МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Факультет управления и психологии**

**Кафедра социальной психологии и социологии управления**

**КУРСОВАЯ РАБОТА**

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА:

МЕХАНИЗМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ВЛИЯНИЯ

Работу выполнила\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А-М. А. Дорошева

       (подпись)

Направление подготовки              37.03.01 – Психология                               3 курс

Направленность (профиль)                     общий

Научный руководитель

канд. псих. наук, ст. преп.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И. Зыкова

                   (подпись, дата)

Нормоконтролер

канд. псих. наук, ст. преп.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И. Зыкова

                    (подпись, дата)

Краснодар

2023

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение…………………………………………………………………...……...3

1 Теоретические аспекты социально-психологического феномена лидерства………………………………………………………………..…...……6

1.1 Понятие лидерства в социальной психологии .……………...………6

1.2 Психологические потребности и мотивы лидера как основа побуждения к действию…….......................................................................6

1.3 Типология лидерства………………………………………………......8

1.4 Влияние лидера на группу. Восприятие группой………………..…12

1.5 Функции лидера…………………………………………...……….....14

2 Исследование проявления лидерских качеств среди учеников одиннадцатого класса…………………………….……………...………………16

2.1 Организация и этапы исследования...………………….……………16

2.2 Ход исследования……………………………………………………..17

Заключение ……………………………………………………………………….25

Список использованных источников...…………………………………………26

ПРИЛОЖЕНИЕ 1…….……………………………………………….…………27

ПРИЛОЖЕНИЕ 2…….……………………………………………….…………30

ПРИЛОЖЕНИЕ 3…….……………………………………………….…………31

ПРИЛОЖЕНИЕ 4…….……………………………………………….…………38

ПРИЛОЖЕНИЕ 5…….……………………………………………….…………39

**ВВЕДЕНИЕ**

Проблема лидерства в социальной психологии является одной из наиболее важных и дискуссионных проблем на протяжении сотни лет, по специфике функционирования которой до сих пор нет единого мнения. Феномен лидерства как междисциплинарный привлекает внимание социологов, психологов, политологов и др. своей исключительной значимостью для современного общества. Данная проблема особенно актуальна на данном временном этапе, когда происходит переход к информационному обществу формируется новая корпоративная культура путём приобретения новых совокупных моделей поведения лидеров в процессе адаптации к внешней среде. Особенно актуальна эта проблема для современного постсоветского пространства - России и стран ближнего зарубежья.

Феномен лидерства затрагивает, наверное, большинство сфер общественной жизни (экономику, политику, культуру, науку и т.д.), а также разные уровни взаимодействия людей (начиная от взаимоотношений в семье и заканчивая, к примеру, управлением целого государства). Но, тем не менее, этот феномен так и не изучен полностью и вряд ли когда-либо будет изучен, так как время идет вперед, взгляды и взаимоотношения людей меняются, но тем интереснее эта проблема.

Еще одна сложность заключается в разных взглядах разных людей на проблему, тем более, что различные подходы акцентируют внимание на той или иной стороне комплекса социальных отношений, в которых выступает лидер и группа.

Феномен лидерства в настоящее время является одним из наиболее актуальных и важных в мире бизнеса и управления. Лидерская готовность и способность эффективно руководить и управлять процессами внутри компаний и организаций становится все более востребованной и необходимой.

Кроме того, понимание феномена лидерства открывает возможность оценки и анализа различных лидерских стилей и подходов, что может помочь улучшить процессы управления, разработку бизнес-стратегий.

Теоретическая составляющая курсовой работы предполагает ознакомление с основными понятиями, теориями и моделями в области лидерства, что позволяет углубить свои знания в этой области и осознать их практическое значение.

Практические знания о лидерстве могут быть полезны как для психолога, так и для педагога-психолога в их работе с людьми.

Психологу может быть полезно изучение лидерских стилей и методов воздействия на группу для оптимизации процесса работы с клиентами. Особенно важно это в случаях, когда клиенты представляют собой группу, например, в случае конфликтов в коллективе или семье. Знание лидерских стилей и методов воздействия на группу поможет психологу улучшить свое руководящее поведение и укрепить свою авторитетную позицию в глазах клиентов.

Педагогу-психологу знание лидерских принципов может быть полезно для создания благоприятных условий для развития лидерских качеств у детей и подростков. Знание лидерских качеств поможет педагогу-психологу выявить потенциальных лидеров в классе и обеспечить им подходящую поддержку для развития качеств лидерства. Это может быть достигнуто путем создания стимулирующих ситуаций, где дети и подростки могут проявить свои лидерские качества и получить признание за это.

Кроме того, знание лидерских стилей может помочь педагогу-психологу в управлении классом и поддержке более гармоничных отношений между учениками. Определенные лидерские стили могут помочь педагогу-психологу создать лучшие условия для сотрудничества и более продуктивного обучения в классе.

Наконец, практические знания о лидерстве могут помочь педагогам-психологам в организации более эффективных педагогических мероприятий и лекций. Знание лидерских стилей поможет понять, как убедительно и эффективно передавать информацию группе, учитывая индивидуальные характеристики и потребности участников.

В целом, выбранная тема имеет высокую теоретическую и практическую актуальность, так как она позволяет углубить свои знания в области лидерства и использовать их в реальных ситуациях.

Цель курсовой работы: рассмотреть специфику лидерства как социально-психологического феномена.

 Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучить теоретические аспекты лидерства, а именно: рассмотреть понятие лидерства в социальной психологии; выявить основные психологические мотивы личности лидера; изучить типологию лидерства; влияние лидера на группу и рассмотреть функции лидера.

2. Провести исследование «Проявление лидерских качеств среди учеников одиннадцатого класса».

Объектом исследования послужил феномен лидерства.

Предметом исследования является лидерство как социально-психологический феномен.

Методологический аппарат исследования:

Гипотеза исследования: основные лидерские качества подтверждаются преобладанием тенденций независимости, общительности, принятием борьбы.

Выборка: ученики 11 класса. Возраст респондентов варьируется от 17 до 19 лет. Количество респондентов 30 человек: 17 человек мужского пола; 13 человек женского пола.

Методики исследования: Q-сортировка, Социометрическое исследование, тест Стреляу, тест Айзенка, методика САН.

**1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА**

* 1. **Понятие лидерства в социальной психологии**

Рассмотрим понятия «лидер» и «лидерство» в справочной литературе.

«Лидер - авторитетный член организации, малой группы или общества в целом, личностное влияние которого позволяет ему играть существенную роль в социальных процессах, ситуациях. Лидерство - один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы выполняет роль лидера, т.е. объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия»..

«Лидер (от [англ.](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) leader — ведущий, первый, идущий впереди) — лицо в какой-либо [группе](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%93%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF%D0%B0) ([организации](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9E%D1%80%D0%B3%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F)), пользующееся большим, признанным [авторитетом](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%82%D0%B5%D1%82), обладающее влиянием, которое проявляется как [управляющие](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5) действия».

 «Лидерство - это естественный социально-психологический процесс в группе, построенной на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы. Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним».

**1.2 Психологические потребности и мотивы лидера как основа побуждения к действию**

Поведение любого лидера практически всегда целенаправленно и мотивированно. Существует множество различных личностных потребностей, которые так или иначе связаны с деятельностью лидера. Рассмотрим главные из них.

Потребность во власти. В настоящее время существует немало различных концепций потребности во власти. В западной социальной психологии раньше других появилась концепция Г. Лассуэлла и А. Джорджа, которые рассматривали потребность во власти как средство компенсации травмированной или неадекватной самооценки.

В порядке компенсации лидер старается найти себе сферу деятельности, где он сможет продемонстрировать свою компетенцию и достоинство. Лидер получает социальное пространство, в котором может функционировать достаточно продуктивно и автономно, порой даже агрессивно и самонадеянно, для достижения личного равновесия, поскольку это пространство свободно от вмешательства других.

 Впоследствии А. Джордж пошел несколько дальше и предложил более расширенную версию трактовки потребности во власти: власть он стал рассматривать как самодостаточную высшую ценность, что позволило глубже понять мотивацию лидера. Власть при этом подходе выступает не столько как феномен компенсации, сколько как инструмент, позволяющий получить удовлетворение многих других личностных потребностей, таких как потребность в достижении, в уважении, в одобрении, в безопасности, в личной свободе, понимаемой как отсутствие чьей-либо иной доминации над лидером.

Тесно связаны с потребностью во власти такие черты лидера, как стремление доминировать в межличностных отношениях, желание манипулировать людьми (макиавеллизм), убедительность, — и каждая реализует свойственный ей набор моделей поведения.

Потребность в контроле над событиями и людьми. Эта потребность проявляется в деятельности и поведении лидера как базовая человеческая потребность в контроле внешних сил и событий, влияющих на жизнь людей. Сфера контроля — это широта жизненного пространства и деятельности, которую лидер ищет для применения своего влияния. Потребность в достижении. Самая характерная черта - стремление к улучшению результатов, настойчивость в достижении поставленных целей, умение добиться своего. Установлена тесная связь между уровнем мотивации достижения и реальным успехом в жизни человека. Доказано, что люди, обладающие высоким уровнем потребностей в достижении, ищут ситуации достижения, а также информацию для суждения о своих успехах. Они уверены в успешном исходе дела, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуациях соревнования, конкуренции или борьбы, проявляют большое упорство при встрече с препятствиями, выражено ориентированы на результат.

Потребность в достижении тесным образом связана с уровнем притязаний лидера. Д. Винтер и Л. Карлсон установили, что эта потребность воспитывается во многом родителями, которые являются для будущего лидера высоким эталоном.

Потребность в аффилиации, т.е. в принадлежности к какой-то группе, в получении одобрения. Одно из важных аспектов потребности в аффилиации — поиск одобрения со стороны других».

**1.3 Типология лидерства**

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его трех типов (иногда их называют ролями лидера):

1. Деловое лидерство – оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства.

2. Эмоциональное лидерство – оно возникает в социально- психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

3. Ситуативное лидерство – по своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например при всеобщей растерянности во время пожара.

Имеются и другие классификации лидерства в зависимости от типов лидера. Так, Л.И. Уманский выделяет шесть типов (ролей) лидера:

1) лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции);

2) лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем,

выдвигает идеи);

3) лидер-генератор эмоционального настроя (доминирует в

формировании настроения группы);

4) лидер- эрудит (отличается обширностью знаний);

5) лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения,

соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом);

6) лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности).

Интересной представляется типология лидерства, предложенная проф. Б.Д. Прыгиным. В ее основу положены три различных критерия: по содержанию, по стилю и по характеру деятельности лидера.

По содержанию различают:

- лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих

программу поведения;

- лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной

программы;

- лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями и

организаторами.

По стилю различают:

- *Авторитарный*. Это лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие – «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха. Отнюдь не все авторитарные лидеры грубые, импульсивные люди, по их роднит холодность, властность. Психологический климат в группе, где практикуется этот стиль лидерства, характеризуется недостатком доброжелательности и взаимного уважения между лидером и его последователями. Авторитарный стиль экономит время и дает возможность предсказать результат, но при его использовании подавляется инициатива последователей, и они превращаются в пассивных исполнителей.

- *Демократический*. Этот стиль, по мнению большинства исследователей оказывается более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Социально-пространственное положение лидера – внутри группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества. Информация не монополизируется лидером и доступна членам коллектива. При данном стиле усиливаются личные обязательства последователей по выполнению работы через участие в управлении, однако, для принятия решений требуется намного больше времени, чем при авторитарном стиле.

- *Пассивный*. Такого лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний, предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера – по возможности незаметное пребывание в стороне. Лидер избегает конфликтов с людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы. Этот стиль позволяет начать дело так как видится возможно более компетентным подчиненным без вмешательства лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства.

Многие исследователи не выделяют этот стиль как особый, ограничиваясь противопоставлением авторитарного и демократического стилей, так как пассивного лидера трудно назвать лидером.

По характеру деятельности различают:

- универсальный тип, т. е. постоянно проявляющий качества лидера;

- ситуативный, проявляющий качества лидера лишь в определенной ситуации.

Помимо названных, нередко используется классификация лидеров в зависимости от их восприятия группой. Согласно такому критерию выделяются следующие типы лидеров:

1) «один из нас». Лидер этого типа особо не выделяется среди членов группы. Он воспринимается как «первый среди равных» в определенной сфере, наиболее удачливый или волею случая оказавшийся на руководящей должности. В целом же он, по мнению группы, живет, радуется, страдает, принимает правильные решения, делает ошибки и т.п., как и все другие члены коллектива;

2) «лучший из нас». Лидер, принадлежащий к данному типу, выделяется из группы по многим (деловым, нравственным, коммуникационным и иным) параметрам и в целом воспринимается как образец для подражания;

3) «хороший человек». Лидер такого типа воспринимается и ценится как реальное воплощение лучших нравственных качеств: порядочности, доброжелательности, внимательности к другим, готовности прийти на помощь и т.п.;

4) «служитель». Такой лидер всегда стремится выступать в роли выразителя интересов своих приверженцев и группы в целом, ориентируется на их мнение и действует от их имени.

Типы восприятия лидера отдельными членами группы часто не совпадают или накладываются друг на друга. Так, один сотрудник может оценивать лидера как «одного из нас», другие же воспринимают его одновременно и как «лучшего из нас», и как «служителя» и т.п.

Лидерство различается по силе влияния на членов группы (организации). Одного лидера люди слушаются беспрекословно, советам же или указаниям другого следуют лишь до тех пор, пока они не вступают в противоречие с их собственными интересами и установками.

В зависимости от направленности влияния на реализацию целей организации лидерство делится на:

- конструктивное (функциональное), т.е. способствующее осуществлению целей организации;

- деструктивное (дисфункциональное), т.е. формирующееся на базе стремлений, наносящих ущерб организации (например, лидерство в сформировавшейся на предприятии группе воров или взяточников);

- нейтральное, т.е. не влияющее непосредственно на эффективность производственной деятельности (например, лидерство в группе работающих в одной организации садоводов-любителей).

Конечно, в реальной жизни грани между этими типами лидерства подвижны, особенно между конструктивным и нейтральным лидерством.

Конструктивное лидерство, как уже отмечалось, — один из важнейших компонентов эффективного руководства. Оптимальным для руководителя является сочетание в себе качеств формального и неформального лидера.

Однако совмещение в одном лице этих социальных ролей, особенно роли руководителя и эмоционального лидера, трудно достижимо. Для эффективности управления обычно достаточно, чтобы руководитель одновременно являлся и деловым лидером. Конечно, уровень позиции, занимаемой руководителем в системе эмоциональных отношений, также влияет на эффективность руководства. Он не должен быть чрезмерно низким, переходящим в антипатию. В последнем случае эмоциональная неприязнь может существенно подрывать деловой и должностной авторитет руководителя и снижать эффективность его деятельности.

**1.4 Влияние лидера на группу. Восприятие группой**

Лидером становится индивид, в котором представлены такие качества, которые особенно значимы для групповой деятельности, являются ценностями данной группы. Таким образом, на позицию лидера в ходе взаимодействия выдвигается тот член группы, чей набор групповых ценностей наиболее полон. Именно поэтому он и обладает наибольшим влиянием.

Важнейшим условием лидерства является восприятие лидера группой. Он может восприниматься по-разному: «один из нас», «подобный большинству из нас», «лучший из нас». Но есть и другая концепция, согласно которой группа сильнее лидера и он вынужден подчиняться правилам и нормам, выработанным в группе.

Как правило, влияние в группе сосредоточено в руках одного или нескольких лиц, но ни в коем случае не равномерно между всеми членами группы. Это проявляется наиболее отчетливо, когда с течением времени группа стабилизируется и саморегулируется.

В процессе увеличения числа функций и конкретизации групповых целей развивается иерархия степени влияния среди членов группы, на верхней ступени которой располагается главный лидер, ниже лидеры 2-го и 3-го уровней и на самом низу - последователи.

В наиболее сплоченных группах промежуточные лидеры представляют на своих уровнях черты верховного лидера. К большим группам, где существуют объективные условия для выдвижения лидеров, это не относится.

Порой группа сталкивается с трудностями и опасностями. Выход из таких критических ситуаций обусловлен не только фактом возникновения лидерства, но также объемом и формой его распространения. В самых критических ситуациях лидерство сосредоточивается в одних руках. Ярким примером здесь служит исторический анализ появления диктаторов, которые появлялись именно тогда, когда требовались радикальные и быстрые перемены в управлении государством.

Новый лидер часто появляется в тот период, когда старый не соответствует своему положению стратега, планировщика и администратора.

Лидер, как и все члены группы, стремится к достижению определенных целей, но с учетом личных потребностей. Будущего лидера отличает то, что эти потребности удовлетворяются путем принятия роли неформального лидера. Потенциальный лидер может добиваться ведущий роли, адекватно осознавая свои потребности и ценностные ориентации.

Среди личных потребностей будущего лидера может быть стремление к власти, повышение своего социального статуса и т.д.

Нередко возникают ситуации, когда у группы несколько потенциальных лидеров. Это не проблема, а скорее даже преимущество для группы. Распределить лидерство в таком случае можно между несколькими участниками. Если же в группе отсутствуют лица с лидерскими качествами, то лидера в ней не будет и группа с большой вероятностью распадется.

**1.5 Функции лидера**

Специфика функций лидера детерминируется главным образом в соответствии с особенностями группы, которой он руководит.

Многие из функций, к рассмотрению которых мы сейчас перейдем, применимы (или входят в круг обязанностей) формальных руководителей первичных коллективов и крупных организаций.

Лидер как администратор. Эта функция включает в себя деятельность по разработке основных направления деловой политики, наблюдение за выполнением действий. Сущность данной функции - предписание деятельности другим членам группы.

Лидер как планировщик. В рамках данной функции лидер осуществляет разработку методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности. Часто лидер является единственным хранителем плана действий.

Лидер как политик. Данная функция представляет собой установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника: указания сверху, указания снизу, т. е. решения самой группы, указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений).

Лидер как эксперт. К лидеру обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту.

Лидер как представитель группы во внешней среде. Лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю, ценности и т. д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы.

Лидер как регулятор отношений внутри группы. Данная функция подразумевает предупреждение и предотвращение или выявление и регуляцию конфликтов между членами группы. В связи с этой функцией в руках лидера оказывается средство, благодаря которому он может уменьшать или поддерживать тенденцию к фракционизму внутри группы, в зависимости от того, каковы его личные планы.

Лидер как источник поощрений и наказаний. Данная функция, на наш взгляд, имеет особую значимость, так как напрямую связана с ценностными ориентациями группы и её лидера. Лидер как пример. В некоторых типах групп лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т. е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать. Лидер как символ группы. Группы с высокой степенью сплоченности стремятся не только к внутренним, но и внешним отличиям от остальных индивидуумов. Члены таких групп прибегают к различным знакам отличия в одежде и поведении (например, члены масонских лож, политических партий, клубов и т. д.). Лидеры, являясь ядром таких групп, начинают выполнять функцию символов».

Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность. Нередко лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы избежать. Такие выражения лидеров как : «все претензии — ко мне», «действуйте моим именем», «передайте, что я приказал» относятся именно к этой функции. Таким образом, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения.

Лидер как проводник мировоззрения. Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. В целом оно отражает идеологию того общества, к которому принадлежит группа.

## 2 ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СРЕДИ УЧЕНИКОВ ОДИННАДЦАТОГО КЛАССА

## 2.1. Организация и этапы исследования

Исследование носило последовательный характер и задачи, поставленные в исследовании, реализовывались поэтапно. На первом этапе, который носил ознакомительный характер, состоялось знакомство с проблемой проявления лидерства в группе учеников 11 класса, проводилось изучение и теоретический анализ литературы, посвященной данной теме, определялись исходные данные и направления исследования. В начале исследования были поставлены следующие задачи:

1. Изучить научно-методическую литературу по проблеме социально-психологический феномен лидерства.
2. Определить потенциальные лидерские качества в группе одиннадцатиклассников.

На втором этапе исследования проводилось анкетирование первокурсников, применялись методики Q-сортировка, Социометрическое исследование, тест Стреляу, тест Айзенка, методика САН для получения представлений об испытуемых и исследования данных тенденций поведения индивида в группе.

На третьем заключительном этапе полученные данные систематизировались, проводился анализ. На основе анализа полученных данных были сформированы выводы.

В связи с целью нашего исследования выявить проявление лидерских качеств в качестве испытуемых были выбраны ученики 11 класса.

Возраст респондентов варьируется от 17 до 19 лет.

Количество респондентов: 30 человек.

Пол респондентов: 17 человек мужского пола; 13 человек женского пола.

Экспериментальная работа была проведена на базе Гимназии №1 села Красногвардейского.

Гипотеза исследования: основные лидерские качества подтверждаются преобладанием тенденций независимости, общительности, принятием борьбы.

Для исследования лидерских качеств были поставлены следующие задачи:

1. Изучить представление испытуемого о себе.

2. На основе социометрической методики выявить инструментального и эмоционального лидера. Определить групповые социометрические индексы.

3. Определить связь между личностными качествами независимость, общительность, принятие борьбы и положением лидера в группе.

4. Определить индивидуально-личностные качества, присущие лидерам.

## 2.2. Ход исследования

С помощью методики Q-сортировка, которая дает возможность получить представление испытуемых о себе, был проведён анализ 6 тенденций поведения: зависимость, независимость; общительность, необщительность; принятие борьбы, избежание борьбы. Данные исследования были занесены в таблицу 1:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Инициалы | Зависимость/Независимость | Общительность/Необщительность | Принятие борьбы/ избегание борьбы |
| А. А. | 13 | 7 | 12 | 8 | 6 | 14 |
| Б. И. | 10 | 10 | 11 | 9 | 12 | 8 |
| В. И. | 7 | 13 | 10 | 10 | 9 | 11 |
| В. Я. | 13 | 7 | 14 | 6 | 7 | 13 |
| Д. С. | 7 | 13 | 11 | 9 | 8 | 12 |
| Е. К. | 11 | 9 | 13 | 7 | 10 | 10 |
| З. Т. | 11 | 9 | 14 | 6 | 11 | 9 |
| И. С. | 8 | 12 | 13 | 7 | 8 | 12 |
| И. А. | 10 | 10 | 11 | 9 | 11 | 9 |
| Я. Д. | 12 | 8 | 12 | 8 | 10 | 10 |
| Р. Ш. | 10 | 10 | 9 | 11 | 8 | 12 |
| А. Д. | 10 | 10 | 7 | 13 | 9 | 11 |
| О. Д. | 11 | 9 | 10 | 10 | 8 | 12 |
| С. С. | 14 | 6 | 12 | 8 | 8 | 12 |
| Н. В. | 13 | 7 | 6 | 14 | 9 | 11 |
| А. К. | 11 | 9 | 9 | 11 | 10 | 10 |
| А. Б. | 11 | 9 | 10 | 10 | 7 | 13 |
| Ю. З. | 12 | 8 | 10 | 10 | 9 | 11 |
| Н. П. | 10 | 10 | 9 | 11 | 9 | 11 |
| В. А. | 13 | 7 | 13 | 7 | 8 | 12 |
| З. С. | 13 | 7 | 10 | 10 | 8 | 12 |
| В. Я. | 11 | 9 | 12 | 8 | 8 | 12 |
| Л. А. | 10 | 10 | 8 | 12 | 10 | 10 |
| А. Ш. | 13 | 7 | 10 | 10 | 7 | 13 |
| И. Г. | 11 | 9 | 7 | 13 | 10 | 10 |
| Д. З. | 14 | 6 | 10 | 10 | 8 | 12 |
| К. С. | 11 | 9 | 8 | 12 | 11 | 9 |
| Д. Х. | 12 | 8 | 10 | 10 | 7 | 13 |
| У. П.  | 10 | 10 | 6 | 14 | 11 | 9 |
| Ю. П. | 12 | 8 | 7 | 13 | 12 | 8 |

Таблица 1 Анализ тенденций поведения в исследуемой группе (на основании методики Q-сортировка)

Гипотеза состояла в том, что основные лидерские качества подтверждаются преобладанием таких факторов как, независимость, общительность, принятие борьбы. Суммировав баллы по этим показателям мы получили:

|  |  |
| --- | --- |
| Инициалы | Баллы по тестируемым тенденциям  |
| А. А.  | 25  |
| Б. И.  | 33  |
| В. И. | 32  |
| В. Я. | 28  |
| Д. С. | 32  |
| Е. К. | 32  |
| З. Т. | 34  |
| И. С. | 33 |
| И. А. | 32  |
| Я. Д. | 33  |
| Р. Ш. | 27 |
| А. Д. | 26 |
| О. Д. | 27 |
| С. С. | 26 |
| Н. В. | 22 |
| А. К. | 28 |
| А. Б. | 26 |
| Ю. З. | 27 |
| Н. П. | 28 |
| В. А. | 28 |
| З. С. | 25 |
| В. Я. | 29 |
| Л. А. | 28 |
| А. Ш. | 24 |
| И. Г. | 26 |
| Д. З. | 24 |
| К. С. | 28 |
| Д. Х. | 25 |
| У. П.  | 27 |
| Ю. П. | 27 |

Таблица 2 Сумма баллов по тенденциям независимость, общительность, принятие борьбы

Исходя из данных, представленных в таблице, можно сделать вывод о том, что Б. И., З. Т., Я. Д. с наибольшим суммарным балом по тенденциям независимости, общительности и принятию борьбы имеют склонность к проявлению лидерских качеств в команде.

Необходимо взять во внимание, что В. И., Д. С., Е. К., И. А. также имеют достаточно высокие показатели к проявлению лидерских качеств.

Для того, чтобы выявить лидера среди респондентов-учеников 11 класса, подходит социометрическое исследование.

Для проведения социометрического исследования каждому члену группы был предоставлен бланк ответов (приложение 1). Заполнение бланка требовало ответы на такие вопросы как «хотели бы вы заниматься учебной/творческой деятельностью в одной подгруппе с N?» (вопрос для категории ответов "учёба"), «хотели бы вы провести свой досуг, отдохнуть/развлечься с N?» (вопрос для категории "отдых") и «могли бы вы поделиться своими проблемами/посвятить в свои дела N?» (вопрос для категории "дружба"). На месте N поочерёдно расположены все члены группы.

Опираясь на результаты социометрии высчитаем показатели Э (эмоциональной экспансивности) и С (социометрического статуса), которые и помогут нам узнать, кого можно смело назвать лидером группы. (табл. 3)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | **УЧЁБА** | **ОТДЫХ** | **ДРУЖБА** | **Социальная роль** |
| **№ п/п** | **Фамилия, имя** | **Э** | **С** | **Э** | **С** | **Э** | **С** |
| 1 | А. А.  | 0,08 | 0,64 | 0,16 | 0,32 | -0,4 | 0,23 | принятый |
| 2 | Б. И.  | 0,28 | 0,68 | 0,58 | 0,54 | 0,58 | 0,136 | звезда |
| 3 | В. И. | 0,07 | 0,22 | 0,08 | 0,16 | 0,04 | 0,1 | принятый |
| 4 | В. Я. | -0,24 | -0,28 | -0,2 | -0,13 | -0,38 | -0,41 | отвергнутый |
| 5 | Д. С. | 0,07 | 0,54 | -0,04 | 0 | -0,23 | -0,18 | принятый |
| 6 | Е. К. | -0,28 | -0,22 | -0,34 | -0,44 | -0,37 | -0,4 | отвергнутый |
| 7 | З. Т. | 0,51 | 0,45 | 0,42 | 0,31 | 0,18 | 0,1 | звезда |
| 8 | И. С. | 0,42 | 0,59 | 0,375 | 0,5 | 0,208 | 0,136 | звезда |
| 9 | И. А. | 0,583 | 0,72 | 0,5 | 0,68 | 0,29 | 0,18 | звезда |
| 10 | Я. Д. | 0,54 | 0,54 | 0,4 | 0,59 | 0,24 | -0,03 | звезда |
| 11 | Р. Ш. | 0,07 | 0,22 | 0,17 | 0,32 | -0,1 | 0,25 | принятый |
| 12 | А. Д. | 0,07 | 0,44 | 0,12 | 0,28 | 0,17 | 0,21 | принятый |
| 13 | О. Д. | 0,06 | 0,39 | 0,21 | 0,33 | 0,13 | 0,18 | принятый |
| 14 | С. С. | 0,1 | 0,38 | 0,19 | 0,27 | -0,1 | 0,2 | принятый |
| 15 | Н. В. | -0,3 | -0,2 | -0,32 | -0,43 | -0,37 | -0,3 | отвергнутый |
| 16 | А. К. | 0,03 | 0,24 | 0,09 | 0,17 | 0,1 | 0,12 | принятый |
| 17 | А. Б. | 0,04 | 0,31 | 0,1 | 0,1 | 0,05 | 0,12 | принятый |
| 18 | Ю. З. | 0,1 | 0,42 | 0,11 | 0,15 | 0,15 | 0,2 | принятый |
| 19 | Н. П. | -0,2 | -0,29 | -0,28 | -0,36 | -0,28 | -0,45 | отвергнутый |
| 20 | В. А. | 0,08 | 0,32 | 0,16 | 0,19 | 0,04 | 0,2 | принятый |
| 21 | З. С. | 0,07 | 0,54 | -0,03 | 0,12 | -0,1 | 0,18 | принятый |
| 22 | В. Я. | -0,28 | -0,22 | -0,35 | -0,41 | -0,28 | -0,2 | отвергнутый |
| 23 | Л. А. | 0,07 | 0,22 | 0,07 | 0,2 | 0,14 | 0,1 | принятый |
| 24 | А. Ш. | 0,07 | 0,54 | -0,03 | 0,12 | -0,04 | 0,3 | принятый |
| 25 | И. Г. | 0,07 | 0,54 | -0,02 | 0,19 | 0,11 | -0,2 | принятый |
| 26 | Д. З. | -0,28 | -0,22 | -0,37 | -0,39 | -0,25 | -0,4 | отвергнутый |
| 27 | К. С. | 0,07 | 0,54 | -0,02 | 0,16 | -0,03 | 0,4 | принятый |
| 28 | Д. Х. | 0,07 | 0,54 | -0,06 | 0,18 | 0,12 | -0,1 | принятый |
| 29 | У. П.  | 0,07 | 0,54 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,2 | принятый |
| 30 | Ю. П. | -0,26 | -0,2 | -0,33 | -0,4 | -0,19 | -0,3 | отвергнутый |

Таблица 3 Распределение социальных ролей в коллективе одиннадцатиклассников

Таким образом, в статус звёзд попадают 5 респондентов.

В коллективе одиннадцатиклассников в статус звезд попали сразу 5 человек, что составляет больше трети всей группы. Из них один человек (И.А.) является абсолютным лидером по всем показателям.

На мой взгляд, именно социальная роль "звезды" наиболее точно отражает лидерскую направленность в респонденте.

Таким образом, безоговорочный статус звезды в нашем коллективе заслуживает респондент И.А., у которого показатели, как социального статуса, так и эмоциональной экспансивности выше 0,25 по всем категориям.

Относительно остальных исследуемых могу сказать, что позицию "звезды" они занимают в категориях "учёба" и "отдых", тогда как в "дружбе" им соответствует социальная роль "принятого".

Далее, используя U-критерий Манна Уитни, была проверена гипотеза о том, что уровень признаков независимость, общительность, принятие борьбы у респондентов со статусом «звезды» (выборка 1) выше, чем у респондентов, не занимающих роль лидера в данной группе (выборка 2).

Рассчет U-критерия Манна Уитни

U Эмп. = 1,5

Согласно рассчету, в 1 выборке респондентов-лидеров данные качества проявляются на более высоком уровне. Таким образом, гипотеза о том, что основные лидерские качества подтверждаются преобладанием таких факторов, как независимость, общительность, принятие борьбы.

Теперь, когда мы уже знакомы с итогами социометрии, попытаемся составить психологический портрет каждого лидера, члена группы. Для этого мы используем **тест Айзенка, тест Стреляу и тест на интеллект**. Также можно учесть и **показатели САН**, т.к. люди с хорошим самочувствием и настроением, наиболее располагают к себе остальных. Результаты первых трёх тестов помещены в таблицу 4, последних двух тестов приведены в таблице 5.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Респ. | Тест Стреляу | Тест Айзенка |
| СВ | СТ | ПНП | У | Экстр.-Интр. | Нейр.Ригид. | Правд. |
| Б. И. | 60 | 61 | 68 | 0,98 | 16 | 14 | 2 |
| З. Т. | 61 | 57 | 69 | 1,07 | 16 | 19 | 2 |
| И. С. | 68 | 63 | 78 | 1,08 | 18 | 16 | 3 |
| И. А. | 63 | 60 | 64 | 1,05 | 15 | 15 | 1 |
| Я. Д. | 71 | 60 | 80 | 1,18 | 22 | 18 | 2 |

Таблица 4. Итоги тестов Стреляу и Айзенка

Условные обозначения: свойства нервной системы: СВ. – сила, ПНП – подвижность, У - уравновешенность процессов возбуждения и торможения.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Респондент | Уровень интеллекта (IQ) | Показатели САН |
| С | А | Н |
| Б. И. | 100 | 5,8 | 5,2 | 6,3 |
| З. Т. | 115 | 5,3 | 4,4 | 5,5 |
| И. С. | 102 | 5,3 | 4,5 | 5,5 |
| И. А. | 128 | 5,6 | 4,4 | 6,1 |
| Я. Д. | 120 | 6 | 6,2 | 5 |

Таблица 5 Итоги теста на определение уровня интеллекта и тестовой методики САН

Условные обозначения показателей САН: С – самочувствие, А - активность, Н- настроение.

Рассмотрим каждую методику. На основе результатов данных тестов изучим психологические свойства лидеров и постараемся понять, почему именно эти респонденты заслужили признание коллектива.

* **Тест Айзенка** помогает в определении психических свойств личности. Вопросы направлены на выявление степени интравертности или экстравертности индивида, а также на выявление эмоциональной реактивности.

Согласно результатам этого теста (см. Табл. 4), испытуемые – экстраверты. Это значит, что их нервные процессы обращены наружу и требуют постоянной стимуляции со стороны внешней среды. Такие люди нуждаются в компании, они общительны, беззаботны, разговорчивы и импульсивны.

Обратимся ко второй группе результатов, полученной с этим тестом. Можно смело сказать об эмоциональной впечатлительности учеников. Выбор именно этих респондентов в категориях «отдых» и «дружба» мог быть связан с их общительностью и их эмоциональным фоном.

* **Тест Стреляу** поможет нам исследовать респондентов на психологические особенности личности, обусловленных типом нервной системы.

Опираясь на результаты таблицы 4, могу заключить, что все респонденты являются сангвиниками. Относительно такого темперамента можно сказать: быстро сходятся с людьми, жизнерадостны, легко переключаются с одного вида деятельности на другой и не любят однообразной работы, легко контролируют свои эмоции, быстро осваиваются в новой обстановке. Имеют громкую, быструю, отчётливую речь, сопровождающуюся выразительной мимикой и жестами. Сангвиники неплохие ораторы, они уравновешены, что положительно для лидера; также, исходя из вышесказанного, можно заключить, что у лидеров довольно хорошо развита эмпатия, являющаяся весомой чертой лидера.

Переходим к тесту на интеллект. Лидер должен обладать высокими умственными способностями. Поэтому стоит исследовать студентов на уровень интеллекта.

* **Тест Айзенка на определение уровня интеллекта** поможет нам определить скорость умственных процессов и высчитать коэффициент интеллекта.

Как мы можем увидеть в таблице 6 коэффициент IQ у всех респондентов выше 100. Отметим, что уровень IQ у лидеров должен быть выше среднего, но не должен быть намного больше уровня всех остальных членов группы.

* **Тестовая методика САН (самочувствие, активность, настроение)** поможет нам проанализировать эмоциональное состояние респондентов. Вновь обратимся к результатам таблицы 5. Сравнивая показатели САН респондентов с показателями остальных членов группы, можно отметить, что они находятся на достаточно высоком уровне.

Люди с хорошим настроением, самочувствием и высокой активностью имеют больше шансов стать лидерами коллектива, чем остальные индивиды. Исследования показывают, что увлечённые лидеры, излучающие оптимизм, намного легче удерживают персонал, нежели их коллеги, постоянно находящиеся в скверном расположении духа. Теперь обратим внимания на качества, которые присутствуют в лидерах (выявлены путём прохождения тестирования) и качеств, которые необходимо развивать:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Присутствуют** | **Необходимо развивать** |
| **Психологические качества** | Тип личности: экстраверт, интроверт.Темперамент: флегматик, сангвиник, холерик.Решительность, уравновешенность, творчество, созидательность, самоутверждение, упорство. |  |
| **Интеллектуальные качества** | Высокий уровень интеллекта: ум, логика, образованность, рассудительность, чувство юмора. |  |
| **Личностные качества** | Деловые качества: организованность, дисциплинированность, инициативность, самостоятельность, ответственность, рискованность. Личностные качества: доброжелательность, тактичность, участливость, честность, порядочность, внимательность, адаптивность. | Эмоциональный интеллект, эмпатия, коммуникабельность,Харизма. |
| **Характеристики, связанные с участием в процессе труда** | Стремление к достижению результата, к превосходству, добросовестность в достижении целей, способность работать, невзирая на трудности, упорство. | Высокий профессионализм, сильные качества профессионала в конкретном деле, мотивация. |

**Заключение**

На основании проделанного мною исследования, входящего в состав курсовой работы на тему: «Феномен лидерства: механизмы формирования и влияния» могу заключить, что основная цель курсовой работы достигнута:

Используя вышеперечисленные методики, я изучила психологические характеристики респондентов, выявила взаимосвязь между личностными качествами испытуемых и их положением в группе.

Также, в ходе работы были решены следующие задачи:

1. Рассмотрены понятия лидерства в социальной психологии;
2. Выявлены основные психологические мотивы личности лидера;
3. Изучена типология лидерства;
4. Раскрыто влияние лидера на группу;
5. Рассмотрены функции лидера.

Также благодаря исследованию мне удалось выяснить, какие именно качества присущи выдающемуся лидеру, и каким именно способом можно их развивать.

**Список использованной литературы**

1. Агапова Е.Г. Методические указания к выполнению практических работ по курсу «Психология и педагогика». – Издательство самарской государственной экономической Академии.: 2001.-40с.
2. Бойчук А.А. Лидер или руководитель? – Москва: Высшая школа. – 2003. – 282 с.
3. Бояцис Р. Резонансное лидерство. Самосовершенствование на основе активного сознания, оптимизма и эмпатии. – Москва: Альпина Бизнес Букс. – 2003. – 304 с.
4. Возник Л.А. Теории лидерства. – Москва: Феникс. – 2004. – 264 с.
5. Волков И. П. Руководителю о человеческом факторе. Москва: Феникс. – 1989. - 234с.
6. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. – Москва: Когито-Центр. - 2005. - 302 с.
7. Захарова Л.Н. Управление персоналом (организационно-психологические аспекты). – Нижний Новгород: ННГУ, 2003. – 217 с.
8. Канджеми Дж.П. Психология современного лидерства: Американские исследования. – Москва: Когито-Центр. - 2006. - 288 с.
9. Манфред Кэ де Ври Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. – Москва:2005. – 312 с.
10. Парутин И.И. Когда лидер становится руководителем. – Москва: Феникс. – 2001. – 346 с.
11. Пименова А.А. Психология лидера. – Москва: 2003. – 318 с.
12. Прыгин Б.Д. Руководство и лидерство. – Москва: - 1973.
13. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства. Москва: 2002. – 332 с.

**Приложение 1**

Методика Q-сортировка

Вашему вниманию предлагается 60 утверждений, касающихся поведения человека в группе. Прочтите последовательно каждое из них и ответьте «да», если оно соответствует вашему представлению о себе, или «нет», если не соответствует ему

1. Я критичен к товарищам
2. У меня возникает тревога, когда в группе начинается конфликт
3. Я склонен следовать советам лидера
4. Я не склонен создавать слишком близкие отношения с товарищами
5. Мне нравится дружественность в группе
6. Я склонен противоречить лидеру
7. Испытываю симпатию к одному-двум определенным товарищам
8. Избегаю встреч и собраний в группе
9. Мне нравится похвала лидера
10. Я независим в суждениях и манере поведения
11. Я готов встать на чью-либо сторону в споре
12. Я склонен руководить товарищами
13. Радуюсь общению с одним–двумя друзьями
14. При появлении враждебности со стороны членов группы я внешне спокоен
15. Я склонен поддерживать настроение всей группы
16. Не придаю значение личным качествам членов группы
17. Я склонен отвлекать группу от её целей
18. Испытываю удовлетворение, противопоставляя себя лидеру
19. Хотел бы сблизиться с некоторыми членами группы
20. Предпочитаю оставаться нейтральным в споре
21. Мне нравится, когда лидер активен и хорошо руководит
22. Предпочитаю хладнокровно обсуждать разногласия
23. Я недостаточно сдержан в выражении чувств
24. Стремлюсь сплотить вокруг себя единомышленников
25. Недоволен слишком формальным (деловым) отношением
26. Когда меня обвиняют, я теряюсь и молчу
27. Предпочитаю соглашаться с основными направлениями в группе
28. Я привязан к группе в целом больше, чем к определенным товарищам
29. Я склонен затягивать и обострять спор
30. Стремлюсь быть в центре внимания
31. Я хотел бы быть членом более узкой группы
32. Я склонен к компромиссам
33. Испытываю беспокойство, когда лидер поступает вопреки моим ожиданиям
34. Болезненно отношусь к замечаниям друзей
35. Могу быть коварным и вкрадчивым
36. Я склонен принять на себя руководство в группе
37. Я откровенен в группе
38. У меня возникает беспокойство во время группового разногласия
39. Предпочитаю, чтобы лидер брал на себя ответственность при планировании работ
40. Я не склонен отвечать на проявления дружелюбия
41. Я склонен сердиться на товарищей
42. Я пытаюсь вести других против лидера
43. Легко нахожу знакомства за пределами группы
44. Стараюсь избегать быть втянутым в спор
45. Легко соглашаюсь с предложениями других членов группы
46. Оказываю сопротивление образованию группировок в группе
47. Когда раздражен, я насмешлив и ироничен
48. У меня возникает неприязнь к тем, кто пытается выделиться
49. Предпочитаю меньшую, но более интимную группу
50. Пытаюсь не показывать свои истинные чувства
51. Становлюсь на сторону лидера в групповых разногласиях
52. Я инициативен в установлении контактов в общении
53. Избегаю критиковать товарищей
54. Предпочитаю обращаться к лидеру чаще, чем к другим
55. Мне не нравиться, что отношения в группе слишком фамильярны
56. Люблю затевать споры
57. Стремлюсь удержать свое высокое положение в группе
58. Я склонен вмешиваться в контакты знакомых и нарушать их
59. Я склонен к перепалкам, задиристый
60. Я склонен выражать недовольство лидером

Ключ

**Зависимость**: 3, 9, 15, 21, 27, 33, 39, 45, 51, 54

**Независимость**: 6, 12, 18, 24, 30, 36, 42, 48, 57, 60

**Общительность**: 5, 7, 13, 19, 25, 31, 37, 43, 49, 52

**Необщительность**: 4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, 46, 55, 58

**Принятие "борьбы"**: 1, 11, 17, 23, 29, 35, 41, 47, 56, 59

**Избегание "борьбы"**: 2, 8, 14, 20, 26, 32, 38, 44, 50, 53

**Приложение 2**

**Типовая карта методики САН**

Фамилия, инициалы\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Пол\_\_\_\_ Возраст\_\_\_\_\_ Дата\_\_\_\_\_ Время\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Самочувствие хорошее | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Самочувствие плохое |
| 2 | Чувствую себя сильным | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Чувствую себя слабым |
| 3 | Пассивный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Активный |
| 4 | Малоподвижный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Подвижный |
| 5 | Веселый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Грустный |
| 6 | Хорошее настроение | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Плохое настроение |
| 7 | Работоспособный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Разбитый |
| 8 | Полный сил | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Обессиленный |
| 9 | Медлительный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Быстрый |
| 10 | Бездеятельный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Деятельный |
| 11 | Счастливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Несчастный |
| 12 | Жизнерадостный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Мрачный |
| 13 | Напряженный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Расслабленный |
| 14 | Здоровый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Больной |
| 15 | Безучастный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Увлеченный |
| 16 | Равнодушный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Взволнованный |
| 17 | Восторженный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Унылый |
| 18 | Радостный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Печальный |
| 19 | Отдохнувший | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Усталый |
| 20 | Свежий | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Изнуренный |
| 21 | Сонливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Возбужденный |
| 22 | Желание отдохнуть | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Желание работать |
| 23 | Спокойный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Озабоченный |
| 24 | Оптимистичный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Пессимистичный |
| 25 | Выносливый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Утомленный |
| 26 | Бодрый | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Вялый |
| 27 | Соображать трудно | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Соображать легко |
| 28 | Рассеянный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Внимательный |
| 29 | Полный надежд | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Разочарованный |
| 30 | Довольный | 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 3 | Недовольный |

**Приложение 3**

**Тест Стреляу**

Тест-опросник направлен на изучение трех основных характеристик нервной деятельности, определяющих темпераментные особенности личности:

1. уровня процессов возбуждения,

2. уровня процессов торможения,

3. уровня подвижности нервных процессов.

Соответственно, тест содержит три шкалы, которые реализованы в виде перечня из 134 вопросов, предполагающих один из фиксированных вариантов ответов: «да», «не знаю», «нет».

1. Относите ли Вы себя к людям, легко устанавливающим товарищеские контакты?

2. Способны ли Вы воздержаться от того или иного действия до момента, пока не получите соответствующего распоряжения?

3. Достаточно ли Вам непродолжительного отдыха для восстановления сил после утомительной работы?

4. Умеете ли Вы работать в неблагоприятных условиях?

5. Воздерживаетесь ли Вы во время дискуссий от неделовых, эмоциональных аргументов?

6. Легко ли Вы возвращаетесь к ранее выполняемой работе после длительного перерыва (после отпуска, каникул и т.д.)?

7. Будучи увлеченным работой, забываете ли Вы об усталости?

8. Способны ли Вы, поручив кому-нибудь определенную работу, терпеливо ждать ее окончания?

9. Засыпаете ли Вы одинаково легко, ложась спать в разное время дня?

10. Умеете ли Вы хранить тайну, если Вас об этом просят?

11. Легко ли Вам возвращаться к работе, которой Вы не занимались несколько недель или месяцев?

12. Можете ли Вы терпеливо объяснять кому-либо непонятное?

13. Нравится ли Вам работа, требующая умственного напряжения?

14. Вызывает ли у Вас монотонная работа скуку или сонливость?

15. Легко ли Вы засыпаете после сильных переживаний?

16. Можете ли Вы, если нужно, воздержаться от проявления своего превосходства?

17. Ведете ли Вы себя, как обычно, в кругу незнакомых Вам людей?

18. Трудно ли Вам сдерживать злость или раздражение?

19. В состоянии ли Вы владеть собой в тяжелые минуты?

20.Умеете ли вы, когда это требуется, приспособить введение к поведению окружающих?

21.Охотно ли Вы беретесь за выполнение ответственных работ?

22.Влияет ли обычное окружение, в котором Вы находитесь, на Ваше настроение?

23.Способны ли Вы переносить неудачи?

24. В присутствии того, от кого Вы зависите, говорите Вы также свободно, как обычно?

25. Вызывают ли у Вас раздражение неожиданные изменения в распорядке дня?

26. Есть ли у Вас на все готовый ответ?

27.В состоянии ли Вы вести себя спокойно, когда ждете важное для себя решение?

28.Легко ли Вы организуете первые дни своего отпуска?

29.Обладаете ли Вы быстротой реакции?

30. Легко ли Вы приспосабливаете свою походку или манеры к походке или манерам людей более медлительных?

31. Ложась спать, засыпаете ли Вы быстро?

32. Охотно ли Вы выступаете на собраниях, на семинарах?

33. Легко ли Вам испортить настроение?

34. Легко ли Вы отрываетесь от выполняемой работы?

35. Воздерживаетесь ли Вы от разговоров, если они мешают другим?

36. Легко ли Вас спровоцировать на что-либо?

37. При совместном выполнении какой-либо работы легко ли Вы срабатываетесь с партнером?

38. Всегда ли Вы задумываетесь перед выполнением какого-либо важного дела?

39. Если Вы читаете какой-либо текст, то удается ли Вам следить от начала до конца за ходом рассуждений автора?

40. Легко ли Вы вступаете в разговор с попутчиком?

41. Воздерживаетесь ли Вы от убеждения кого-либо в том, что он не прав, если такое поведение целесообразно?

42. Охотно ли Вы беретесь за работу, требующую большой ловкости рук?

43. В состоянии ли Вы изменить уже принятое Вами решение, учитывая мнение других?

44. Быстро ли Вы привыкаете к новой системе работы?

45. Можете ли Вы работать ночью, после того, как работали весь день?

46. Быстро ли Вы читаете беллетристическую литературу?

47. Часто ли Вы отказываетесь от своих намерений, если возникают препятствия?

48. Сохраняете ли Вы самообладание в ситуациях, которые того требуют?

49. Просыпаетесь ли Вы обычно быстро и без труда?

50. В состоянии ли Вы воздержаться от моментальной, импульсивной реакции?

51. Можете ли Вы работать в шумной обстановке?

52. Можете ли Вы воздержаться, когда необходимо, от того, чтобы не сказать правду прямо в глаза?

53. Успешно ли Вы сдерживаете волнение перед экзаменом, накануне встречи с начальником и т. п.?

54. Быстро ли Вы привыкаете к новой среде?

55. Нравятся ли Вам частые перемены?

56. Восстанавливаете ли Вы полностью свои силы после ночного отдыха, если накануне днем у Вас была тяжелая работа?

57. Избегаете ли Вы занятий, выполнение которых требует разнообразных действий в течение короткого времени?

58. Как правило. Вы самостоятельно справляетесь с возникшими трудностями?

59. Ожидаете ли Вы окончания речи кого-либо, прежде чем начинаете говорить сами?

60. Умея плавать, прыгнули бы Вы в воду, чтобы спасти утопающего?

61. Способны ли Вы к напряженной учебе, работе?

62. Можете ли Вы воздержаться от неуместных замечаний?

63. Придаете ли Вы значение постоянному месту во время работы, приема пищи, на лекциях и т. п.?

64. Легко ли Вам переходить от одного занятия к другому?

65. Взвешиваете ли Вы все «за» и «против» перед тем, как принять важное решение?

66. Легко ли Вы преодолеваете встречающиеся Вам препятствия?

67. Воздерживаетесь ли Вы от рассматривания чужих вещей, бумаг?

68. Испытываете ли Вы скуку, когда занимаетесь стереотипной деятельностью, которая всегда выполняется одинаково?

69. Удается ли Вам соблюдать запреты, обязательные в | общественных местах?

70. Воздерживаетесь ли Вы во время разговора, выступления или ответа на вопросы от лишних движений и жестикуляции?

71. Нравится ли Вам оживленное движение вокруг?

72. Нравится ли Вам работа, требующая больших усилий?

73. В состоянии ли Вы длительное время сосредотачивать внимание на выполнении определенной задачи?

74. Любите ли Вы задания, требующие быстрых движений?

75. Умеете ли Вы владеть собой в трудных жизненных ситуациях?

76. Если надо, подниметесь ли Вы с постели сразу после пробуждения?

77. Можете ли Вы после окончания порученной Вам работы терпеливо ждать, когда закончат свою работу другие?

78. Действуете ли Вы так же четко и после того, как стали свидетелем каких-либо неприятных событий?

79. Быстро ли Вы просматриваете газеты?

80. Случается ли Вам говорить так быстро, что Вас трудно понять?

81. Можете ли Вы нормально работать не выспавшись?

82. В состоянии ли Вы длительное время работать без перерыва?

83. Можете ли Вы работать, если у Вас болит голова, зубы, и т.п.?

84. Спокойно ли Вы продолжаете работу, которую необходимо окончить, если знаете, что Ваши товарищи развлекаются и ждут Вас? .

85. Отвечаете ли Вы быстро на неожиданные вопросы?

86. Быстро ли Вы говорите обычно?

87. Можете ли Вы спокойно работать, если ожидаете гостей?

88. Легко ли Вы меняете свое мнение под влиянием

разумных аргументов?

89. Терпеливы ли Вы?

90. Можете ли приспособиться к ритму человека более медлительного, чем Вы?

91. Можете ли Вы планировать свои занятия так, чтобы выполнять в одно и то же время несколько взаимосвязанных дел?

92. Может ли веселая компания изменить Ваше угнетенное состояние?

93. Умеете ли Вы без особого труда выполнять несколько действий одновременно?

94.Сохраняете ли Вы психическое равновесие, когда являетесь свидетелем несчастного случая?

95.Любите ли Вы работу, требующую множества разнообразных манипуляций?

96.Сохраняете ли Вы спокойствие, если кто-либо из близких страдает?

97. Самостоятельны ли Вы в трудных жизненных условиях?

98. Свободно ли Вы чувствуете себя в большой или незнакомой компании?

99. Можете ли Вы сразу прервать разговор, если это требуется (например, при начале киносеанса, концерта, лекции)?

100. Легко ли Вы приспосабливаетесь к методам работы других людей?

101. Нравится ли Вам часто менять род занятий?

102. Склонны ли Вы брать инициативу в свои руки, ли случается что-нибудь из ряда вон выходящее?

103. Воздерживаетесь ли Вы от смеха в неподходящих случаях?

104. Начинаете ли Вы работать сразу же интенсивно?

105. Решаетесь ли Вы выступить против общественного мнения, если Вам кажется, что Вы правы?

106. Удается ли Вам преодолеть состояние временной депрессии (подавленности)?

107. Нормально ли Вы засыпаете после сильного умственного утомления?

108. В состоянии ли Вы спокойно долго ждать, например, в очереди?

109. Воздерживаетесь ли Вы от вмешательства, если заранее известно, что оно ни к чему не приведет?

110. Можете ли Вы спокойно аргументировать свои высказывания во время бурного разговора?

111. Можете ли Вы мгновенно реагировать на необычную ситуацию?

112. Ведете ли Вы себя тихо, если Вас об этом просят?

113. Соглашаетесь ли Вы без особых внутренних колебаний на болезненные врачебные процедуры?

114. Умеете ли Вы интенсивно работать?

115. Охотно ли Вы меняете места развлечений, отдыха?

116. Трудно ли Вам привыкнуть к новому распорядку дня?

117. Спешите ли Вы оказать помощь в неожиданном случае?

118. Присутствуя на спортивных соревнованиях, в цирке и т. п., воздерживаетесь ли Вы от неожиданных выкриков и жестов?

119. Нравятся ли Вам занятия, требующие по своему характеру ведения беседы со многими людьми?

120. Владеете ли Вы мимикой?

121. Нравятся ли Вам занятия, которые требуют энергичных движений?

122. Считаете ли Вы себя смелым человеком?

123. Прерывается ли у Вас голос (Вам трудно говорить) в необычной ситуации?

124. Можете ли Вы преодолеть нежелание работать в момент неудачи?

125. В состоянии ли Вы длительное время стоять, сидеть спокойно, если Вас об этом просят?

126. В состоянии ли Вы преодолеть свое веселье, если это может кого-нибудь задеть?

127. Легко ли Вы переходите от печали к радости?

128. Легко ли Вы выходите из равновесия?

129. Соблюдаете ли Вы без особых затруднений обязательные в Вашей среде правила поведения?

130. Нравится ли Вам выступать публично?

131. Приступаете ли Вы к работе обычно быстро, без длительного подготовительного периода?

132. Готовы ли Вы прийти на помощь другому, рискуя жизнью?

133. Энергичны ли Ваши движения?

134. Охотно ли Вы выполняете ответственную работу?

**Приложение 4**

**Тест Айзенка на IQ**

Тест Айзенка — психологический тест коэффициента интеллекта (IQ), разработанный английским психологом Гансом Айзенком. Тесты IQ разрабатываются так, чтобы результаты описывались нормальным распределением со средним значением IQ, равным 100 и таким разбросом, чтобы 50 % людей имели IQ между 90 и 110 и по 25 % — ниже 90 и выше 110. Средний IQ выпускников американских ВУЗов составляет 115, отличников — 135—140. Значение IQ менее 70 обычно квалифицируется как умственная отсталость.

**Приложение 5**

**Тест Айзенка на определение темперамента**

Опросник предназначен для диагностики экстраверсии, интроверсии и нейротизма, включает также девять вопросов, составляющих «шкалу лжи». Ответы, совпадающие с ключом, оцениваются в один балл.

Г.Айзенк разработал два варианта данного опросника (А и В), что позволяет, например, проводить повторное исследование после тех или иных экспериментальных процедур, исключив возможность запоминания ранее данных ответов.

Вам предлагается ответить на 57 вопросов. Вопросы направлены на выявление вашего обычного способа поведения. Постарайтесь представить типичные ситуации и дайте первый «естественный» ответ, который придет вам в голову. Отвечайте быстро и точно. Помните, что нет «хороших» или «плохих» ответов. Если вы согласны с утверждением, поставьте рядом с его номером знак + (да), если нет знак – (нет).

1. Вы часто испытываете тягу к новым впечатлениям, к тому чтобы "встряхнуться", испытать возбуждение?

2. Часто ли Вы нуждаетесь в друзьях, которые Вас понимают, могут ободрить или утешить?

3. Вы человек беспечный?

4. Очень ли Вам трудно отказаться от своих намерений?

5. Вы обдумываете свои дела не спеша, предпочитаете подождать, прежде чем действовать?

6. Вы всегда сдерживаете свои обещания, не считаясь с тем, что это Вам невыгодно?

7. Часто ли у Вас бывают спады и подъемы настроения?

8. Вообще, Вы действуете и говорите быстро, не раздумывая?

9. Возникало ли у Вас когда-нибудь чувство, что Вы "несчастливый" человек, хотя никакой серьезной причины для этого не было?

10. Верно ли, что Вы почти на все могли бы решиться, если бы дело пошло на спор?

11. Вы смущаетесь, когда хотите завязать разговор с симпатичным (ной) незнакомцем (кой)?

12. Бывает ли когда-нибудь, что, разозлившись, Вы выходите из себя?

13. Часто ли бывает, что Вы действуете под влиянием минуты?

14. Часто ли Вас терзают мысли о том, что Вам не следовало чего-то делать или говорить?

15. Предпочитаете ли Вы обычно книги встречам с людьми?

16. Верно ли, что Вас легко задеть?

17. Вы любите часто бывать в компании?

18. Бывают ли у Вас иногда мысли, которые Вы хотели бы скрыть от других?

19. Верно ли, что Вы иногда полны энергией так, что всё горит в руках, а иногда совсем вялы?

20. Предпочитаете ли Вы иметь поменьше друзей, но зато особенно близких Вам?

21. Вы много мечтаете?

22. Когда на Вас кричат, Вы отвечаете тем же?

23. Часто ли Вас беспокоит чувство вины?

24. Все ли Ваши привычки хороши и желательны?

25. Способны ли Вы дать волю своим чувствам и вовсю повеселиться в компании?

26. Можно ли сказать про Вас, что нервы у Вас часто бывают натянуты до предела?

27. Считают ли Вас человеком живым и весёлым?

28. После того, как дело сделано, часто ли Вы мысленно возвращаетесь к нему и думаете, что могли бы сделать его лучше?

29. Вы больше молчите, когда находитесь в обществе других людей?

30. Вы иногда сплетничаете?

31. Бывает ли, что Вам не спится из-за того, что разные мысли лезут в голову?

32. Если Вы хотите узнать о чем-нибудь, то Вы предпочитаете прочитать об этом в книге, чем спросить у друзей?

33. Бывают ли у Вас сердцебиения?

34. Нравится ли Вам работа, которая требует пристального внимания?

35. Бывают ли у Вас приступы дрожи?

36. Если бы Вы знали, что никогда Вами сказанное не будет раскрыто, Вы бы всегда высказывались в духе общепринятого?

37. Вам неприятно бывать в компании, где подшучивают друг над другом?

38. Вы раздражительны?

39. Вам нравится работа, которая требует быстроты действий?

40. Верно ли, что Вам нередко не дают покоя мысли о разных неприятностях и ужасах, которые могли бы произойти, хотя все кончилось благополучно?

41. Вы медлительны и неторопливы в движениях?

42. Вы когда-нибудь опаздывали на свидание или на работу?

43. Часто ли Вам снятся кошмары?

44. Верно ли, что Вы так любите поговорить, что никогда не упустите удобного случая побеседовать с незнакомым человеком?

45. Беспокоят ли Вас какие-нибудь боли?

46. Вы бы чувствовали себя очень несчастным, если бы долго не могли видеться со своими знакомыми?

47. Можете ли Вы назвать себя нервным человеком?

48. Есть ли среди Ваших знакомых люди, которые Вам явно не нравятся?

49. Можете ли Вы сказать о себе, что Вы весьма уверенный в себе человек?

50. Вас легко задеть, если покритиковать Ваши недостатки или недостатки Вашей работы?

51. Вы считаете, что трудно получить настоящее удовольствие от вечеринки?

52. Беспокоит ли Вас чувство, что Вы чем-то хуже других?

53. Легко ли Вам внести оживление в довольно скучную компанию?

54. Бывает ли, что Вы говорите о вещах, в которых совсем не разбираетесь?

55. Вы беспокоитесь о своём здоровье?

56. Вы любите подшучивать над другими?

57. Страдаете ли Вы от бессонницы?