения конфликтных ситуаций и построения конфликтограммы	Приветствие, игра «крестики-нолики» имитационная игра-катастрофа «ЧП на Луне», ролевые игры, «Пирамида». Подведение итогов, рефлексия	Участники овладевают навыком работы в команде, способами разрешения конфликтов. Учатся обмениваться мнениями, высказывать свою точку зрения, отстаивать свое мнение, разрешать споры. Развивают навык рефлексии.

	Занятие 5	ознакомить с теоретическими основами проектной деятельности.	Приветствие. Лекция на тему «Проект. Что, зачем да почему?». Подведение итогов, рефлексия.	Участники получают знания по проектной деятельности.
	Занятие 6	обучить навыкам самопрезентации.	Приветствие. Тренинговые упражнения: «Бункер», «Лучшая из худших», «Сплетня». Подведение итогов, рефлексия.	Участники овладевают навыком мотивации на активную работу над собой. Развивают навык самопрезентации, выделения лучших качеств личности.
	Занятие 7	обучить навыкам современного тайм-менеджмента.	Приветствие. Лекция на тему «Современный тайм-менеджмент». Подведение итогов, рефлексия.	Участники учатся планировать свой день, избегать «убийц» времени, выбирать время наибольшей эффективности.
	Занятие 8	презентовать участникам молодёжный проект «Академия лидерства», конкурс «Студенческий лидер», Объединенный совет обучающихся, а также позволить участникам выстроить деловые контакты с представителями организаций и экспертами.	Приветствие. Мозговой штурм по вопросу «Каких проектов ждет город?!». Общение с экспертами.	Участники знакомятся с городскими и всероссийскими проектами. Применяют свой творческий потенциал при продуцировании идей.
Заключительный	Занятие 9	презентовать экспертам проекты, разработанные участниками программы	Приветствие. Презентация. Рефлексия	Развитие навыка презентации проектов.
	Занятие 10	провести повторную диагностику	Приветствие. Диагностика. Сбор обратной связи.	Участники повысили выраженности лидерской одаренности в юношеском возрасте.

## Результаты формирующего эксперимента

Таблица 6

## Результаты диагностики на формирующем этапе

Номер	Пол	Установки				Лидер																КОС			
		Свобода		Власть		Умение определять развитость лидерских качеств		Осознание цели (знаю, что хочу)		Умение решать проблемы		Наличие творческого подхода		Влияние на окружающих		Знание правил организационной работы		Организационные способности		Умение работать с группой		Коммуникативные способности		Организационные способности	
		1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер		
1	М	8	7	3	3	15	14	9	10	9	9	15	15	16	17	20	20	20	20	20	20	0,75	0,8	0,8	0,85
2	М	6	5	5	3	14	15	18	19	13	15	20	20	17	16	18	19	17	18	19	19	0,2	0,3	0,55	0,65
3	Ж	5	6	2	2	16	17	14	15	13	14	17	17	11	11	12	13	13	14	14	15	0,65	0,65	0,5	0,5
4	Ж	4	6	0	1	14	14	15	15	14	16	18	19	13	15	15	16	14	15	16	17	0,65	0,65	0,7	0,75
5	Ж	6	6	3	4	11	10	14	14	10	11	11	12	10	11	10	15	13	14	15	16	0,5	0,55	0,7	0,7
6	Ж	7	7	0	0	8	9	9	11	10	13	17	17	10	10	9	10	12	12	10	11	0,15	0,2	0,6	0,7
7	Ж	6	6	3	3	6	7	12	12	4	5	16	15	12	12	6	7	14	15	8	9	0,35	0,4	0,4	0,4
9	Ж	5	5	2	2	10	10	12	13	14	16	15	15	10	10	15	16	15	15	16	18	0,65	0,65	0,8	0,8
10	Ж	8	7	5	4	12	12	16	17	14	15	10	12	14	15	15	17	17	17	18	19	0,75	0,8	0,85	0,85
11	Ж	6	5	6	5	11	13	16	16	13	13	13	15	11	11	14	15	19	19	20	20	0,4	0,4	0,5	0,5
12	Ж	8	9	5	5	16	16	18	19	15	17	19	18	17	16	17	18	16	15	19	20	0,85	0,85	0,85	0,85

13	Ж	7	7	8	7	16	16	16	17	17	16	18	18	13	13	13	15	16	17	16	17	0,6	0,6	0,7	0,7
14	Ж	5	6	1	1	11	15	17	18	13	13	15	16	12	12	16	17	18	18	14	15	0,2	0,2	0,65	0,65
15	Ж	8	8	6	6	12	13	18	19	16	17	17	18	15	16	20	19	18	19	20	20	0,85	0,85	0,85	0,85
16	Ж	7	7	1	2	17	18	11	12	13	13	5	5	14	14	11	12	17	19	19	19	0,2	0,25	0,35	0,35
17	Ж	8	9	4	3	18	19	18	19	14	15	18	19	15	15	16	18	14	15	18	18	0,6	0,55	0,75	0,8
18	Ж	8	6	7	6	4	5	10	11	10	13	11	12	6	8	9	10	11	13	14	15	0,45	0,45	0,55	0,55
19	Ж	6	5	3	3	10	11	14	15	13	14	15	16	10	11	14	15	12	15	14	14	0,3	0,3	0,85	0,85
20	Ж	6	4	3	4	9	10	13	13	14	13	14	15	12	12	16	17	16	15	16	16	0,75	0,75	0,55	0,9
21	Ж	4	6	3	3	16	17	13	13	16	17	13	15	14	14	13	14	15	16	18	19	0,55	0,6	0,4	0,4
22	Ж	4	7	3	3	16	17	17	18	17	17	17	18	9	10	11	12	14	15	15	15	0,5	0,45	0,6	0,65
23	Ж	4	4	3	2	12	15	18	17	16	16	20	20	12	12	18	19	20	20	12	12	0,6	0,6	0,75	0,75
24	Ж	9	8	7	7	17	18	19	18	19	19	18	19	16	17	19	18	19	18	18	19	0,95	0,95	0,9	0,9
25	Ж	7	5	2	3	14	14	15	14	14	17	15	16	12	11	14	15	13	14	15	16	0,45	0,45	0,75	0,8
26	Ж	8	7	4	4	12	12	15	16	15	16	18	19	17	16	16	16	16	17	19	19	0,95	0,95	0,85	0,85
27	Ж	6	5	5	5	11	13	17	18	13	14	15	15	19	20	18	17	14	15	19	20	0,8	0,8	0,75	0,75
28	Ж	9	7	3	3	17	18	14	15	14	15	19	20	13	14	16	15	14	14	17	17	0,7	0,75	0,8	0,8
29	М	2	2	6	4	7	8	13	16	17	17	18	19	14	15	14	15	16	17	12	14	0,55	0,55	0,4	0,4
30	М	7	8	1	1	11	10	17	15	9	10	16	16	16	17	15	16	16	16	14	14	0,65	0,65	0,7	0,75
31	М	3	5	4	5	7	6	16	17	12	13	11	11	9	9	13	15	11	12	16	16	0,3	0,35	0,4	0,4
32	М	4	5	3	4	13	13	14	15	13	14	15	16	13	12	15	14	17	18	14	14	0,9	0,9	0,7	0,7
33	М	6	6	3	4	10	11	10	11	10	11	10	10	10	10	10	11	10	10	10	11	0,35	0,35	0,3	0,35
34	М	6	7	5	6	15	16	19	18	15	15	10	11	16	15	16	15	14	15	12	13	0,55	0,55	0,7	0,7
35	Ж	6	6	0	0	17	18	14	15	12	12	18	18	8	8	14	15	15	17	17	17	0,45	0,45	0,5	0,5
36	Ж	9	8	2	2	11	11	12	14	9	9	14	14	9	9	12	12	11	12	13	13	0,6	0,6	0,6	0,65
37	Ж	8	8	5	5	17	18	16	17	20	20	20	20	16	17	19	18	19	20	19	20	0,55	0,55	0,65	0,65
38	М	7	6	3	3	12	14	12	13	12	12	6	7	13	14	15	16	11	12	10	12	0,8	0,8	0,6	0,6
39	М	1	9	2	3	20	20	18	19	16	16	16	17	11	11	17	18	16	17	18	18	0,75	0,75	0,65	0,6



## Результаты теста «Я лидер» (А.Н. Лутошкин)

(методика самооценки лидерских качеств)

№ п/п	Параметры	Уровень выраженности						Среднее значение	
		Слабо		Средне		Сильно		1 замер	2 замер
		1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер
1.	Шкала «умение определять развитость лидерских качеств»	28% (12 ч-ек)	25% (11 ч-ек)	42% (18 ч-ек)	45% (20 ч-ек)	30% (13 ч-ек)	30% (13 ч-ек)	12,37	13,09
2.	Шкала «осознание цели (знаю, что хочу)»	14% (6 ч-ек)	5% (2 ч-ка)	44% (19 ч-ек)	51% (22 ч-ка)	42% (18 ч-ек)	44% (19 ч-ек)	14,51	15,18
3.	Шкала «умение решать проблемы»	25% (11 ч-ек)	16% (7 ч-ек)	52% (22 ч-ка)	51% (22 ч-ка)	23% (10 ч-ек)	33% (14 ч-ек)	12,81	13,6
4.	Шкала «наличие творческого подхода»	14% (6 ч-ек)	8% (3 ч-ка)	40% (17 ч-ек)	38% (18 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	54% (23 ч-ка)	14,93	15,46
5.	Шкала «влияние на окружающих»	28% (12 ч-ек)	25% (11 ч-ек)	52% (22 ч-ка)	55% (23 ч-ка)	20% (9 ч-ек)	20% (9 ч-ек)	12,46	12,79
6.	Шкала «знание правил организаторской работы»	14% (6 ч-ек)	8% (3 ч-ка)	46% (20 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	40% (17 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	14,39	15,16
7.	Шкала «организаторские способности»	8% (3 ч-ка)	5% (2 ч-ка)	46% (20 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	46% (20 ч-ек)	49% (21 ч-ек)	14,83	15,58
8.	Шкала «умение работать с группой»	8% (4 ч-ка)	2% (1 ч-ек)	40% (17 ч-ек)	36% (16 ч-ек)	52% (22 ч-ка)	62% (26 ч-ек)	15,69	16,23

Таблица 8

Результаты методики «Коммуникативные и организаторские склонности»

(В.В. Синявский, В.А. Федорошин)

Уровень выраженности	Способности % (чел.)			
	Коммуникативные		Организаторские	
	1 замер	2 замер	1 замер	2 замер
Низкий	35% (15)	37% (16)	28% (12)	23% (10)
Ниже среднего	16% (7)	14% (6)	21% (9)	21% (9)
Средний	21% (9)	21% (9)	16% (7)	14% (6)
Высокий	12% (5)	7% (3)	21% (9)	23% (10)
Очень высокий	16% (7)	21% (9)	14% (6)	19% (8)

Таблица 9

Результаты методики диагностики социально-психологических установок

личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф. Потемкиной

(шкалы «свобода» - «власть»)

Группы испытуемых	Количество % (чел.)	
	1 замер	2 замер
Высокомотивированные	10% (4)	5% (2)
Низкомотивированные	23% (10)	11% (5)
Дисгармоничная ориентация	67% (29)	84% (36)

Таблица 10

Ранги, полученные при обработке критерия знаковых рангов Вилкоксона

		N	Средний ранг	Сумма рангов
УстановкаСвобода2 - УстановкаСвобода1	Отрицательные ранги	16 <sup>a</sup>	15,66	250,50
	Положительные ранги	14 <sup>b</sup>	15,32	214,50
	Совпадающие наблюдения	13 <sup>c</sup>		
	Всего	43		
УстановкаВласть2 - УстановкаВласть1	Отрицательные ранги	8 <sup>d</sup>	12,00	96,00
	Положительные ранги	12 <sup>e</sup>	9,50	114,00
	Совпадающие наблюдения	23 <sup>f</sup>		
	Всего	43		
Ум_опр_лид_кач2 - Ум_опр_лид_кач1	Отрицательные ранги	4 <sup>g</sup>	13,50	54,00
	Положительные ранги	27 <sup>h</sup>	16,37	442,00
	Совпадающие наблюдения	12 <sup>i</sup>		
	Всего	43		
Осознание_цели2 - Осознание_цели1	Отрицательные ранги	5 <sup>j</sup>	18,90	94,50
	Положительные ранги	30 <sup>k</sup>	17,85	535,50
	Совпадающие наблюдения	8 <sup>l</sup>		
	Всего	43		
Ум_решать_проблем ы2 - Ум_решать_проблем ы1	Отрицательные ранги	2 <sup>m</sup>	10,00	20,00
	Положительные ранги	25 <sup>n</sup>	14,32	358,00
	Совпадающие наблюдения	16 <sup>o</sup>		
	Всего	43		
Нал_твор_подхода2 - Нал_твор_подхода1	Отрицательные ранги	2 <sup>p</sup>	11,00	22,00
	Положительные ранги	22 <sup>q</sup>	12,64	278,00
	Совпадающие наблюдения	19 <sup>r</sup>		
	Всего	43		
Влияние_на_окр2 - Влияние_на_окр1	Отрицательные ранги	6 <sup>s</sup>	11,50	69,00
	Положительные ранги	18 <sup>t</sup>	12,83	231,00
	Совпадающие наблюдения	19 <sup>u</sup>		
	Всего	43		
Знание_правил_орг_р аботы2 - Знание_правил_орг_р аботы1	Отрицательные ранги	7 <sup>v</sup>	17,50	122,50
	Положительные ранги	32 <sup>w</sup>	20,55	657,50
	Совпадающие наблюдения	4 <sup>x</sup>		
	Всего	43		
Орг_способ2 - Орг_способ1	Отрицательные ранги	3 <sup>y</sup>	15,00	45,00
	Положительные ранги	30 <sup>z</sup>	17,20	516,00
	Совпадающие наблюдения	10 <sup>aa</sup>		
	Всего	43		
Ум_раб_с_гр2 - Ум_раб_с_гр1	Отрицательные ранги	1 <sup>ab</sup>	10,00	10,00
	Положительные ранги	21 <sup>ac</sup>	11,57	243,00
	Совпадающие наблюдения	21 <sup>ad</sup>		
	Всего	43		
КОС_Ком_способ2 - КОС_Ком_способ1	Отрицательные ранги	2 <sup>ae</sup>	7,00	14,00
	Положительные ранги	12 <sup>af</sup>	7,58	91,00
	Совпадающие наблюдения	29 <sup>ag</sup>		
	Всего	43		
КОС_Орг_способ2 -	Отрицательные ранги	1 <sup>ah</sup>	6,00	6,00

КОС_Орг_способ1	Положительные ранги	13 <sup>ai</sup>	7,62	99,00
	Совпадающие наблюдения	29 <sup>aj</sup>		
	Всего	43		

- a. УстановкаСвобода2 < УстановкаСвобода1  
b. УстановкаСвобода2 > УстановкаСвобода1  
c. УстановкаСвобода2 = УстановкаСвобода1  
d. УстановкаВласть2 < УстановкаВласть1  
e. УстановкаВласть2 > УстановкаВласть1  
f. УстановкаВласть2 = УстановкаВласть1  
g. Ум\_опр\_лид\_кач2 < Ум\_опр\_лид\_кач1  
h. Ум\_опр\_лид\_кач2 > Ум\_опр\_лид\_кач1  
i. Ум\_опр\_лид\_кач2 = Ум\_опр\_лид\_кач1  
j. Осознание\_цели2 < Осознание\_цели1  
k. Осознание\_цели2 > Осознание\_цели1  
l. Осознание\_цели2 = Осознание\_цели1  
m. Ум\_решать\_проблемы2 < Ум\_решать\_проблемы1  
n. Ум\_решать\_проблемы2 > Ум\_решать\_проблемы1  
o. Ум\_решать\_проблемы2 = Ум\_решать\_проблемы1  
p. Нал\_твор\_подхода2 < Нал\_твор\_подхода1  
q. Нал\_твор\_подхода2 > Нал\_твор\_подхода1  
r. Нал\_твор\_подхода2 = Нал\_твор\_подхода1  
s. Влияние\_на\_окр2 < Влияние\_на\_окр1  
t. Влияние\_на\_окр2 > Влияние\_на\_окр1  
u. Влияние\_на\_окр2 = Влияние\_на\_окр1  
v. Знание\_правил\_орг\_работы2 < Знание\_правил\_орг\_работы1  
w. Знание\_правил\_орг\_работы2 > Знание\_правил\_орг\_работы1  
x. Знание\_правил\_орг\_работы2 = Знание\_правил\_орг\_работы1  
y. Орг\_способ2 < Орг\_способ1  
z. Орг\_способ2 > Орг\_способ1  
aa. Орг\_способ2 = Орг\_способ1  
ab. Ум\_раб\_с\_гр2 < Ум\_раб\_с\_гр1  
ac. Ум\_раб\_с\_гр2 > Ум\_раб\_с\_гр1  
ad. Ум\_раб\_с\_гр2 = Ум\_раб\_с\_гр1  
ae. КОС\_Ком\_способ2 < КОС\_Ком\_способ1  
af. КОС\_Ком\_способ2 > КОС\_Ком\_способ1  
ag. КОС\_Ком\_способ2 = КОС\_Ком\_способ1  
ah. КОС\_Орг\_способ2 < КОС\_Орг\_способ1  
ai. КОС\_Орг\_способ2 > КОС\_Орг\_способ1  
aj. КОС\_Орг\_способ2 = КОС\_Орг\_способ1

## Результаты статистической обработки

## Т-критерий Вилкоксона

	- УстановкаСвобода2 УстановкаСвобода1	- УстановкаВласть2 УстановкаВласть1	- Ум_опр_лид_кач2 Ум_опр_лид_кач1	- Осознание_цели2 Осознание_цели1	- Ум_решать_проблемы2 Ум_решать_проблемы1	- Нал_твор_похода2 Нал_твор_подхода1	- Влияние_на_окр2 Влияние_на_окр1	- Знание_правил_орг_работы2 - знание_правил_орг_работы1	Орг_способ2 - Орг_способ1	Ум_раб_с_г2 - Ум_раб_с_гп1	- КОС_Ком_способ2 КОС_Ком_способ1	- КОС_Орг_способ2 КОС_Орг_способ1
Z	-.387 <sup>b</sup>	-.369 <sup>c</sup>	-4.101 <sup>c</sup>	-3.920 <sup>c</sup>	-4.242 <sup>c</sup>	-3.984 <sup>c</sup>	-2.557 <sup>c</sup>	-4.072 <sup>c</sup>	-4.597 <sup>c</sup>	-4.104 <sup>c</sup>	-2.668 <sup>c</sup>	-3.092 <sup>c</sup>
Асимп. знач. (двухсторонняя)	.699	.712	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.008	.002

Z - значение критерия знаковых рангов Вилкоксона

b. На основе положительных рангов.

c. На основе отрицательных рангов.

## Технологическая карта внедрения результатов исследования

Технологическая карта «Управление процессом развития лидерской одаренности в юношеском возрасте»

1-й этап. «Целеполагание внедрения программы развития лидерской одаренности в юношеском возрасте»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Сроки	Ответственные
1.1 Изучить необходимые документы по предмету внедрения	Изучение и анализ литературы магистрантом	Обсуждение	Самостоятельная работа, Консультация с научным руководителем. Базовое обучение на факультете психологии	1	Октябрь-ноябрь-2016г.	Магистрант, научный руководитель
1.2 Поставить цели внедрения	Обосновать цели и задачи внедрения	Обсуждение	Психологическая служба	1	Первая неделя ноября	психолог
1.3. Разобрать этапы исследования	Изучение и анализ содержания каждого этапа научного исследования, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Обсуждение, анализ состояния дел в учебном заведении.	Консультация с научным руководителем ; Самостоятельная работа	1	Декабрь 2016г.	Магистрант, научный руководитель
1.4 Разработать программу но-целевой комплекс внедрения	Анализ необходимости и внедрить программу, анализ работы вуза по теме предмета внедрения	Состояние программы внедрения	Совещание, психологическая служба	1	Декабрь 2016 г.	Психолог, начальник УВР

2–й этап. «Формирование положительной психологической установки на внедрение программы»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Сроки	Ответственные
2.1 Выработать состояние готовности к освоению предмета внедрения	Формирование готовности внедрить программу, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости; Индивидуальные и групповые консультации с педагогическим коллективом	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения программы, работа психологической службы	1	Февраль 2017г.	Психолог, начальник УВР
2.2. Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения программы	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий в вузе и их значимости	Беседы, семинары, обсуждение, тренинги; научно-исследовательская работа	Индивидуальная и групповая работа; дискуссия	Не менее 5	Март 2017г.	Психолог, начальник УВР
2.3 Сформировать веру в свои силы по внедрению	Проектирование выхода из противоречий между «сущными» и «должными» в работе по теме научного исследования; исследование психологического портрета субъектов внедрения	Постановка проблемы, обсуждение, тренинг развития, консультации и с научным руководителем диссертационного исследования	Психологический практикум; беседы; консультации; самоанализ	Не менее 5	Апрель 2017г.	Психолог, научный руководитель

3–й этап «Изучение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Сроки	Ответственные
3.1. Изучить необходимые	Изучение материалов и документов о предмете	Фронтальный	Семинары, работа с литературой и информационн	1	Январь-февраль 2017 г.	Психолог, начальник УВР

материалы и документы по предмету научного исследования	внедрения инновационной программы и документации		ыми источниками			
3.2. Изучить сущность предмета научного исследования	Изучение предмета исследования, его задач, принципов, содержания, форм, методов	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (развития готовности к инновационной деятельности)	1	Январь-февраль 2017 г.	Психолог, начальник УВР
3.3 изучить методику внедрения темы	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары, тренинги (целеполагания, развития)	1	Февраль 2017 г.	Психолог, начальник УВР

## 4-й этап «Опережающее освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Сроки	Ответственные
4.1. Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы научного исследования	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Работа психологической службы, тематические мероприятия, занятия	Не менее 6	Февраль 2017 г..	Начальник УВР, психолог, научный руководитель
4.2. Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации, работа психологической службы	1	Февраль 2017 г.	Психолог, начальник УВР
4.3. Обеспечить инициатив	Анализ создания условий для опережающего	Изучение состояния дел в вузе по теме	Собрание УВР	1	Март 2017г.	Психолог, начальник УВР

ной группе условия для успешного освоения методики внедрения программы	о внедрения инновационной программы	обсуждения, экспертная оценка				
4.4. Проверить методику внедрения программы	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел, корректировка методики	Посещение занятий, работа психологической службы	Не менее 5	Март 2017 г.	Психолог, начальник УВР, инициативная группа по внедрению программы

## 5-й этап «Фронтальное освоение предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Сроки	Ответственные
5.1. Мобилизовать педагогический коллектив на внедрение инновационной программы	Анализ работы инициативной группы внедрению программы	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии, тренинги, работа психологической службы	Педсовет, работа психологической службы; психологический практикум; лекция по результатам работы	1	Март 2017 г..	Психолог, начальник УВР, инициативная группа по внедрению программы
5.2. Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения программы, теория систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование, тренинги, работа психологической службы	Наставничество, консультация, работа психологической службы, семинар	1	Март 2017 г.	Психолог, начальник УВР, инициативная группа по внедрению программы
5.3. Обеспечить условия для фронтального внедрения программы	Анализ состояния условий для фронтального внедрения программы	Изучение состояния дел по теме внедрения программы, обсуждения,	Работа психологической службы, педагогическое совещание, анализ	1	Март 2017 г.	Психолог, начальник УВР, инициативная

внедрения инновационной программы		работа психологической службы	документов			группа по внедрению программы
5.4. Освоить всем педагогическим коллективом предмет внедрения (программа по развитию лидерской одарённости в юношеском возрасте)	Фронтальное освоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения программы	Работа психологической службы, консультации.	1	Март 2017 г.	Психолог, начальник УВР

## 6–ой «Совершенствование работы над темой»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Сроки	Ответственные
6.1. Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, классные часы, анализ материалов, работа психологической службы	1	Апрель 2017 г.	Психолог, начальник УВР
6.2. Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению программы	Анализ зависимости конечного результата от создания условий для внедрения программы	Анализ состояния дел по теме внедрения программы, обсуждение, доклад	Педсовет, анализ документации, работа психологической службы	1	Апрель 2017 г.	Психолог, начальник УВР
6.3. Совершенствовать методику освоения внедрения	Формирование единого методического обеспечения освоения внедрения	Анализ состояния дел по теме внедрения программы	Работа психологической службы, методическая работа	Не менее 3	Апрель 2017 г.	Психолог, начальник УВР

программы	программы	методическая работа				
-----------	-----------	---------------------	--	--	--	--

## 7-ой этап «Распространение передового опыта освоения предмета внедрения»

Цель	Содержание	Методы	Формы	Количество	Сроки	Ответственные
7.1. Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение и обобщение опыта работы по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов, посещение занятий, анализ	Работа психологической службы, стенды, буклеты, распространение рекомендаций, индивидуальные и групповые консультации	Не менее 3	Май 2017 г.	Психолог, начальник УВР
7.2. Осуществить наставничество над другими, приступая к внедрению программы	Обучение психологов и педагогов других работе по внедрению программы	Наставничество, обмен опытом, консультации, семинары	Выступление на семинарах, лекции, доклады, работа психологической службы		По запросу	Психолог, начальник УВР
7.3. Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению программы	Пропаганда внедрения программы	Выступление на семинарах, конференциях; научная и творческая деятельность	Участие в конференциях; написание статей и научной работы по внедрению программы	1-2	Май 2017г.	Психолог, начальник УВР
7.4. Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившейся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения программы	Наблюдение, анализ, работы психологической службы; научная деятельность	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения программы, изучение последующего опыта внедрения программы	Не менее 2	Май 2017 г.	Психолог, начальник УВР