РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФИЛИАЛ РГСУ В г. МИНСКЕ

Специальность «Психология»

заочное отделение

Курсовая работа

Тема:

**Взаимосвязь лидерских качеств личности с ее статусом в системе межличностных отношений**

Локтева О.В.

Минск 2008

**Оглавление**

Введение

Общая характеристика работы

1. Анализ теоретической проблемы взаимосвязи лидерских качеств в системе межличностных отношений

1.1 Проблема лидерства в отечественной и зарубежной психологии

1.2 Основы лидерства: понятие и функции

1.3 Стили лидерства

1.4 Понятие социометрического статуса

1.5 Понятие межличностных отношений

1.6 Структура межличностных отношений

1.7 Психологическая характеристика и особенности межличностных взаимоотношений детей подростково-юношеского возраста

Вывод

1. Эмпирическое исследование взаимосвязи лидерских качеств и социального статуса подростков

2.1 Организация и методы исследования

2.2 Методы и методики исследования

2.3 Анализ интерпретации результатов

Заключение

Список использованных источников

Приложения

**Введение**

Большую часть своей жизни личность проводит в группе. И велико значение занимаемого в группе положения. Становление личности индивида не может рассматриваться в отрыве от общества, в котором он живет, от системы отношений, в которые он включается. По словам К. Маркса, общество "не состоит из индивидов, а выражает сумму тех связей и отношений, в которых эти индивиды находятся друг к другу".

Характерная для первых десятилетий ХХ века популярность проблематики малых групп была связана, конечно, с развитием самой социальной психологии как системы научного знания. Внедрение экспериментального метода в социальную психологию закономерно обусловило лидирующую роль малой группы как объекта научных исследований. Однако решающим фактором фокусировки социальной психологии на проблеме малых групп выступили не внутринаучные, а социально-практические обстоятельства, обусловленные увеличившейся значимостью малых групп в больших социальных процессах (производство, воспитание, управление и т.п.). Исследования малых групп в большой мере связаны с той теоретической моделью, которой придерживаются авторы того, или иного направления. Г.М. Андреева определяет три таких основных направления в западной психологии: социометрическое, социологическое и школа «групповой динамики». Более развернутой классификацией можно считать выделение следующих теоретических ориентаций исследования малых групп: теория подкрепления, интеракционизм, теория поля, психоаналитическая ориентация, социометрический подход, организационный подход, деятельностный подход, параметрический подход, теория систем. В отечественной психологии существуют свои традиции исследования малой группы. Так, основная масса прикладных исследований, выполненных в 60-70-е годы в нашей стране, концентрировалась вокруг двух главных проблем: коллектив – личность и малая группа – личность.

Чем объясняется постоянный интерес к малой группе? Во-первых, малая группа выступает важнейшим фактором изучения в психологии личности, во-вторых, исследования малой группы дают возможности в постановке строго контролируемого эксперимента, в-третьих, изучение малой группы позволяет понять процессы, протекающие в больших социальных общностях, в-четвертых, запросы практики связаны с коллективным характером человеческой деятельности. Психология малых групп в настоящий момент представляет собой разработанную область научного знания, включающую в себя различные феноменологические, динамические и структурные аспекты. Социальные группы не существуют вне времени и пространства[17; с.14].

Природа межличностных отношений в любых общностях достаточно сложна. В них проявляются как сугубо индивидуальные качества личности – её эмоциональные и волевые свойства, интеллектуальные возможности, так и усвоенные личностью нормы и ценности общества. В данной исследовательской работе были взяты респонденты подросткового и юношеского возраста.

С точки зрения развития подростково—юношеский возраст характеризуется как чрезвычайно важный в становлении личности. В этот период происходит расширение жизненного пространства, социального окружения. Это, прежде всего, проявляется в возникновении особого комплекса потребностей, выражающегося в стремлении выйти за рамки школы и приобщиться к жизни взрослых. Но самая существенная трансформация жизненного пространства происходит во временном измерении: возникает осознанная связь настоящего и будущего, индивид перестает смотреть на будущее с позиции настоящего, начиная рассматривать настоящее из будущего.

Для внутренней позиции индивидуума становится очень значимой новая потребность — найти и занять удовлетворяющее его положение в группе сверстников, завоевать авторитет, уважение, симпатию и внимание товарищей. Это ведет к повышению реакции конформности подростка по отношению к референтной группе (стремление ничем не выделяться в среде сверст-. ников, быть «как все»), к усилению реакции группирования (стремлению подростка в группу сверстников, тяга к сплочению с ними) и реакции имитации (подражание кому-либо из сверстников, чаще - более популярному, преуспевающему, лидеру). Чувство принадлежности к «подростково—юношеской » общности и определенной группе внутри этой общности, часто отличающейся не только интересами и формами проведения досуга, но и одеждой, языком и т.п., имеет существенное значение для развития личности индивидуума, влияя на формирующиеся у него нормы и ценности, планирования своей дальнейшей жизнедеятельности. В этой ситуации лидер становится референтным лицом, имеющим наибольший авторитет и популярность. Лидер может прямо влиять на становление направленности своей микрогруппы, формировать у товарищей нормы и идеалы. О значительных воспитательных возможностях лидера говорит ряд исследователей (В.Г. Евстратов, А.Г. Колденкова, Е.М. Зайцева и др.). С.И. Жигулев, в частности, отмечает, что возникновение групповых норм, их укрепление и самосодержание часто связано с лидирующими в группах личностями [10; c.7].

Неумение, невозможность добиться приемлемого статуса в коллективе сверстников чаще всего является причиной трудностей в поведении и приводит к тяжелым переживаниям. Субъективная значимость для подростка сферы его общения со сверстниками значительно контрастирует с явной недооценкой этой значимости взрослыми индивидуумами, особенно учителями.

Центральное личностное новообразование подросткового возраста -становление нового уровня самосознания, Я - концепции, характерной чертой которой является чувство взрослости - отношение подростка к самому себе как к взрослому, желание показать свою «взрослость» другим, стремление быть признанным в мире взрослых. И поэтому развивающаяся личность испытывает большие перегрузки в любом обществе и в любое время. Однако особенно остро стала проблема изучения динамики развития психических структур в последние годы, а также динамики взаимосвязи лидерства и направленности личности учащихся подросткового возраста. Таким образом, в. подростковом возрасте влияние отдельной личности из среды сверстников приобретает для другого подростка большое значение, как правило в подростковой группе такой личностью является ее лидер, с вою же очередь юношество – переломный момент в развитии личности, когда возникает актуальная потребность самореализации, в том числе и в лидерской деятельности. Ответственные и сложные задачи, стоящие перед индивидом в юношеском возрасте, требуют активности самого субъекта, умения взять ответственность на себя, четко определять цели, понимать и принимать себя и других, формулировать свои мысли, использовать разные точки зрения.

Поэтому именно лидерское влияние на направленность членов группы и влияние группы на направленность личности лидера в данных возрастных периодах стало предметом нашего исследования в данной работе.

**Общая характеристика работы**

**Актуальность темы исследования**

По нашему мнению, эта тема – тема первостепенной важности в социальной психологии так как ее актуальность для современников велика. Если личность сможет адаптироваться в коллективе, если каждый найдет «ключи к успеху», в мире станет на порядок меньше депрессий, стрессов и разочарований. Это оздоровит каждую нацию в отдельности и население Земли в целом.

**Цель исследования:**

Определить взаимосвязь лидерских качеств личности с ее статусом в системе межличностных отношений.

**Задачи исследования:**

1. Проанализировать научную литературу по проблеме влияния, лидерских качеств на межличностные отношения в коллективе
2. Рассмотреть теоретические основы проблемы взаимосвязи лидерских качеств и социального статуса в межличностных отношениях
3. Определить особенности межличностных отношений в коллективе.
4. Определить характер восприятия индивидом группы.
5. Выявить характеры лидерских качеств в успешности межличностных отношений
6. Овладеть навыками выявления влияния лидерских качества на межличностные отношения

**Объект данного исследования** – являются межличностные отношения.

**Предмет** – влияние социального статуса на лидерские качества в системе межличностных отношений.

**Гипотеза исследования:** социальный статус личности в группе влияет на уровень развития лидерских качеств, и также будет определять характер восприятия индивидом группы.

**Методологическая основа исследования:**

Исследование базируется на научных трудах по проблеме руководства и лидерства (Н.И.Бирюков, В.В. Бовичев, Е.В. Кудряшова; по проблеме личностной стороны лидерства (Э.Б. Воронова, А.Г. Ковалев, Э. Богардус и др.); по проблеме особенности лидерства в группе и организации (В.И. Власов, Н.В. Голубева, Н.С. Жеребова, А.Н. Жмыриков, Б.И. Кретов, Р.Л. Кричевский, Е.С. Кузьмин, Б.Д. Парыгин, Дж. Бернс, М. Макколл, Л. Понди, Р.Стогдилл, Ф. Фидлер и др.); по проблеме руководства и лидерства в образовании (В.Ф. Ануфриева, У. Беннис, М. Ломбардо, Н.Ф. Маслова, Д. Сиск и Х. Россели и др.).

1. **Методы исследования основаны на изучении и конструктивном анализе научной литературы по проблеме курсовой работы. В работе были применены:**

а) Методика социометрического измерения (Дж. Морено).

б) Методика диагностики межличностных отношений (Т. Лири).

в) **методика «Лидер».**

3. Методы математической и статистической обработки данных:

критерий Стьюдента.

**Экспериментальная база исследования:** СОШ №28 г.Бобруйска, общей численностью 40 человек.

**Научная новизна исследования:**

1. Выявлены и систематизированы теоретические предпосылки психологического сопровождения развития лидерских качеств школьников.

3. Определена специфика развития лидерских качеств в условиях обучения в школе.

**Практическая значимость** **Содержащиеся в курсовой работе теоретические положения и выводы создают реальные предпосылки для социально-психологического обучения школьников. Основные положения и работы могут найти свое применение в деятельности по подготовке и повышению эффективности функционирования школьников, а также могут быть полезны психологам, работающим в организациях по выработке навыков эффективного управления руководителей.**

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения. Курсовая работа выполнена в объёме 60 страниц из них 15 страниц (45-60) занимают ПРИЛОЖЕНИЯ.

При написании курсовой работы было использовано 31 основных источников.

1. **Анализ теоретической проблемы взаимосвязи лидерских качеств в системе межличностных отношений**

**1.1 Проблемы лидерства в отечественной и зарубежной психологии**

Лидерство является культурным феноменом и, как следствие, его тип, образ, характеристика детерминируется определенным историческим типом культуры.

Так на основе идей Ф. Ницше Т.Карлейль и Р.У. Эмерсон разработали волюнтаристскую теорию, рассматривающую историю, как результат творчества выдающихся личностей.

Непосредственное воздействие на современные концепции лидерства оказал Г. Тард, один из основоположников теории социализации. Он доказывает, что основным законом социальной жизни является подражание последователей лидеру.

Некоторые представители общественно-социальных наук (В. Кау, Л. Эдингер, Дж. Опергейнф, Н. Фролих и др.) являются основоположниками структурно-функционального подхода. Они предполагают рассмотрение общества как сложной, иерархически организованной системы социальных позиций и ролей. Занятие в этой системе позиций, связанных с выполнением управленческих функций, и дает человеку статус лидера. Они считают, что лидеры это люди, имеющие влияние на других, но не любое влияние, а такое, для которого характерны определенные особенности.

Одна из классических типологий лидерства восходит к учению М.Вебера о способах легитимизации власти. В соответствии с этими способами лидеров подразделяют на традиционных, рационально-легальных или бюрократических, и харизматичских – наделенных, по мнению масс, особой «благодатью», выдающимися качествами, необычайной способностью к руководству. Таким образом, в основе первого типа лидерства лежит обычай, второго – коллективный разум, третьего – вера и эмоции.

Кроме того, выделяется «теория черт», которая возникла под влиянием исследований английского психолога Ф.Гальтона, объяснявшего лидерство на основе того, что лидер обладает качествами, передающимися по наследству, которые отличают его от других людей. Однако составить перечень таких черт тогда не удалось. Позднее появилась вторая волна развития этой теории – «факторно-аналитическая концепция» Ю.Дженнингса [25; c.15].

На смену этим теориям пришла «ситуативная теория» лидерства, в соответствии с которыми появление лидера есть результат места, времени и обстоятельств. Яркими представителями ситуационной концепции являлись Дж. Шнейдер, Т. Хилтон, А. Годиер и др., которые исходили из относительности и множественности лидерства. Ситуационная теория лидерства подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать качественно разных лидеров.

Интересна и модификация этой теории, предложенная американским ученым Э. Хартли, который предположил, что, если человек становится лидером в одной ситуации, не исключено, что он им станет и в другой. На основе этих двух подходов Г. Герт и С. Милз разрабатывают компромиссную «личностно-ситуативную» теорию. Они выделяли несколько основных факторов, которые были необходимы при рассмотрении феномена лидерства. К нволим, в частности, относились черты и образ лидера в представлении последователей, а также их мотивы самого лидера. Кроме того характеристики роли лидера и официальные и правовые вопросы его работы.

Р. Стогдилл, Э.Холландер и другие предложили рассматривать лидерство с точки зрения статуса, взаимодействия, восприятия и поведения индивидов по отношению к другим членам группы. Таким образом, лидерство стало рассматриваться как отношения между людьми, а не как характеристика отдельного индивида.

Следуя этой цели, Р.Кеттел предложил рассматривать лидерство как динамичное взаимодействие между целями лидера и целями и потребностями конституентов и последователей, где функция лидера сводится к выбору и достижению групповых целей.

Можно выделить и другие школы, внесшие определенный вклад в изучение этой проблемы. Например, теория ожидания-взаимодействия. Наиболее ярким ее представителям Дж. Хомансу и Ф. Фидлеру принадлежит попытка создания, так называемой операциональной модели лидерства, в которой делается акцент на интеграции влияния лидера и ситуативных переменных. Выделяются два возможных стиля лидерства: ориентация на задачу и ориентация на межличностные отношения.

Иное понимание лидерства делается в теориях, так называемого, гуманистического направления, утверждающего, что человеческое существо по природе своей – сложный мотивированный организм, а организация в принципе всегда управляема. Поэтому лидер должен так преобразовать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных целей, потребностей и вместе с тем так, чтобы внести вклад в осуществление целей организации. Эти идеи были развиты в работах Б. Блейка, Дж. Макгрегора и других американских исследователей. Гуманистические теории, на наш взгляд, скорее применимы к малым социальным группам.

Довольно широкое распространение в США получила и так называемая мотивационная теория лидерства, представители которой (С. Митчел, С. Эванс и др.) доказывают, что эффективность лидера зависит от его взаимодействия на мотивацию последователей, на их способность к продуктивному выполнению задания. Эта теория предполагает определенную структуру лидерского процесса, определяя типы лидерского поведения: это поддерживающее лидерство, директивное лидерство, лидерство, ориентированное на достижение качественного результата; установки и поведение последователей, учитывающие удовлетворение или неудовлетворение работой, одобрение или неодобрение лидера, мотивацию поведения; ситуативные факторы.

Заметное место среди исследований проблемы лидерства занимают и теории обмена и трансактного анализа. Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Г. Келли и др. рассматривают лидера как чувствующего потребности и желания своих последователей и предлагающего им способы их осуществления. Здесь акцент делается на эмоциональной стороне процесса. Лидер может быть ориентирован на решение реальных задач, достижение определенных целей, а может придавать первостепенное значение взаимоотношениям со своими последователями, т.е. межличностные отношения выступают на передний план.

В 30-е гг. ХХ в. Немецкий психолог К. Левин провел серию экспериментов, на основе которых выделил три ставших классическими стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный.

Американский ученый Р.Лайкерт считает, что в современных условиях важнейшим качеством лидера является владение разными стилями и умение их применять в зависимости от конкретной обстановки, специфики решаемых задач, социально-психологических особенностей как последователей, так и своих личных качеств. Для получения эффективных результатов лидеры должны применять в два раза больше элементов убеждения, чем принуждения.

Также нередко проводят типологию лидерства через имидж его представителей. Так американская исследовательница М.Дж. Херманн выделяет следующие образы лидера: «знаменосец», «служитель», «торговец», «марионетка» и «пожарник». Правда в реальной жизни в чистом виде эти образы лидерства не встречаются, а сочетаются в различных комбинациях и пропорциях.

В последнее время доминируют классификации лидеров по стилю поведения. Адептами данной классификации выступают М.Кэ дэ Ври, А. Залезник, Е. Флорен. в России этот подход, использующий медико-психологическую и психиатрическую терминологию, развивают Е. Коблянская, Е. Лабковская и др. Поведенческие концепции лидерства акцентируют внимание на его результативности и эффективности. Обычно выделяется пять стилей по степени доминирования тех или иных качеств: параноидальный, демонстративный, компульсивный, депрессивный и шизоидный, хотя в истории встречаются лидеры, сочетающие несколько стилей.

Системы классификации лидеров, использующие макросоциальные факторы типа «характер эпохи», «представитель класса», «представитель культуры» и т.д., малоэффективны и нефункциональны. Они обладают ограниченными прогностическими возможностями. Современные общества настолько дифференцированны, что исключена возможность достижения господства со стороны какого-либо политического класса и чтобы лидер представлял исключительно его интересы и потребности [29].

* 1. **Основы лидерства: понятие и функции**

Слово «лидер» многозначно, переводится с английского языка на русский как: 1) Ведущий, руководитель; 2) Корабль, возглавляющий группу, караван судов; 3) Спортсмен или спортивная команда, идущие первыми в соревновании; 4) Едущий впереди велосипедиста мотоциклист (гонка за лидером). Термин Определение Лидерство англ. Leader Управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, основанные на эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей. Выделяют формальное и неформальное лидерство. В первом случае влияние на подчиненных оказывается с позиций занимаемой должности. Процесс влияния на людей через личные способности, умения и другие ресурсы получил название неформального лидерства. Считается, что идеальным для лидерства является сочетание двух основ власти: личностной и организационной. Решение проблем, возникающих перед группами людей при достижении ими общей цели решалось путем сплочения вокруг одного лидера [16; c. 24].

**Лидер** – это член группы, коллектива, общности, авторитетная личность, завоевавшая авторитет и право влиять на других людей и играющая центральную роль в организации определенных отношений и совместной деятельности.

Лидер является порождением структуры взаимоотношений данной конкретной общности, группы, общества в целом. Эта структура определяется целями общности, ценностями и нормами, в ней функционирующими. В результате выдвигается конкретный лидер. Он как бы олицетворяет систему предпочитаемых другими людьми целей и ценностей, выступает их непосредственным проводником в жизнь. За ним признается право вести за собой других членов, быть последней инстанцией в оценке различных новых ситуаций и обстоятельств.

**Лидерство –** некоторые ученые считают, что лидеры обладают особыми качествами, отличающими их от других людей. Однако это не всегда соответствует действительности. Современные исследования показали, что эффективные лидеры действительно отличаются от других людей по нескольким характеристикам, включая: *мотивацию к лидерству* – лидер хочет вести людей за собой и влиять на окружающих; *когнитивные способности* – лидеры могут обрабатывать и интерпретировать большой объем информации; *приспособляемость* – лидеры могут адаптироваться к потребностям свих последователей и к изменяющимся требованиям ситуации [14; c. 199].

Отмечается, что проблема лидерства в гуманитарных науках на протяжении культурно-исторического развития общества всегда вызывала интерес, который не ослабевает и сейчас.

М. Вебер, как и его последователи, интерпретировали лидерство как возможность настаивать на своем, даже при наличие сопротивления. Близок к такому подходу Ф.Бурлацкий, определяющий способность и возможность осуществлять свою волю, оказывать воздействие на деятельность и поведение людей с помощью авторитета, права, насилия. Такой подход в научной литературе получил определение бихивиористского.

в общенаучном контексте, данное понятие существует на трех социальных уровнях, выполняя различные функции: лидерство в малой группе, лидерство в политических движениях и лидерство как способ организации власти [29].

**Функции лидера**

Сложность роли лидера, находящегося в стадии — становления, может быть раскрыта путем рассмотрения тех многообразных функций, которые входят в позицию лидера.

Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит; в демократичных группах решающее значение имеют совершенно другие функции, нежели в «авторитарных». Однако это не значит, что руководить группами с демократичной структурой легче, чем с авторитарной; просто эти функции качественно различны.

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.* Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы.

Иногда индивид, оказавшись в роли администратора, страдает от своей неспособности переложить часть ответственности и полномочий на других, ему кажется, что во всем необходимо его личное участие. В результате он лишает подчиненных чувства ответственности и препятствует их вовлечению в работу группы.

*Лидер как планировщик.* Лидер часто принимает обязанности разработчика 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; он один знает дальнейшие пути, все остальные члены группы знакомы лишь с отдельными, не связанными между собой частями плана.

*Лидер как политик.* Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника:

1) Указания сверху, получаемые группой от руководства в соответствии с субординацией. Однако лидеры низшего уровня привлекаются в качестве консультантов, с правом совещательного голоса при выработке этих установок.

2) Указания снизу, т. е. решения самой группы. Хотя цели и средства определены снизу, лидер тем не менее несет ответственность за их реализацию, поскольку он, будучи членом группы, также вовлечен в выработку этих целей и методов.

3) Указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений).

Таким образом, независимо от источника, определение групповых целей и методов их достижения является обязательной функцией лидера.

*Лидер как эксперт.* Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту. Безусловно, при высокой степени разделения функций в больших группах лидеры (руководители организаций) прибегают к услугам различных заместителей, специалистов и консультантов. Заметим, что в данном случае сам выбор этих экспертов второй ступени наглядно характеризует способности самого руководителя.

*Лидер как представитель группы во внешней среде.* Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех. Поэтому участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять; лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т. д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы. В последнем смысле он является «привратником».

*Лидер как регулятор отношений внутри группы.* Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».

*Лидер как источник поощрений и наказаний.* Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы.

*Лидер как третейский судья и миротворец.* Это функция в известной мере связана с предыдущей. В условиях конфликтов между членами группы лидер должен выступать как судья и утешитель одновременно, т. е. кого-то поощрять и кого-то наказывать. 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 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. Командир отделения, который храбро ведет своих солдат в бой, служит именно таким примером.

Особое место в сознании людей занимают лидеры эталонных групп.

*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: их имена присваивают всему движению (и косвенно его участникам), в частно-промышленном мире владельцы фирм сами осуществляют такую символизацию, рассматривая свое дело как продолжение своей личности, религиозные течения и секты продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное время и т. д.

В равной степени это касается различных научных школ, представители которых даже после смерти лидера идентифицируют себя с ним.

*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. Любимые выражения лидеров — «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. Причем последователи довольно охотно передают свою свободу лидерам (Фромм назвал это явление «бегством от свободы»).

*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. В масштабах организации частное мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, нежели отдельных рядовых членов. Взгляды в большей степени просачиваются вниз, чем наоборот; это особенно верно в тех случаях, когда лидер контролирует информацию, поступающую в группу из внешней среды.

*Лидер как «отец».* Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли «отца» для членов группы. Истинный лидер — это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности. Если лидер в некоторых отношениях не соответствует идеалам последователей, они могут его мысленно «переделать» на свой манер. «Отеческая» роль во многом объясняет ту почти беспредельную власть, которую иногда приобретают лидеры при определенных условиях.

*Лидер как «козел отпущения».* Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся».

Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение применительно к различным типам групп. Поэтому трудно выделить среди названных ролей лидера главные и второстепенные; их значение колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов, всего того, что мы называем жизнью коллектива [12].

**1.3 Стили лидерства**

Многие успешные лидеры команд считают целесообразным варьировать свой стиль руководства в зависимости от ситуаций, в которых они оказываются. Херси и Бланшар разработали эффективную рамочную основу. Идея заключается в том, чтобы лидеры варьировали степень личного стимулирования, поддержки и признания (поведение, ориентированное на взаимоотношения), пути выполнения и структуру общей цели (поведение, ориентированное на задание) согласно характеру выполняемой работы, способность и желание сотрудников выполнять свои задания. Способность – это функция знаний, умений и опыта, а желание – комбинация мотивации к достижениям и личная уверенность.

Лидер, используя стиль структурирования, решает, каким образом должно быть выполнено задание, затем сообщает члену команды, что делать, как делать, с кем, когда и где. Происходит частый и регулярный мониторинг выполнения работ, оказывается своевременная поддержка хорошо выполняемой работы. Этот стиль более эффективен, когда есть желание помочь людям выполнить работу качественно. Это в высшей степени практический стиль, к которому следует прибегать только в контексте оказания профессиональной услуги. Если кто-то выполняет задание в первый раз и ему не хватает уверенности, в таком случае можно использовать этот стиль в очень дружеской, мягкой манере.

Лидер, который использует стиль оказания помощи, объясняет, почему и как надо выполнять задание и согласовывает соответствующие конечные цели и стандарты выполнения. Здесь обычное явление – помощь в приобретении знаний и умений. Этот стиль очень важен для работы с учениками и стажерами.

Лидер, использующий стиль содействия и стимулирования, помогает членам команды в укреплении уверенности в себе и способности справиться с заданием хорошо и самостоятельно. Этот стиль очень эффективен в работе с молодыми способными профессионалами, которые еще не имеют соответствующего опыта и не готовы работать самостоятельно.

Лидер, использующий стиль делегирования, позволяет членам команды работать самостоятельно. Мониторинг выполнения не проводится или проводится эпизодически. Данный стиль считается идеальным, когда человек обладает знаниями, умениями и опытом для выполнения высококачественной работы, если он уверен в своих силах и имеет высокую мотивацию [25; с. 42].

Многие из нас видят логику в том, что надо адаптировать свои стили к нуждам и ситуациям, в которых мы можем оказаться. Но на практике мы часто руководим так, как нам удобно. Некоторым из нас трудно, например, не контролировать ход событий, в итоге может не получиться стиль делегирования. Кому-то трудно проявить дружелюбие и оказать поддержку. Поэтому им трудно использовать стиль содействия и стимулирования. Некоторым не нравится тратить время на оказание помощи, другие избегают стиля структурирования, особенно в профессиональной обстановке, потому что не хотят показаться снисходительными.

**1.4 Понятие социометрического статуса**

Понятие "социометрический статус" ввел Я. Морено, понимая под ним - положение человека в социальной группе, а саму систему межличностных отношений выделял из эмоциональных, деловых и интеллектуальных связей членов этой группы. Статус – положение человека в системе внутренних отношений, определяющее степень его авторитета в глазах остальных участников группы. В отличие от позиции, статус индивида в группе – это реальная социально – психологическая характеристика его положения в системе внутригрупповых отношений, степень действительной авторитетности для остальных участников.

Внутренняя установка человека в системе внутригрупповых отношений – это личное, субъективное восприятие им своего собственного статуса, то, как он оценивает свое реальное положение, свой авторитет, степень влияния на остальных членов группы. Действительный статус и его восприятие человеком может совпадать или расходиться [17; с. 52].

Каждый конкретный участник группы оценивает других и оценивается ими. Со временем возникают предпочтения и устанавливается шаблон влечений и отвержений. Различные комбинации межличностных ролей развиваются из реакций отдельных личностей друг на друга. Изучение показывает, что шаблоны доминирования не обязательно принимают порядок рангов, как в «порядке клевания» среди цыплят. А доминирует над Б, который доминирует над В и Г, но В и Г доминируют над А. Чем продолжительнее период контакта, тем отчетливее оформляются такие шаблоны. В каждом случае возникает уникальная сеть взаимоотношений.

Между участниками группы может возникать взаимное притяжение или взаимное отталкивание; возможно, что человек привлекателен для одних и неприятен для других; он может быть привлекателен или неприятен для одних или безразличен для других; возможно также взаимное безразличие.

Социометрический статус характеризует индивидуальные свойства личности в качестве члена группы [24; с. 37]. Это количество выборов (предпочтений) которое получает каждый член группы по результатам социометрического опроса. Положительный социометрический статус характеризует лидерскую позицию члена группы [9; с. 97]. Лидеры – это люди или социальные роли, способные оказывать большее чем другие влияние на коллектив. Как правило они занимают центральное место в коммуникационной структуре группы, и проявляемые ими инициативы более эффективны, чем инициативы других членов группы, то есть они намечают план действий, направляют их и руководят членами своей группы, которые следуют по намеченному ими пути и выполняют их рекомендации. Им принадлежит самая важная роль в выборе направления движения группы, в сохранении ее традиций и обычаев, и они вселяют в других членов группы уверенность в достижении стоящих перед ними целей. Функциями лидеров являются функция специалиста в конкретной области (эксперта), длительно инициирующего структуру соответственно стоящей перед ней задаче и функция специалиста в области межличностных отношений, который регулирует психологический микроклимат в группе. Негативный социометрический статус характеризует дезорганизующие тенденции в поведении члена группы. Самый простой прием определения социометрического статуса – процедура тайного голосования за того или иного кандидата при выборах по конкурсу. Специальной методикой измерения социометрического статуса является социометрия [9; с. 89]. В процессе выбора могут обнаруживаться такие внутригрупповые образования, как диады (возникают всякий раз, когда существует обоюдный выбор) и триады (могут возникать когда все три человека нравятся друг другу, когда один привлекает двух других, которые не особо нравятся друг другу или когда два человека зависят от третьего, который эксплуатирует их). Морено говорит также об образованиях, звезд, которые состоят из естественного лидера и его последователей [24; с. 40].

Значение статуса для человека велико, следовательно и важность изучения данного феномена переоценить нельзя. Неофициальные кодексы, существующие во многих закрытых группах эффективны потому, что действия большинства людей направлены на сохранение или повышение своего личного статуса в группе. Люди весьма чувствительны к мнениям тех, кого они знают как индивидов, и, чтобы сохранить их доверие, они приносят значительные жертвы, иногда рискуя навлечь на себя возмущение официальных лиц или даже смерть (человек не имеет права сделать ничего такого, что не соответствовало бы персонификации, которую создали о нем другие, ибо любое нарушение вызовет изменение взаимоотношений).

Представление каждого человека о самом себе поддерживается преимущественно реакциями людей, которых он знает лично. Каждое переживание человека каким-то образом связано с другими людьми, и его Я-концепция четко вплетена в эту ткань взаимоотношений.

Вопрос о статусе, который занимает ребенок в системе межличностных отношений, и факторах, его определяющих, исследовался отечественными и зарубежными психологами. В работе Браза было показано, что в социальных взаимоотношениях детей наибольшие различия обнаруживают два показателя: лидерство и готовность следовать за лидером, то есть быть ведомым. Косвенное подтверждение роли взрослого в установлении социометрического статуса ребенка было получено в исследованиях Крантза. Оказалось, что социометрический статус ребенка-дошкольника положительно коррелирует со степенью его участия в просоциальной деятельности. Просоциальная активность детей дошкольного возраста целиком организуется и поддерживается взрослым, поэтому данные Крандза свидетельствуют в пользу влияния оценок взрослого на социометрический статус ребенка-дошкольника. Также оказалось, что дети, вовлеченные в социальное взаимодействие, могут предсказать свой социометрический статус точнее детей, не участвующих в просоциальной деятельности.

Из отечественных психологов вопросами статуса занимались Т.А. Репина, Я.Л. Коломинский, В.В. Абраменкова.

**1.5 Понятие межличностных отношений**

В социально-психологической литературе высказываются различные точки зрения на вопрос о том, где «расположены» межличностные отношения, прежде всего относительно системы общественных отношений. Природа межличностных отношений может быть правильно понята, если их не ставить в один ряд с общественными отношениями, а увидеть в них особый ряд отношений, возникающий внутри каждого вида общественных отношений, не вне их [2; с.21].

Природа межличностных отношений существенно отличается от природы общественных отношений: их важнейшая специфическая черта — эмоциональная основа. Поэтому межличностные отношения можно рассматривать как фактор психологического «климата» группы. Эмоциональная основа межличностных отношений означает, что они возникают и складываются на основе определенных чувств, рождающихся у людей по отношению друг к другу. В отечественной школе психологии различаются три вида, или уровня эмоциональных проявлений личности: аффекты, эмоции и чувства. Эмоциональная основа межличностных отношений включает все виды этих эмоциональных проявлений.

Отношения между людьми не складываются лишь на основе непосредственных эмоциональных контактов. Сама деятельность задает и другой ряд отношений, опосредованных ею. Поэтому-то и является чрезвычайно важной и трудной задачей социальной психологии одновременный анализ двух рядов отношений в группе: как межличностных, так и опосредованных совместной деятельностью, т.е. в конечном счете стоящих за ними общественных отношений.

Все это ставит очень остро вопрос о методических средствах такого анализа. Традиционная социальная психология обращала преимущественно свое внимание на межличностные отношения, поэтому относительно их изучения значительно раньше и полнее был разработан арсенал методических средств. Главным из таких средств является широко известный в социальной психологии метод социометрии, предложенный американским исследователем Дж. Морено, для которого она есть приложение к его особой теоретической позиции. Хотя несостоятельность этой концепции давно подвергнута критике, методика, разработанная в рамках этой теоретической схемы, оказалась весьма популярной [8; с. 242].

Таким образом, мы можем сказать, что межличностные отношения рассматриваются как фактор психологического «климата» группы. Но для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования применяется социометрическая техника, основоположником которой является американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено [1; с. 72].

**Межличностные отношения** — это совокупность связей, складывающихся между людьми в форме чувств, суждений и обращений друг к другу.

Межличностные отношения включают:

1) восприятие и понимание людьми друг друга;

2) межличностную привлекательность (притяжение и симпатия);

3) взаимодействие и поведение (в частности, ролевое).

**Компоненты межличностных отношений:**

**1) когнитивный компонент** — включает в себя все познавательные психические процессы: ощущения, восприятие, представление, память, мышление, воображение. Благодаря этому компоненту происходит познание индивидуально-психологических особенностей партнеров по совместной деятельности и взаимопонимание между людьми. Характеристиками взаимопонимания являются:

а) адекватность — точность психического отражения воспринимаемой личности;

б) идентификация — отождествление индивидом своей личности с личностью другого индивида;

**2) эмоциональный компонент** — включает положительные или отрицательные переживания, возникающие у человека при межличностном общении с другими людьми:

а) симпатии или антипатии;

б) удовлетворенность собой, партнером, работой и т.д.;

в) эмпатия — эмоциональный отклик на переживания другого человека, который может проявляться в виде сопереживания (переживания тех чувств, которые испытывает другой), сочувствия (личностного отношения к переживаниям другого) и соучастия (сопереживание, сопровождаемое содействием);

3) **поведенческий компонент** — включает мимику, жестикуляцию, пантомимику, речь и действия, выражающие отношения данного человека к другим людям, к группе в целом. Он играет ведущую роль в регулировании взаимоотношений. Эффективность межличностных отношений оценивается по состоянию удовлетворенности — неудовлетворенности группы и ее членов.

**Виды межличностных отношений:**

1) **производственные отношения** — складываются между сотрудниками организаций при решении производственных, учебных, хозяйственных, бытовых и др. проблем и предполагают закрепленные правила поведения сотрудников по отношению друг к другу. Разделяются на отношения:

а) по вертикали — между руководителями и подчиненными;

б) по горизонтали — отношения между сотрудниками, имеющими одинаковый статус;

в) по диагонали — отношения между руководителями одного производственного подразделения с рядовыми сотрудниками другого;

**2) бытовые взаимоотношения** — складываются вне трудовой деятельности на отдыхе и в быту;

**3) формальные (официальные) отношения** — нормативно предусмотренные взаимоотношения, закрепленные в официальных документах;

**4) неформальные (неофициальные) отношения —** взаимоотношения, которые реально складываются при взаимоотношениях между людьми и проявляются в предпочтениях, симпатиях или антипатиях, взаимных оценках, авторитете и т.д.

На характер межличностных отношений оказывают влияние такие личностные особенности, как пол, национальность, возраст, темперамент, состояние здоровья, профессия, опыт общения с людьми, самооценка, потребность в общении и др. Этапы развития межличностных отношений:

1) этап знакомства — первый этап — возникновение взаимного контакта, взаимного восприятия и оценки людьми друг друга, что во многом обусловливает и характер взаимоотношений между ними;

2) этап приятельских отношений — возникновение межличностных отношений, формирование внутреннего отношения людей друг к другу на рациональном (осознание взаимодействующими людьми достоинств и недостатков друг друга) и эмоциональном уровнях (возникновение соответствующих переживаний, эмоционального отклика и т.д.);

3) товарищеские отношения — сближение взглядов и оказание поддержки друг другу; характеризуются доверием [30; с. 36].

**1.6 Структура межличностных отношений**

Сложившаяся социальная группа почти всегда принадлежит более широкой социальной организации, и это порождает так называемую систему официальных отношений. Активно действующими элементами этой системы являются члены группы, чьи роли заданы отношениями власти и подчинения, предписанными на формальном уровне (начальник, заведующий, староста, капитан и т.д.). Обычно отношения в этой системе диктуются структурой иерархии и связаны с обязанностями и правами участников социальной деятельности.

Важным вопросом при изучении характеристики внутригрупповых взаимоотношений как детей подросткового возраста, так и не только их является выявление непосредственно самой структуры таких отношений, их содержания. Это можно осуществить исходя из анализа социальной ситуации развития группы [31; с. 76].

В детских и подростковых группах могут быть выделены функционально–ролевые, эмоционально – оценочные и личностно – смысловые отношения между сверстниками.

Функционально – ролевые отношения выступают при изучении "делового"общения и совместной деятельности, что позволяет ответить на вопросы: "какой конкретной деятельности разворачиваются эти отношения?" и "что они отражают?". Эти отношения зафиксированы в специфичных для данной общности сферах жизнедеятельности детей (трудовой, учебной, продуктивной, игровой) и разворачиваются в ходе усвоения ребенком норм и способов действия в группе под непосредственным руководством и контролем со стороны взрослого.

Взрослый санкционирует те или иные образцы поведения: дежурный должен быть аккуратным и исполнительным; во время самостоятельной работы на уроке нельзя смотреть в тетрадь соседа и т.д. Функционально – ролевые отношения, проявляющиеся в игровой деятельности, в значительной степени самостоятельны и свободны от непосредственного контроля со стороны взрослого.

Рассмотрение эмоционально – оценочных отношений позволяет ответить на вопросы: соответствует ли поведение детей в группе социальным нормам? какие эмоции оно вызывает? что нравится или не нравится им в сверстниках? Основная функция эмоционально – оценочных отношений в детской и подростковой группе – осуществление коррекции поведения сверстника в соответствии с принятыми нормами совместной деятельности. На первый план здесь выступают эмоциональные предпочтения – симпатии, антипатии, дружеские привязанности и т.д. Они возникают в онтогенезе довольно рано, и формирование этого типа отношений либо обусловлено чисто внешними моментами восприятия (например ребенку нравятся кудрявые девочки), либо опосредствовано оценкой взрослого, либо прошлым опытом общения с этим ребенком – негативным или позитивным.

Эмоционально – оценочные отношения являются регуляторами в ситуациях возможных конфликтов при распределении ролей в игре.

Анализ мотивационного плана совместной деятельности в детской и подростковой группе открывает путь к изучению личностно – смысловых отношений, которые выделяются при ответе на вопрос: ради чего, во имя кого осуществляется совместная деятельность? Личностно – смысловые отношения -это взаимосвязи в группе, при которых мотив одного ребенка приобретает для других сверстников личностный смысл. При этом участники совместной деятельности начинают переживать интересы и ценности этого ребенка, как свои собственные мотивы, ради которых они, принимая различные социальные роли, действуют. Личностно – смысловые отношения особенно ярко проявляются в тех случаях, когда ребенок во взаимоотношениях с окружающими берет на себя реально роль взрослого и действует согласно ей.

Экспериментальное исследование функционально – ролевых отношений представлено многими традиционными приемами: опросниками, беседой, наблюдением, интервью и др. Эмоционально – оценочные отношения выявляются в непосредственном взаимодействии детей, отражая систему их предпочтений. Относительно полную картину этих отношений дает социометрический опрос в различных его модификациях. Личностно – смысловые отношения представляют собой складывающиеся в совместной деятельности необходимые связи, которые в ней реализуются. При этом мотивом действия каждого участника таких отношений становится другой человек, тот, ради которого, в конечном счете, осуществляется совместная деятельность. Возникая в реальном взаимодействии детей, эти связи обладают определенной независимостью от непосредственных предпочтений ребенка. Более того, они оказывают существенное влияние на эмоционально – оценочные отношения, порой меняя их знак на противоположный [21; c.149].

На наш взгляд, важно также понять каким образом решается вопрос положения ученика в системе межличностных отношений. Дифференциация в группах детей и подростков подвержена определенным закономерностям. Одной из них можно назвать связь статуса ученика в группе с его успеваемостью. В то же время не столько сама по себе успеваемость определяет статус ученик в классе, сколько те личностные качества, которые характеризуют его отношение к учебе: трудолюбие, добросовестность и т.д. Популярными в учебном коллективе, как правило, являются ученики с широким кругом интересов и серьезными духовными запросами. Эту группу школьников отличает серьезное отношение к учебной деятельности. Учащиеся, занимающие неблагоприятное положение в структуре межличностных отношений, относятся либо к слабо успевающим, либо к неуспевающим и имеют низкий статус.

Потребность в приобретении и поддержке статуса – одна из важных социальных потребностей. Невозможность занять определенное положение в структуре групповых отношений или угроза утраты имеющегося статуса может вызывать состояние "аффекта неадекватности". Это явление возникает у подростков в том случае, когда высокие притязания в какой – то сфере деятельности не могут быть подкреплены реальными достижениями. При этом негативные эмоциональные реакции зачастую обращены на тех, кто указывает ученику на его промахи, - "виноватыми" оказываются все, но не он сам.

Аффект неадекватности в подобных ситуациях наблюдается у школьников всех возрастных групп, как у успевающих, так и у слабых учеников. Переживаемое ими чувство неудовлетворенности проявляется в агрессии, в отказе выполнять требования учителя, в демонстративном нарушении дисциплины. На протяжении всей жизни индивид оказывается включенным в различные социальные группы, в которых происходит его половая социализация. Важным инструментом половой социализации является группа сверстников, которая позже всех "подключается" к этому процессу, но значение, которой трудно переоценить. В этих группах совместная деятельность и общение "на равных" способствуют объединению детей. Одновременно происходит противопоставление своей половой принадлежности противоположному полу. Эта оппозиция возникает, утверждается и отстаивается в совместной деятельности, структура которой изменяется с возрастом. Такое резкое разделение детей в процессе совместной деятельности и общения на однополые объединения получило названия "половой сегрегации". Сообщества детей и подростков, основанные на "половой сегрегации", возникают на определенном этапе развития общества, являясь реальными половозрастными объединениями, регламентированными социальной структурой общества. Стихийная "сегрегация" затрагивает преимущественно неофициальную структуру детской группы, отражая избирательный характер детских симпатий и антипатий, дружбы и привязанностей. Своеобразным пиком половой сегрегации является средний школьный возраст, когда подросток заново осмысливает и оценивает собственную половую идентичность в группе сверстников своего пола. Значимость такой группы для подростка постепенно снижается к юношескому возрасту, уступая место разнополой компании [18; c. 99].

**1.7 Психологическая характеристика и особенности межличностных взаимоотношений детей подростково-юношеского возраста**

Переход от младшего школьного возраста к подростковому характеризуется рядом важнейших изменений происходящих в физическом, умственном и эмоциональном развитии школьника. Все более начинает проявлять себя мотивационно – потребностная сфера – сфера общения, эмоциональных контактов. Общаться его заставляет все более усложняющаяся учебная деятельность.

В период 10 – 11 лет у учащихся начинает происходить бурный физический рост и значительные изменения в строении организма. Физическое развитие определяет не только внешние и внутренние изменения в организме подростков, но и потенциальные способности их к интеллектуальной, умственной деятельности. Вместе с тем в период раннего подросткового возраста определяющим фактором поведения ребенка и отношения к поведению и отношению к нему других являются внешние данные, характер сопоставления себя со взрослыми. Отличие "паспортного" возраста и физического способствует тому, что у детей возникает неадекватная оценка самих себя, своих возможностей.

Для подростков стремление быть, как взрослый переходит в потребность быть взрослым, быть самостоятельным. Появляется стремление осознавать себя как личность, иметь собственную оценку, отличную от мнения взрослых. Подросток стремиться быть в обществе, в среде сверстников и иметь там определенный авторитет, занимать определенное положение. В этом возрасте становиться наиболее выраженным конфликт между предметной и мотивационно-потребностной сферой деятельности ребенка. Это противоречие возникает на основе "надвигающейся тесноты" учебной деятельности. Ребенок по некоторым причинам переходит к тем видам деятельности, которые требуют меньшей дисциплины и где мнение сверстников является определяющим.

Уже сформировавшаяся способность детей к обобщению дает возможность подростку делать обобщения в достаточно сложной области – деятельности по усвоению норм человеческих взаимоотношений. Поэтому ведущей деятельностью подростка является интимно – личностное общение в различных сферах деятельности. Это дает ему возможность проявить себя и самоутвердиться.

Именно поэтому подростки активизируют интимно – личностное и стихийно –групповое общение как в школе, так и вне её. Ведущим центральным психическим новообразованием подростка становится чувство взрослости и становящееся самосознание. Это приводит к тому, что начинает меняться личность подростка, сфера его интересов и потребностей. Формирование мотивационно – потребностной сферы требует от подростка расширения всех форм общения. Такое общение уже не может проходить только в рамках учебной деятельности, т. к. особенности и характер развития детей в этом возрасте определяется сознанием того, что его собственные возможности значительно возросли.

В подростковом возрасте дети большей частью замкнуты на себя, на сверстников, поэтому все привносимые в их среду нормы не носят устойчивого характера и часто отторгаются подростками. Д.И. Фельдштейн рассматривая генезис развития подростка, отмечал, что в этом возрасте значительное внимание следует уделять эмоциональной сфере, так как именно она определяет многие моменты поведения и общения подростков. Хотя большинство организуемых подростками групп носит моногамный характер, вместе с тем в среде сверстников возникают такие качества и формы общения, которые начинают определять первые попытки юношеской дружбы и любви.

Межличностные отношения ребенка со сверстниками, возникающие стихийно или организуемые взрослыми, имеют отчетливо выраженные возрастные социально – психологические характеристики.

Фаза индивидуализации, относительно преобладающая в подростковом возрасте над собственно адаптационными процессами, характеризуется уточнением и развитием представлений о самом себе – активным формированием образа "Я". По сравнению с начальной школой у детей интенсивно развивается самосознание, расширяются контакты со сверстниками. Участие в работе различных общественных организаций, кружков по интересам, спортивных секций выводит подростка на орбиту широких социальных связей. Развитие ролевых отношений сочетается с интенсивным формированием личностных взаимоотношений, которые с этого времени приобретают особо важное значение.

Взаимоотношения со сверстниками становятся более избирательными и стабильными. При сохранении высоко ценимых свойств "хорошего товарища" повышается роль нравственного компонента во взаимооценках. Морально – волевые характеристики партнера становятся важнейшим основанием предпочтений. Статус личности более всего связан с волевыми и интеллектуальными свойствами ученика. Высоко оцениваются сверстники, которых отличают готовность и умение быть хорошим товарищем. Доброта, как и в начальной школе, остается одним из ведущих оснований межличностного выбора.

Выявлено, что "предпочитаемые" и "отверженные" подростки в классе отличаются разными системами ориентаций. "Предпочитаемые" в большей степени ориентированы на совместную деятельность. Когда они осознают угрозу утраты статуса, их стратегия поведения становиться активной и деятельность приобретает более интенсивный, целенаправленный, организованный характер.

Ученики с неблагоприятным положением в классе фиксированы главным образом на взаимоотношениях со сверстниками. В случае угрозы их и без того неблагополучному положению в группе они аффективно реагируют на ситуацию и даже готовы вовсе разорвать отношения со сверстниками [17; с.33]. Значимость эмоциональных связей в группах сверстников столь велика, что их нарушения, сопровождающиеся стойкими состояниями тревоги и психологического дискомфорта, могут оказаться причиной неврозов. Как популярные, так и непопулярные школьники отличаются по уровню социального развития личности. Первые демонстрируют более зрелые подходы к анализу конфликтов. Они анализируют ситуации достаточно объективно и рассматривают их даже несколько отстраненно. Восприятие событий у непопулярных ограничено рамками конкретной конфликтной ситуации. Они либо уходят от решения, либо, ориентируясь на сиюминутный результат, не задумываются о последствиях предпринятых ими действий.

Обостренная потребность в индивидуализации личности в сочетании с максимализмом в оценках окружающих, которые тоже стремятся обрести и продемонстрировать свою индивидуальность, может осложнять процессы группового развития. "Индивидуализация рождает напряженную потребность, которая была бы одновременно самораскрытием и проникновением во внутренний мир другого"[13; с. 78].

Уровень развития коллективных отношений определяет специфику процессов индивидуализации. В классах, где взаимоотношения основаны на доверии, взаимопомощи, ответственности, проявления самобытности, независимо от статуса членов группы, встречают поддержку и способствуют интеграции личности в группе. Обогащенной оказывается не только личность, проявляющая творческую инициативу, смелость в отказе от отрицательных традиций, но и коллектив. В группах с низким уровнем коллективных отношений проявления индивидуальности пресекаются без учета их нравственного содержания.

Необычность одноклассника воспринимается как нежелательный фактор и несет в себе угрозу для персонализации остальных. В классах с подобным типом межличностных отношений индивидуализация одного происходит за счет деиндивидуализации других. Каждый подросток психологически принадлежит к нескольким группам: семье, школьному классу, дружеским компаниям и т. п. Если цели и ценности групп не противоречат друг другу, формирование личности подростка проходит в однотипных социальных условиях. Противоречивость норм и ценностей различных групп ставит подростка в позицию выбора. Нравственный выбор может сопровождаться межличностными и внутриличностными конфликтами.

Из множества сфер общения подростком выделяется референтная группа сверстников, с требованиями которой он считается и на мнение которой ориентируется в значимых для себя ситуациях.

**Выводы**

1. **Лидер** – это член группы, коллектива, общности, авторитетная личность, завоевавшая авторитет и право влиять на других людей и играющая центральную роль в организации определенных отношений и совместной деятельности. **Функции**: лидерство в малой группе, лидерство в политических движениях и лидерство как способ организации власти.

2. Волюнтаристская теория, рассматривающая историю, как результат творчества выдающихся личностей (Т. Карлейль и Р.У. Эмерсон); Теория социализации - основным законом социальной жизни является подражание последователей лидеру (Г. Тард); Структурно-функциональный подход - лидеры это люди, имеющие влияние на других, но не любое влияние, а такое, для которого характерны определенные особенности (В. Кау, Л. Эдингер, Дж. Опергейнф, Н. Фролих и др.); Типология лидерства М. Вебера о способах легитимизации власти; «теория черт Ф. Гальтона; «факторно-аналитическая концепция» Ю. Дженнингса; «Ситуативная теория» лидерства, в соответствии с которой появление лидера есть результат места, времени и обстоятельств (Дж. Шнейдер, Т. Хилтон, А. Годиер и др.); Г. Герт и С. Милз разрабатывают компромиссную «личностно-ситуативную» теорию; Гуманистические теории (Б. Блейка, Дж. Макгрегора); Мотивационная теория лидерства (С. Митчел, С.Эванс и др.) доказывает, что эффективность лидера зависит от его взаимодействия на мотивацию последователей, на их способность к продуктивному выполнению задания. И другие западноевропейские и российские культурологические мысли ХХ века, и их аналитическое направление рассмотрены в этой главе.

3. Так же рассмотрели стили лидерства - адаптированный вариант рамочной основы Херси и Бланшара, которые выделили четыре основных стиля: стиль стимулирования и содействия, стиль оказания помощи, стиль делегирования полномочий, стиль структурирования.

4. Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит. Нельзя обозначить лидерство какой-то формулой. Это искусство, мастерство, умение, талант.

5. Понятие "социометрический статус" ввел Я. Морено, понимая под ним - положение человека в социальной группе, а саму систему межличностных отношений выделял из эмоциональных, деловых и интеллектуальных связей членов этой группы. Статус – положение человека в системе внутренних отношений, определяющее степень его авторитета в глазах остальных участников группы. В отличие от позиции, статус индивида в группе – это реальная социально – психологическая характеристика его положения в системе внутригрупповых отношений, степень действительной авторитетности для остальных участников.

6. Рассматривая межличностные отношения можно сделать вывод, что межличностные отношения – субъективно переживаемые связи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах межличностного взаимодействия**,** т.е. взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе их совместной деятельности и общения.

7. Важным вопросом при изучении характеристики внутригрупповых взаимоотношений как детей подросткового возраста, так и не только их является выявление непосредственно самой структуры таких отношений, их содержания. Это можно осуществить исходя из анализа социальной ситуации развития группы.

В детских и подростковых группах могут быть выделены функционально–ролевые, эмоционально – оценочные и личностно – смысловые отношения между сверстниками.

8. Из множества сфер общения подростком выделяется референтная группа сверстников, с требованиями которой он считается и на мнение которой ориентируется в значимых для себя ситуациях.

**2. Эмпирическое исследование взаимосвязи лидерских качеств личности и социального статуса подростков**

**2.1 Организация и методы исследования**

Исследование взаимосвязи лидерских качеств личности с ее статусом в системе межличностных отношений в первичных школьных коллективах. В исследовании приняли участие 2 класса СОШ №28 г.Бобруйска, общей численностью 40 человек. Был применен метод тестирования, в рамках которого применялись три методики:

1. Социометрический метод,
2. Методика оценочной биполяризации (по Фидлеру),
3. Методика диагностика лидерских способностей (Жариков Е., Крушельницкий Е.)

Первым в нашем исследовании принял участие 10А класс – 25 человек, «математический», характеризуется как один из лучших в школе, лучший в параллели. Высокая успеваемость, как в общем классе, так и отдельных представителей данного класса. Возраст учащихся от 15 до 16 лет. 17 девушек и 8 юношей.

10Ж класс, специализированный МЧС класс. По отзывам администрации и учителей школы «средний» класс, но отмечается высокая дисциплина, ответственность и креативность(участие в различных конкурсах).

17 человек – 7 девушек и 10 юношей в возрасте от 15 до 17 лет.

**2.2 Методы и методики исследования**

**2.2.1 Методика социометрического измерения (Дж. Морено)**

Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Основоположник социометрии известный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено не случайно так назвал этот метод. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, по Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.

Внедрение этого метода в исследования советских психологов связано с именами Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинского, В.А. Ядова, И.П. Волкова и др.

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную, нормативную, обязательную сторону человеческих взаимоотношений, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентаций участников, их восприятия и понимания друг друга, взаимооценок и самооценок. Как правило, формальных структур в группе возникает несколько, например, структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внугригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы. Подробное описание метода в Приложении 1.

**2.2.2** **Методика оценочной биполяризации (по Фидлеру) [32]**

Вам предлагается ниже методика оценки биполяризация. По этой методике выявляется отношения лидеров к принимаемым, отвергаемым и др. и наоборот – отношения принятых к лидерам. Ознакомьтесь с этим опросом, а затем будет приведено истолкование этой методики.

**Методика оценочной биполяризации (по Фидлеру)**

Вспомните, пожалуйста, двух знакомых вам людей, одного из которых вы считаете привлекательным (друг, приятель, человек, общение с которым доставляло вам удовольствие), а другого — непривлекательным (общения с которым вы старались избегать). Это должны быть обязательно реальные, а не вымышленные лица — те, с кем вы вместе учились или работали и кто занимал с вами формально одинаковое положение (не был вашим руководителем или подчиненным). Имена и фамилии этих людей писать не нужно. Мысленно представьте их себе и постарайтесь определить в какой мере им свойственны перечисленные ниже качества. Эти качества оцениваются по 9-балльным шкалам. Слова слева и справа от шкалы выражают противоположные полюса качества. В каждой шкале вам надо обвести кружком соответствующую цифру (только одну из девяти).

Закончив работу со шкалами, подсчитайте суммы баллов по разделу А и разделу Б.

А. ОЦЕНКА ПРИЯТНОГО ВАМ ЧЕЛОВЕКА

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | Изобретательный | 123456789 | Ненаходчивый | | Ответственный | 123456789 | Безответственный | | Подготовленный | 123456789 | Неподготовленный | | Серьезный | 123456789 | Поверхностный | | Надежный работник | 123456789 | Ненадежный работник | | Владеет собой | 123456789 | Собой владеть не умеет | | Деловой | 123456789 | Разгильдяй | | Инициативный | 123456789 | Ведомый | | Деятельный | 123456789 | Ленивый | | Всегда готов помочь | 123456789 | Безразличен к окружающим | | Умный | 123456789 | Глупый | | Доброжелательный | 123456789 | Подозрительный | | Вежливый | 123456789 | Грубый | | Щедрый | 123456789 | Жадный | | Скромный | 123456789 | Надменный | | Альтруист | 123456789 | Эгоист | | Жизнерадостный | 123456789 | Мнительный | | Честный | 123456789 | Лживый | | Мягкий | 123456789 | Деспотичный | | Эрудированный | 123456789 | Мало знающий | | Сумма баллов: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | |   *Б. ОЦЕНКА* ***НЕПРИЯТНОГО*** *ВАМ ЧЕЛОВЕКА*   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Изобретательный | 123456789 | Ненаходчивый | | Ответственный | 123456789 | Безответственный | | Подготовленный | 123456789 | Неподготовленный | | Серьезный | 123456789 | Поверхностный | | Надежный работник | 123456789 | Ненадежный работник | | Владеет собой | 123456789 | Собой владеть не умеет | | Деловой | 123456789 | Разгильдяй | | Инициативный | 123456789 | Ведомый | | Деятельный | 123456789 | Ленивый | | Всегда готов помочь | 123456789 | Безразличен к окружающим | | Умный | 123456789 | Глупый | | Доброжелательный | 123456789 | Подозрительный | | Вежливый | 123456789 | Грубый | | Щедрый | 123456789 | Жадный | | Скромный | 123456789 | Надменный | | Альтруист | 123456789 | Эгоист | | Жизнерадостный | 123456789 | Мнительный | | Честный | 123456789 | Лживый | | Мягкий | 123456789 | Деспотичный | | Эрудированный | 123456789 | Мало знающий |   *Сумма баллов:* \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

Вычисляется разность между суммами баллов по разделам А и Б:

(2.6)



Величина характеризует стиль поведения индивида по отношению к окружающим его людям. Чем выше значение , тем больше его эмоции влияют на рациональную оценку качеств человека. Степень этого влияния сказывается на таких параметрах отношения данного индивида к другим людям, как «мягкость – жесткость» и «объективность – пристрастность». Низким значениям соответствуют мягкость и объективность, высоким – жесткость и пристрастность.



**«**мягкость». Объективность, способность видеть и положительные, и отрицательные качества человека, терпимость в оценке людей даже тех, кто не вызывает симпатии. Вместе с тем, ровность отношения к окружающим зачастую оборачивается недостатком ярко выраженных эмоциональных привязанностей, недостаточно энергичной поддержкой близких людей. Склонность к мягкому стилю руководства.



«уравновешенность». Эмоциональное отношение к людям, симпатии и антипатии к ним не мешают объективно оценивать их личные качества, достоинства и недостатки. В стиле руководства – сочетание мягкости и твердости.



«жесткость». Оценка людей зависит от эмоций, которые они вызывают: недостатки «хороших» людей не замечаются или преуменьшаются, а их достоинства преувеличиваются, и наоборот, у «плохих» недооцениваются их достоинства и преувеличиваются недостатки. Тенденция к авторитарному стилю руководства.



**«**сверхжесткость**»**. Необъективен, пристрастен, в отношениях с окружающими руководствуется прежде всего своими эмоциями, подчиняет им оценку людей. Четко разделяет «своих» и «чужих»; в тех, кому симпатизирует, видит только позитивные черты, а в тех, кто не нравится, – одни недостатки. Разочаровавшись в ком-то, может резко менять оценку его личности на прямо противоположную. Придерживается командно-авторитарного стиля руководства.



**2.2.3 Методика диагностика лидерских способностей (Жариков Е., Крушельницкий Е.)**

Предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером.

Более подробное описание методики в Приложении 2.

**2.2.4 Методы математической и статистической обработки данных: U – критерий Манна-Уитни**

Критерий предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо признака, количественно измеренного. Он позволяет выявлять различия между малыми выборками, когда *п1,п2≥*3 или *п1=2, п2≥5.*

Существует несколько способов использования критерия и несколько вариантов таблиц критических значений, соответствующих этим способам.

Этот метод определяет, достаточно ли мала зона перекрещивающихся значений между рядами. Мы помним, что 1-м рядом (выборкой, группой) мы называем тот ряд значений, в котором значения, по предварительной оценке, выше, а 2-м рядом – тот, где они предположительно ниже.

Чем меньше область перекрещивающихся значений, тем более вероятно, что различия достоверны. Иногда эти различия называют различиями в расположении двух выборок.

Эмпирическое значение критерия Uотражает то, насколько велика зона совпадения между рядами. Поэтому чем меньше Uэмп,, тем более вероятно, что различия достоверны.

**2.3 Описание организации и результатов исследования**

Первым в нашем исследовании принял участие 10А класс – 25 человек, Возраст учащихся от 15 до 16 лет. 17 девушек и 8 юношей.

**Результаты социометрического исследования**

Было проведено социометрическое исследование для выявления структуры межличностных отношений. В качестве критерия были выбраны вопросы «С кем Вы хотели бы вместе работать на учебной (производственной и др.) практике?» для положительного выбора и для выявления отрицательных выборов был поставлен противоположный вопрос – «С кем Вы НЕ хотели бы вместе работать на учебной (производственной и др.) практике?». Количественный критерий был ограничен тремя выборами, т.е. каждый член группы мог выбрать троих других членов своей группы, кроме себя самого.

*Примечание:* Результаты этого исследования, в полном объёме, представлены в Приложении Б настоящей работы.

Вследствие того, что структура межличностных отношений в группы не однородна (по результатам первого и второго критерия), следует найти реальные выборы, которые делает группа. Для этого, вычтем из количества «положительных» выборов «отрицательные» и мы получаем те реальные выборы группы. И таким образом в проведенном исследовании получились следующие результаты, по двум введенным критериям (положительная и отрицательная выборка), которые распределись следующим образом.

*Реальные выборы группы и восприятие окружающих*

*Таблица 2.1*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Кого выбирают | Положительных выборов | Отрицательных выборов | Реальные выборы | Восприятие |
|  | Д.В. | 4 | 1 | 3 | C |
|  | Е.С. | 4 | 0 | 4 | Ж |
|  | А.А. | 2 | 3 | -1 | С |
|  | Ю.И. | 2 | 5 | -3 | С |
|  | А.В. | 2 | 2 | 0 | С |
|  | А.М. | 4 | 1 | 3 | С |
|  | А.Н. | 4 | 0 | 4 | С |
|  | М.М. | 1 | 0 | 1 | С |
|  | М.С. | 2 | 0 | 2 | С |
|  | М.С. | 3 | 6 | -3 | С |
|  | П.В. | 4 | 3 | 1 | С |
|  | А.Н. | 0 | 6 | -6 | М |
|  | А.С. | 5 | 2 | 3 | Ж |
|  | О. А. | 2 | 0 | 2 | М |
|  | Е.В. | 1 | 0 | 1 | С |
|  | Д.А. | 2 | 0 | 2 | Ж |
|  | А.Д. | 1 | 7 | -6 | С |
|  | Д.С. | 0 | 5 | -5 | — |
|  | Е.В. | 2 | 4 | -2 | — |
|  | Ж.В. | 0 | 3 | -3 | С |
|  | А.В. | 2 | 0 | 2 | — |
|  | Ю.С. | 2 | 0 | 2 | — |
|  | Ю.Г. | 0 | 2 | -2 | — |
|  | С.К. | 0 | 1 | -1 | — |
|  | Т.В. | 3 | 2 | 1 | — |

Где: (по Фидлеру)

М- мягкость

У – уравновешенность

Ж – жесткость

С – сверхжесткость

По результатам этой сводной таблицы видно, что структура межличностных отношений распределилась следующим образом: «Звезда» в группе, изменилась, теперь нет ярко выраженной звезды. Особо надо отметить тот факт, что в группе было выявлено много «изолированных», в особенности, которые получили даже отрицательные реальные выборы.

Таким образом, получается, что в группе реально существует две «звезды», 3 человек «предпочитаемые», 9 «игнорируемых» в группе человек, а «изолированных» – 12 членов группы. Для наглядности эти данные также представлены в виде диаграммы:

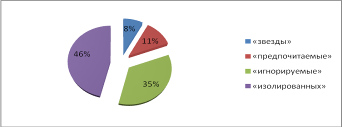


Рисунок 2.1 Процентное соотношение статусного распределения в группе

После выявления структуры межличностных отношений в группе, переходим ко второму исследованию.

**Результаты исследования восприятия индивидом группы**

Это исследование проводилось вместе с социометрическим исследованием для изучения восприятия индивидом группы. Для этого исследования была использована методика оценочной биполяризации (по Фидлеру). После обработки результатов исследования были выявлены особенности восприятия группы каждым её членом. И в результате получилось следующее распределение по степени влияния оказывающее на отношение конкретного индивида к другим людям.

Результаты всего исследования в полном объеме представлены в Приложении В. Но, так как, эта таблица очень большая и довольно не наглядна, то мы построим новую сводную таблицу этих результатов (см. Таблица 2). Проанализировав таблицу (Таблица 3 – Реальные выборы группы и восприятие окружающих) получили следующее: два члена группы имеют «мягкий» стиль поведения по отношению к окружающим; 3 – «жесткий» стиль поведения; 13 – «сверхжесткий» стиль поведения. Ко всему, этому мы бы хотели заметить, что «мягкому» стилю присуще объективность в отношениях с окружающими, «уравновешенному» – эмоции не мешают объективно оценивать людей, «жесткому» – эмоциональность и «сверхжесткому» – необъективность. В этом исследовании принимали участия, уже не все респонденты, а только их часть – 18 членов группы.

Также полученный результат можно представить в виде графика:

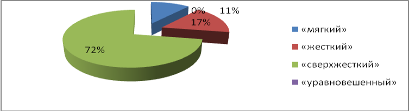


Рисунок 2.2 Процентное соотношение направленности восприятия распределения в группе.

После вышеизложенного, перейдём к основным выводам по всей работе и постановка выводов по этим двум исследованиям. Они будут приведены далее в работе.

**Результаты исследования лидерских качеств индивидуумов**

Проведя исследование лидерских качеств, и систематизировав их, мы получили следующие результаты. Которые можно увидеть в ниже приведенной таблице (см. Таблица 2).

**Лидерские качества группы**

**Таблица 2.2.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Код испыт. | Тип | № | Код испыт. | Тип | № | Код испыт. | Тип |
| 1 | Д.В. | средне | 7 | А.Н. | сильно | 13 | А.С. | средне |
| 2 | Е.С. | сильно | 8 | М.М. | средне | 14 | О. А. | средне |
| 3 | А.А. | средне | 9 | М.С. | сильно | 15 | Е.В. | средне |
| 4 | Ю.И. | средне | 10 | М.С. | средне | 16 | Д.А. | средне |
| 5 | А.В. | средне | 11 | П.В. | средне | 17 | А.Д. | средне |
| 6 | А.М. | средне | 12 | А.Н. | средне | 18 | Д.С. | средне |
| 19 | Е.В. | средне |
| 20 | Ж.В. | средне |
| 21 | А.В. | средне |
| 22 | Ю.С. | — |
| 23 | Ю.Г. | — |
| 24 | С.К. | — |
| 25 | Т.В. | средне |

**Особенности восприятия группы в зависимости от положения структуры межличностных отношений и лидерских качеств**

Проведя социометрическое исследование и изучение восприятие индивидом группы, сопоставив результаты и наши знания по этому вопросу, изучив структуру межличностных отношений в группе и персептивною сторону межличностных взаимоотношений мы приходим к выводу о том, что социальный статус каждого члена группы определяет характер восприятия индивидом группы, т.е. его отношение к окружающим. И это можно увидеть в ниже приведенной таблице (см. Таблица 2.3.).

*Восприятие группы в зависимости от социального статуса и лидерских качеств личности.*

*Таблица 2.3*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Социометрический статус | Кого выбирают | Восприятие | Лидерские качества |
| «Звезда» | Е.С. | «жесткость» | «сильно» |
| А.Н | «сверхжесткость» | «сильно» |
| «Предпочитаемые» | Д.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.М., | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.С. | «жесткость» | «средне» |
| «Игнорируемые» | М.С. | «сверхжесткость» | «сильно» |
| О. А. | «мягкость» | «средне» |
| Д.А. | «жесткость» | «средне» |
| М.М | «сверхжесткость» | «средне» |
| П.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Е.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| «Изолированные» | А.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.А. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Ю.И. | «сверхжесткость» | «средне» |
| М.С. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Ж.В. | «уравновешенность» | «средне» |
| А.Н. | «мягкость» | «средне» |
| А.Д. | «сверхжесткость» | «средне» |

Прежде, чем начать анализ содержимого таблицы « *Восприятие группы в зависимости от социального статуса и лидерских качеств личности*» отметим, что хоть и в самом исследовании принимали участие выборки 25 человек, то в последнем исследовании могут быть признаны участвовавшими в исследовании только 18 респондентов. В связи с этим в окончательном виде в таблице представлены только 18 испытуемых, для выявления особенностей восприятия в зависимости от социального статуса.

Как видно из таблицы в группе у «звезд» отношение к окружающим, т.е. ко всем членам группы как «предпочитаемым», «игнорируемым», так и к «изолитрованным» выражается «жесткостью» и «сверхжесткостью». Значит **Е.С.,** оценка людей зависит от эмоций, которые они вызывают: недостатки «хороших» людей не замечаются или преуменьшаются, а их достоинства преувеличиваются, и наоборот, у «плохих» недооцениваются их достоинства и преувеличиваются недостатки. У **А.Н.** необъективен, пристрастен, в отношениях с окружающими руководствуется прежде всего своими эмоциями, подчиняет им оценку людей. Четко разделяет «своих» и «чужих»; в тех, кому симпатизирует, видит только позитивные черты, а в тех, кто не нравится, – одни недостатки. Разочаровавшись в ком-то, может резко менять оценку его личности на прямо противоположную. Придерживается командно-авторитарного стиля руководства. У «звезд» наблюдается тенденция к авторитарному стилю руководства. Что же касается лидерских качеств «звезд» то они довольно «сильно» развиты. Если говорить о «предпочитаемых», то здесь наблюдается этажа тенденция. В основной массе преобладает «сверхжесткосткость» и лишь **А.С.** обладает «жестокостью» в восприятии членов группы, волевые же качества данной группы респондентов находится на «среднем» уровне и у **М.С.** «сильно» развиты. Это говорит о том, что у «предпочитаемых» разные стили отношения и поэтому именно их и выбирает группа, т.е. их социальный статус уже определяет отношения к другим и достаточно развитые волевые качества позволяют занимать высокий уровень в социальной иерархии.. У «игнорируемых» то здесь стили поведения по отношению к другим восновном однотипны «сверхжесткие». Лишь одного члена группы «мягкий» –**О. А.** Также полученные данные можно представить в виде графика, в котором для облегчения изображения нами все было переведено обратно в баллы.

**Группа №2 10Ж класс**

10Ж класс: 17 человек – 7 девушек и 10 юношей в возрасте от 15 до 17 лет.

**Результаты социометрического исследования**

Было проведено социометрическое исследование для выявления структуры межличностных отношений. В качестве критерия были выбраны вопросы «С кем Вы хотели бы вместе работать на учебной (производственной и др.) практике?» для положительного выбора и для выявления отрицательных выборов был поставлен противоположный вопрос – «С кем Вы НЕ хотели бы вместе работать на учебной (производственной и др.) практике?». Количественный критерий был ограничен тремя выборами, т.е. каждый член группы мог выбрать троих других членов своей группы, кроме себя самого.

*Примечание:* Результаты этого исследования, в полном объёме, представлены в Приложении Б настоящей работы. И вышеизложенные выводы основываются именно на этих результатах.

Вследствие того, что структура межличностных отношений в группы не однородна (по результатам первого и второго критерия), следует найти реальные выборы, которые делает группа. Для этого, вычтем из количества «положительных» выборов «отрицательные» и мы получаем те реальные выборы группы. Результаты этих вычислений представлены ниже (см. Таблица 2.4.)

**Реальные выборы группы и восприятие окружающих**

Таблица 2.4.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Кого выбирают | Положительных выборов | Отрицательных выборов | Реальные выборы | Восприятие |
|  | Е.Е. | 2 | 1 | 1 | М |
|  | Д.В. | 5 | 2 | 3 | С |
|  | А.Д. | 1 | 2 | -1 | У |
|  | В.С. | 4 | 0 | 4 | М |
|  | Е.В. | 1 | 2 | -1 | Ж |
|  | Е.М. | 1 | 6 | -5 | У |
|  | К.В. | 2 | 0 | 2 | С |
|  | Д.А. | 6 | 0 | 6 | М |
|  | А.В. | 1 | 0 | 1 | С |
|  | С.О. | 1 | 1 | 0 | С |
|  | А.Ю. | 1 | 5 | -4 | М |
|  | А.С. | 1 | 8 | -7 | Ж |
|  | А.С. | 3 | 1 | 2 | Ж |
|  | А.Г. | 2 | 2 | 0 | — |
|  | С.В. | 4 | 1 | 3 | — |
|  | В.Г. | 3 | 0 | 3 | — |
|  | О.И. | 1 | 1 | 0 | — |

Таким образом, получается, что в группе реально существует одна «звезда», 4 человека «предпочитаемые», 4 «игнорируемых» в группе человек, а «изолированных» – 8 членов группы. Для наглядности эти данные также представлены в виде диаграммы:

После выявления структуры межличностных отношений в группе, переходим ко второму исследованию.

**Результаты исследования восприятия индивидом группы**

Это исследование проводилось вместе с социометрическим исследованием для изучения восприятия индивидом группы. Для этого исследования была использована методика оценочной биполяризации (по Фидлеру). После обработки результатов исследования были выявлены особенности восприятия группы каждым её членом. И в результате получилось следующее распределение по степени влияния оказывающее на отношение конкретного индивида к другим людям.

Результаты всего исследования в полном объеме представлены в Приложении В. Но, так как, эта таблица очень большая и довольно не наглядна, то мы построим новую сводную таблицу этих результатов (см. Таблица 2). Проанализировав таблицу (Таблица 2 – Реальные выборы группы и восприятие окружающих) получили следующее: 2 члена группы имеют «уравновешенный» тип поведения, 4 члена группы имеют «мягкий» стиль поведения по отношению к окружающим; 3 – «жесткий» стиль поведения; 4 – «сверхжесткий» стиль поведения. Ко всему, этому автор хотел бы заметить, что «мягкому» стилю присуще объективность в отношениях с окружающими, «уравновешенному» – эмоции не мешают объективно оценивать людей, «жесткому» – эмоциональность и «сверхжесткому» – необъективность. В этом исследовании принимали участия, уже не все респонденты, а только их часть – 13 членов группы.

Также полученный результат можно представить в виде графика:



Рисунок 2.5. Процентное соотношение направленности восприятия распределения в группе.

После выше изложенного, перейдём к основным выводам по всей работе и постановка выводов по этим двум исследованиям. Они будут приведены далее в работе.

**Результаты исследования лидерских качеств индивидуумов**

Проведя исследование лидерских качеств, и систематизировав их, мы получили следующие результаты. Которые можно увидеть в ниже приведенной таблице (см. Таблица 2.5.).

*Лидерские качества группы*

*Таблица 2.5.*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Код испытуемых | Тип | № | Код испытуемых | Тип |
| 1 | Е.Е. | средне | 9 | А.В. | средне |
| 2 | Д.В. | средне | 10 | С.О. | средне |
| 3 | А.Д. | средне | 11 | А.Ю. | средне |
| 4 | В.С. | средне | 12 | А.С. | средне |
| 5 | Е.В. | средне | 13 | А.С. | средне |
| 6 | Е.М. | средне | 14 | А.Г. | средне |
| 7 | К.В. | средне | 15 | С.В. | средне |
| 8 | Д.А. | средне | 16 | В.Г. | средне |
|  |  |  | 17 | О.И. | средне |

**Особенности восприятия группы в зависимости от положения структуры межличностных отношений**

Проведя социометрическое исследование и изучение восприятие индивидом группы, сопоставив результаты и наши знания по этому вопросу, изучив структуру межличностных отношений в группе, лидерские качества индивидуумов и персептивною сторону межличностных взаимоотношений мы приходим к выводу о том, что социальный статус каждого члена группы определяет характер восприятия индивидом группы, т.е. его отношение к окружающим. И это можно увидеть в ниже приведенной таблице (см. Таблица 2.6.).

*Восприятие группы в зависимости от социального статуса и лидерских качеств личности*

*Таблица 2.6.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Социометрический статус | Кого выбирают | Восприятие | Лидерские качества |
| «Звезда» | Д.А | «мягкость» | «средне» |
| «Предпочитаемые» | В.С. | «мягкость» | «средне» |
| Д.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| «Игнорируемые» | К.В | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.С. | «жесткость» | «средне» |
| Е.Е. | «мягкость» | «средне» |
| А.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| «Изолированные» | С.О. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Е.В. | «жесткость» | «средне» |
| А.Д. | «уравновешенность» | «средне» |
| А.Ю | «мягкость» | «средне» |
| Е.М. | «уравновешенность» | «средне» |
| А.С. | «жесткость» | «средне» |

Прежде, чем начать анализ содержимого таблицы «– Восприятие группы в зависимости от социального статуса и лидерских качеств личности» отметим, что хоть и в самом исследовании принимали участие выборки 17 человек, то в последнем исследовании могут быть признаны участвовавшими в исследовании только 13 респондент. В связи с этим в окончательном виде в таблице представлены только 13 респондентов, для выявления особенностей восприятия в зависимости от социального статуса.

Как видно из таблицы в группе у «звезды» **Д.А.,** отношение к окружающим, т.е. ко всем членам группы как «предпочитаемым», «игнорируемым», так и к «изолированным» выражается «мягкостью». Значит, оценка людей объективна «по заслугам»: однако при равномерной оценки окружающих порою забывает про эмоциональную составляющую (похвалы например). У «звезды» очень демократичный стиль руководства. Что же касается лидерских качеств «звезд» то они довольно «средне»развиты и не выделяются по отношению с остальной группой. Если говорить о «предпочитаемых», то здесь наблюдается равномерное разделение «жесткостью» и «сверхжесткостью», волевые качества на «среднем» уровне. У «игнорируемых» стили поведения по отношению к другим разнообразны от «мягкости» до «сверхжесткости». Также полученные данные можно представить в виде графика, в котором для облегчения изображения нами все было переведено обратно в баллы.

Следующий этап нашей работы доказать гипотезу математическим методом. Для нас подходитU – критерий Манна-Уитни.

Для того чтобы провести данную обработку, мы составим таблицу полученных результатов по двум классам. В Таблице 2.7.

*Таблица 2.7.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Социометрический статус | Кого выбирают | Восприятие | Лидерские качества |
| «Звезда» | Е.С. | «жесткость» | «сильно» |
| А.Н | «сверхжесткость» | «сильно» |
| Д.А | «мягкость» | «средне» |
| «Предпочитаемые» | Д.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.М., | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.С. | «жесткость» | «средне» |
| В.С. | «мягкость» | «средне» |
| Д.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| «Игнорируемые» | М.С. | «сверхжесткость» | «сильно» |
| О. А. | «мягкость» | «средне» |
| Д.А. | «жесткость» | «средне» |
| М.М | «сверхжесткость» | «средне» |
| П.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Е.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| К.В | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.С. | «жесткость» | «средне» |
| Е.Е. | «мягкость» | «средне» |
| А.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| «Изолированные» | А.В. | «сверхжесткость» | «средне» |
| А.А. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Ю.И. | «сверхжесткость» | «средне» |
| М.С. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Ж.В. | «уравновешенность» | «средне» |
| А.Н. | «мягкость» | «средне» |
| А.Д. | «сверхжесткость» | «средне» |
| С.О. | «сверхжесткость» | «средне» |
| Е.В. | «жесткость» | «средне» |
| А.Д. | «уравновешенность» | «средне» |
| А.Ю. | «мягкость» | «средне» |
| Е.М. | «уравновешенность» | «средне» |
| А.С. | «жесткость» | «средне» |

Теперь статистически докажем нашу гипотезу о том, что *социальный статус личности в группе влияет на уровень развития лидерских качеств и также будет определять характер восприятия индивидом группы.*

Для этого составим таблицу индивидуальных значений лидерских качеств в выборках подростков «Звезд» (*п1= 3)* и «Изолированых» (*п2= 13)*.

**Индивидуальные значения лидерских качеств в выборках подростков «Звезд» (*п1= 3)* и «Изолированых» (*п2= 13)*.**

**Таблица 2.8.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Звезды» | | «Изолированые» | |
| Код имени испытуемого | Показатель уровня лидерских качеств | Код имени испытуемого | Показатель уровня лидерских качеств |
| 1. Е.С. | 36 | 1.А.В. | 28 |
| 1. А.Н. | 40 | 2.А.А. | 27 |
| 1. Д.А. | 29 | 3.Ю.И. | 27 |
|  |  | 4.М.С | 33 |
|  |  | 5.Ж.В. | 26 |
|  |  | 6.А.Н. | 31 |
|  |  | 7.А.Д. | 33 |
|  |  | 8.С.О. | 34 |
|  |  | 9.Е.В. | 28 |
|  |  | 10.А.Д. | 29 |
|  |  | 11.А.Ю. | 33 |
|  |  | 12.Е.М. | 31 |
|  |  | 13.А.С. | 28 |

**Подсчет ранговых сумм по выборкам «Звезд» и «Изолированных» школьников**

**Таблица 2.9.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Звезды» (п1=3) | | «Изолированые» (п2=13) | |
| Показатель уровня лидерских качеств | Ранг | Показатель уровня лидерских качеств | Ранг |
| 36 | 15 | 28 | 5 |
| 40 | 16 | 27 | 2,5 |
| 29 | 7.5 | 27 | 2,5 |
|  |  | 33 | 12 |
|  |  | 26 | 1 |
|  |  | 31 | 9,5 |
|  |  | 33 | 12 |
|  |  | 34 | 14 |
|  |  | 28 | 5 |
|  |  | 29 | 7,5 |
|  |  | 33 | 12 |
|  |  | 31 | 9,5 |
|  |  | 28 | 5 |
| Суммы: 105 | 38,5 | 388 | 97,5 |

Общая сумма рангов: 38,5+97,5=136

∑Ri = N\*(N+1)/2=16\*(16+1)/2= 136

Равенство реальной и расчетной суммы соблюдено.

Мы видим, что по уровню лидерских качеств более «высоким» рядом оказывается выборка школьников «изолированных». Именно на эту выборку приходится большая ранговая сумма: 97,5

Теперь мы сформулируем гипотезы:

Н0: Группа школьников - «изолированных» не превосходит группу школьников – «звезд» по уровню выраженности лидерских качеств.

Н1: Группа школьников - «изолированных» превосходит группу школьников – «звезд» по уровню выраженности лидерских качеств.

В соответствии со следующим шагом алгоритма определим эмпирическую величину U:

Uэмп. = (3\*13) + 13\*(13+1)/2-97,5=32,5

Поскольку в нашем случае *п1≠п2,* подсчитаем эмпирическую величину U и для второй ранговой суммы (38,5), подставляя в формулу соответствующие ей значения.

Uэмп. = (3\*13) + 3\*(3+1)/2-38,5=-52,5

По таблице II Приложения 1 в книге Сидоренко, определяем критические значения для соответствующих *п*, причем меньшее *п* принимаем за *п1 (п1=3)* и отыскиваем его в верхней строке Табл.II Приложения 1, большее *п* принимаем за *п2 (п2=13),* иотыскиваем его в левом столбце Табл.II Приложения 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Uкр. | |
| 0.05 | 0.01 |
| 6 | 2 |

Мы можем констатировать достоверные различия, если Uэмп. ≤ Uкр.

Uэмп. = 32,5

Uэмп. >Uкр.

Ответ: Н0 принимается. Группа школьников - «изолированных» не превосходит группу школьников – «звезд» по уровню выраженности лидерских качеств.

Раз наша гипотеза не подтвердилась, что *социальный статус личности в группе влияет не уровень лидерских качеств, то, будет ли социальный статус определять характер восприятия индивидом группы.*

*Таблица 2.10.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Звезды» | | «Изолированые» | |
| Код имени испытуемого | Показатель характера восприятия индивидом группы | Код имени испытуемого | Показатель характера восприятия индивидом группы |
| 1. Е.С. | 133 Ж | 1.А.В. | 139 С |
| 1. А.Н. | 168 С | 2.А.А. | 138 С |
| 1. Д.А. | 92 М | 3.Ю.И. | 149 С |
|  |  | 4.М.С | 157 С |
|  |  | 5.Ж.В. | 102 У |
|  |  | 6.А.Н. | 107 М |
|  |  | 7.А.Д. | 176 С |
|  |  | 8.С.О. | 135 С |
|  |  | 9.Е.В. | 137 Ж |
|  |  | 10.А.Д. | 146 У |
|  |  | 11.А.Ю. | 108 М |
|  |  | 12.Е.М. | 146 У |
|  |  | 13.А.С. | 139 Ж |

**Подсчет ранговых сумм по выборкам «Звезд» и «Изолированных» школьников**

**Таблица 2.11**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| «Звезды» (п1=3) | | «Изолированые» (п2=13) | |
| Показатель характера восприятия индивидом группы | Ранг | Показатель характера восприятия индивидом группы | Ранг |
| 133 | 5 | 139 | 9,5 |
| 168 | 15 | 138 | 8 |
| 92 | 1 | 149 | 13 |
|  |  | 157 | 14 |
|  |  | 102 | 2 |
|  |  | 107 | 3 |
|  |  | 176 | 16 |
|  |  | 135 | 6 |
|  |  | 137 | 7 |
|  |  | 146 | 11,5 |
|  |  | 108 | 4 |
|  |  | 146 | 11,5 |
|  |  | 139 | 9,5 |
| Суммы: | 21 |  | 115 |

Общая сумма рангов: 21+115=136

∑Ri = N\*(N+1)/2=16\*(16+1)/2= 136

Равенство реальной и расчетной суммы соблюдено.

Мы видим, что по уровню характера восприятия индивидом группы более «высоким» рядом оказывается выборка школьников «изолированных». Именно на эту выборку приходится большая ранговая сумма: 115

Теперь мы сформулируем гипотезы:

Н0: Группа школьников - «изолированных» не превосходит группу школьников – «звезд» по характеру восприятия индивидом группы.

Н1: Группа школьников - «изолированных» превосходит группу школьников – «звезд» по характеру восприятия индивидом группы.

В соответствии со следующим шагом алгоритма определим эмпирическую величину U:

Uэмп. = (3\*13) + 13\*(13+1)/2-115=15

Поскольку в нашем случае *п1≠п2,* подсчитаем эмпирическую величину U и для второй ранговой суммы (21), подставляя в формулу соответствующие ей значения.

Uэмп. = (3\*13) + 3\*(3+1)/2-21=24

По таблице II Приложения 1 в книге Сидоренко, определяем критические значения для соответствующих *п*, причем меньшее *п* принимаем за *п1 (п1=3)* и отыскиваем его в верхней строке Табл.II Приложения 1, большее *п* принимаем за *п2 (п2=13),* иотыскиваем его в левом столбце Табл.II Приложения 1.

|  |  |
| --- | --- |
| Uкр. | |
| 0.05 | 0.01 |
| 6 | 2 |

Мы можем констатировать достоверные различия, если Uэмп. ≤ Uкр.

Uэмп. = 15

Uэмп. >Uкр.

Ответ: Н0 принимается. Группа школьников - «изолированных» не превосходит группу школьников – «звезд» по характеру восприятия индивидом группы.

В данной выборке наша гипотеза о том, что *социальный статус личности в группе влияет на уровень развития лидерских качеств и также будет определять характер восприятия индивидом группы* не нашла своего подтверждения.

**Заключение**

*Лишь в конце работы мы обычно узнаем, с чего её нужно было начинать.*

«Закон финиша Паскаля» (из «Законов Мерфи»)

В заключении, отметим, что хоть этими проблемами малых социальных групп занимались разные авторы (Проблема малых социальных групп М.В. Кроз; Структурой межличностных отношений Р. Шиндлер; Социометрия – Джекоб Морено, внедрение этого метода в исследования советских психологов связано с именами Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинского, В.А. Ядова, И.П. Волкова и др.; Социальными восприятиями людей друг друга – Дж. Брунером), однако остаются ещё не затронутые темы – проблемы структуры межличностного отношения – структуру можно изучать не только социометрическими методами, но и многими другими (например: внешнегрупповая референтометрия, шкала психологической близости, определение индекса групповой сплоченности Сишора и многие другие), которые не затрагиваются в данной работе, потому что они не могут войти в объём одной курсовой работы, это может послужить темой для кандидатской работы.

Цель, которая была поставлена в начале этой работы, заключавшаяся в изучение влияния лидерских качеств личности на ее статус в системе межличностных отношений, была полностью достигнута. Гипотеза о том, что, *социальный статус личности в группе влияет на уровень развития лидерских качеств и также будет определять характер восприятия индивидом группы* у нас не подтвердилась.Это проявилось в трех проведенных нами исследованиях (Социометрическое, по Методике оценочной биполяризации иДиагностика лидерских способностей (Жариков Е., Крушельницкий Е.)).

После проведения первого исследования и полной обработки результатов (пришлось выявить реальные выборы группы вследствие не однородности выборов в группе) нами было выявлено следующие: в обследуемой группе есть одна «звезда», 8 – «предпочитаемые», 6 «игнорируемых» и 13 «изолированных» членов группы. Затем было проведено второе исследование, по результатам которых получили, что один член группы имеет «мягкий» стиль поведения по отношению к окружающим, т.е. объективен, способен видеть и положительные, и отрицательные качества человека, терпим в оценке людей даже тех, кто не вызывает симпатии. Вместе с тем, ровность отношения к окружающим зачастую оборачивается недостатком ярко выраженных эмоциональных привязанностей, недостаточно энергичной поддержкой близких людей. Склонность к мягкому стилю руководства; шесть – «уравновешенный» стиль поведения, т.е. эмоциональное отношение к людям, симпатии и антипатии к ним не мешают объективно оценивать их личные качества, достоинства и недостатки. В стиле руководства – сочетание мягкости и твердости; три – «жесткий» стиль поведения, т.е. у него оценка людей зависит от эмоций, которые они вызывают: недостатки «хороших» людей не замечаются или преуменьшаются, а их достоинства преувеличиваются и, наоборот, у «плохих» недооцениваются их достоинства и преувеличиваются недостатки. Тенденция к авторитарному стилю руководства; одиннадцать – «сверхжесткий» стиль поведения, т.е. необъективны, пристрастены, в отношениях с окружающими руководствуются прежде всего своими эмоциями, подчиняют им оценку людей. Четко разделяют «своих» и «чужих»; в тех, кому симпатизируют, видит только позитивные черты, а в тех, кто не нравится, – одни недостатки. Разочаровавшись в ком-то, могут резко менять оценку его личности на прямо противоположную. Придерживаются командно-авторитарного стиля руководства.

Проведя социометрическое исследование и изучив восприятие индивидом группы, сопоставив результаты и наши знания по этому вопросу, изучив структуру межличностных отношений в группе и персептивною сторону межличностных взаимоотношений мы приходим к выводу о том, что социальный статус каждого члена группы не определяет характер восприятия индивидом группы, т.е. его отношение к окружающим.

Таким образом, по результатам двух исследований и по всему выше сказанному делаем вывод о том, что социальный статус члена группы не определяет характер восприятия им группы.

**Список использованных источников**

1. Андреева, Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2002. - 378 с.
2. Андриенко, Е.В. Социальная психология: учебное пособие для студентов пед.вузо./Е.В. Андриенко. - М.: Просвещение, 2000. – 339 с.
3. Байярд, Р.Т. Ваш беспокойный подросток/ Р.Т. Байярд. – М.: Просвещение, 1991. – 63с.
4. Битянова, М.Р. Социальная психология/Р.Т. Битянова. – М.: Просвещение, 1994. – 83с.
5. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности/Л.И. Божович. – М.: Просвещение, 1995. –352с.
6. Бодалев, А.А. Личность и общение: избранные труды/А.А. Бодалев - М.: Просвещение, 1983. – 274с.
7. Бурлачук, Л.Ф., Словарь – справочник по психодиагностике/Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер Ком, 1999г. – 528с.
8. Большая энциклопедия психологических тестов. М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 416 с.
9. Гаврилова, Т.П. Понятие эмпатии в зарубежной психологии // Вопросы психологии. – 1975.– №2 – 150 с.
10. Дубровина, И.В. Возрастные особенности психического развития детей/И.В. Дубровина, М.И. Лисина. – М.: АПН СССР, 1982. – 164с.
11. Драгунова, Т.В. Возрастные и индивидуальные особенности младших подростков/Т.В. Драгунова, Д.Б. Эльконин. – М.: Просвещение, 1967. – 156с.
12. Емельянов, Ю.Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии / Ю.Н. Емельянов. - М.: Россмен, 1991. – 338 с.
13. Крутецкий, В. А. Психология обучения и воспитания школьников/В.А. Крутецкий. — М.: Россия, 1976. — 260 с.
14. Крысько, В.Г. Социальная психология: словарь-справочник/В.Г. Крысько. – Мн.: Харвест, 2004. – 688 с.
15. Лисина, М. И. Общение, личность и психология ребенка/М.И. Лисина. – Воронеж: Модэк, 1997 - 383 с
16. Лидерство/ пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 258 с.
17. Марковская, И.М. Основы социально-психологических знаний: Учебное пособие/И.М. Марковская. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2001. – 64 с.
18. Овчарова, Р.В. Справочная книга школьного психолога/Р.В. Овчарова. – М.: Просвещение, 1993. – 256с.
19. Практическая психология: Уч. / Под ред. Тутушкиной М.К. – 3-е изд., перераб., доп. – СПб.:Изд-во. «Дидактика Плюс», 2000. – 336 с.
20. Психологические тесты/Под ред. А.А. Карелина: В 2т. – М.: Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2003. – Т.2. – 248 с.;
21. Роббер М. А. Психология индивида и группы - М.: Прогресс, 1988 -374с
22. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии/Е.В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2006. - 350 с.
23. Семечкин, Н.И. Социальная психология: учебник для вузов/Н.И. Семечкин - СПб.: Питер, 2004. - 376 с.
24. Социальная психология: Хрестоматия / Сост. И.М. Марковская – Челябинск: Изд-во. ЮУрГУ, 2000. – 101 с.
25. Смит, Дж. Лидерство в сфере профессиональных услуг /пер. с англ/Дж.Смит. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 288 с.
26. Справочник практического психолога. Психодиагностика/под.общ.ред. С.Т.Посоховой. - М.: АСТ; СПб.: Сова, 2005. - 671, [1] с.:ил.
27. Сизанов, А. Н. Познай себя/А.Н. Сизанов. – СПб: Питер, 2000 - 496 с
28. Столяренко, Л.Д. Основы психологии/Л.Д. Столяренко. – Ростов на Дону: Феникс, 1997. – 214с..
29. Филонович, С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9 / С.Р. Филонович – М.: «ИНФРА-М», 1999. – 328 с.
30. Челдышова, Н.Б. Шпаргалка по социальной психологии / Н.Б. Челдышова. - М.: Издательство "Экзамен", 2007. - 48 с.
31. Шибутани, Т. Социальная психология/Т.Шибутани. – М.: АСТ; Ростов н/Д: Феникс, 1999 – 539
32. Савина О.О. «Особенности становления идентичности в подростковом и юношеском возрасте»

**Приложение 1**

**Социометрический метод**

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы, т.е. предположение, которое выдвигается как временное на основе имеющихся наблюдений и уточняемое в последующем эксперименте или исследовании[2; С. 36], и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т.д.

При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант - непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. И второй вариант – параметрическая процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выборов».

Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно превышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

Социометрическая процедура может иметь целью:

1. измерение степени сплоченности — разобщенности в группе;
2. выявление «социометрических позиций», т.е. соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии — антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;
3. обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая карточка или социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы. В ней каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т.д.). Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертится столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем, разрешить в данной группе. В нашем случае, социометрическая карта выглядит, немного иначе в связи со спецификой исследования (см. Приложение А).

Таблица 2. Социометрическая карточка

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Тип | Критерии | Выборы | | | |
| 1 | Работа | а) Кого бы Вы хотели выбрать своим бригадиром?  б) Кого бы Вы не хотели выбрать своим бригадиром? |  |  |  |  |
| 2 | Досуг | Кого бы Вы хотели пригласить на встречу Нового года? |  |  |  |  |

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

Социоматрица:

Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. табл. «Пример социоматрицы»). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

Основное достоинство социоматрицы — возможность представить выборы в числовом виде, что, в свою очередь, позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в той или иной конкретной группе. На основе социоматрицы строится социограмма — карта социометрических выборов (социометрическая карта) производится расчет социометрических индексов.

Социограмма

Социограмма — схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков (См. Рисунок 2).

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы начинается с отыскания центральных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки составляются из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2-3 членов, реже из 4 и более членов (См. Рисунок 3)

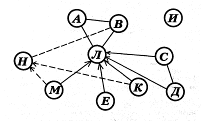


Рисунок 3. Пример группировок

Сомитрические индексы:

Различают персональные социометрические индексы (ПСИ) и групповые (ГСИ). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения.

Основными ПСИ являются:

— индекс социометрического статуса i-члена;

— индекс эмоциональной экспансивности j-члена;

— индекс объема, интенсивности и концентрации взаимодействия i j-члена.

Символы i и j обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях: i – выбираемый, – выбирающий, i j – совмещение ролей.

Индекс социометрического статуса i-члена группы определяется по формуле:

, (2.1)



где Сi – социометрический статус i-члена, Ri – полученные i-членом выборы, Σ – знак алгебраического суммирования числа полученных выборов i-члена, N – число членов группы.

Социометрический статус — это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т.е. определенным образом соотноситься с другими элементами.

**Социометрический статус** – позиция члена группы в системе межличностных предпочтений. Определяется по количеству симпатий антипатий по отношению к нему со стороны других членов группы[60; С. 43].

Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом — индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры — это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т.д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко: либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

Возможен расчет Сi + — положительного и Сi + — отрицательного статуса в группах малой численности (N).

Индекс эмоциональной экспансивности j-члена группы высчитывается по формуле:

, (2.2)



где Еj — эмоциональная экспансивность j-члена, R — сделанные j-членом выборы (+, –).

С психологической точки зрения показатель экспансивности характеризует потребность личности в общении.

*Из ГСИ наиболее важными являются:*

Индекс *эмоциональной экспансивности группы* высчитывается по формуле:

, (2.3)



где Аg — экспансивность группы, N — число членов группы.

Индекс показывает среднюю активность группы при решении задач социометрического теста (в расчете на каждого члена).

Индекс *психологической взаимности в группе («сплоченности группы»)* высчитывается по формуле:

, (2.4)



где Gg — взаимность в группе по результатам положительных выборов, Аij + — число положительных взаимных связей в группе, N — число членов группы.

Надежность рассмотренной процедуры зависит, прежде всего, от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в бригадах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной не приязни некоторых членов группы.

Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.). Она весьма полезна в прикладных исследованиях./14/

Надо отметить, что в этом исследовании брался только один индекс – индекс «сплоченности группы», как наиболее важный.

Планируя проведение социометрии, следует решить вопрос о качестве и количестве используемых критериев, а также о количестве выборов, которые сделает каждый член группы. Чаще всего количество выборов ограничено до трех выборов (как в нашем случае). И вопрос был выбран следующий: **«С кем Вы хотели бы вместе работать на учебной (производственной и др.) практике?»** для положительного выбора и **«С кем Вы НЕ хотели бы вместе работать на учебной (производственной и др.) практике?»** – для отрицательного. Эксперимент с фиксированным числом выборов значительно легче подвергнуть математической обработке.

Число выборов, полученных каждым человеком, является мерилом положения его в системе личных отношений, измеряет его «социометрический статус». Люди, которые получают наибольшее количество выборов, пользуются наибольшей популярностью, симпатией, их именуют «звездами». Обычно к группе «звезд» по числу полученных выборов относятся те, кто получает 6 и более выборов (если при условиях опыта каждый член группы делал 3 выбора). Если человек получает среднее число выборов, его относят к категории «предпочитаемых», если меньше среднего числа выборов (1-2 выбора), то к категории «пренебрегаемых», если не получил ни одного выбора, то к категории «изолированных», если получил только отклонения — то к категории «отвергаемых».

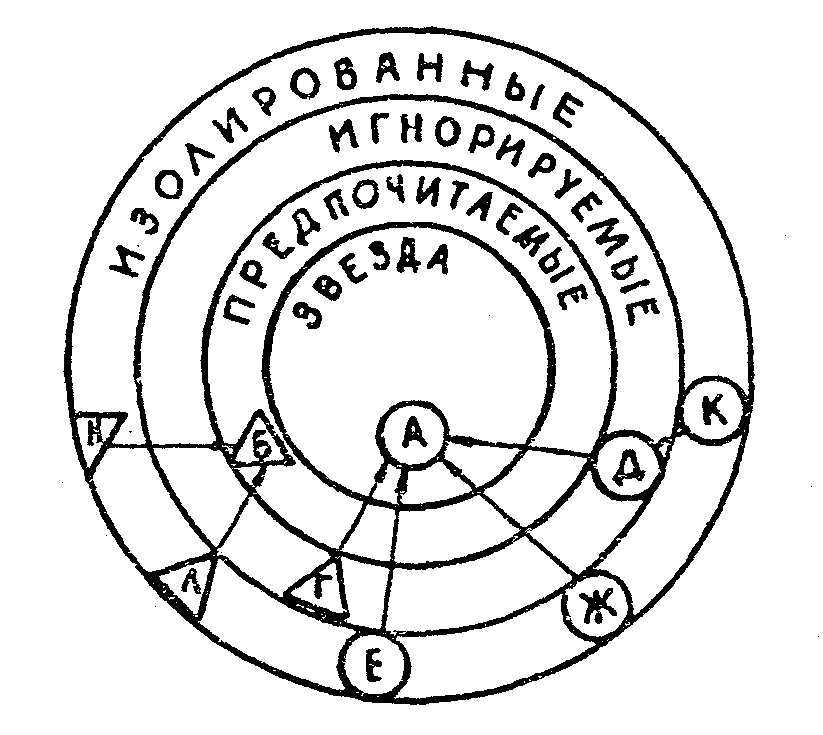


Рисунок 4 - Дифференциальная социограмма

Для каждого члена группы имеет значение не столько число выборов, сколько удовлетворенность своим положением в группе:

(2.5)



Так, если индивид хочет общаться с тремя конкретными людьми, а из этих троих никто не хочет общаться с этим человеком, то Куд.= 0/3 = 0.

Коэффициент удовлетворенности может быть равен 0, а статус (количество полученных выборов) равен, например 3 у одного и того же человека — эта ситуация свидетельствует о том, что человек взаимодействует не с теми, с кем ему хотелось бы. В результате социометрического эксперимента руководитель получает сведения не только о персональном положении каждого члена группы в системе межличностных взаимоотношений, но и обобщенную картину состояния этой системы. Характеризуется она особым диагностическим показателем — уровнем благополучия взаимоотношений (УБВ). УБВ группы может быть высоким, если «звезд» и «предпочитаемых» в сумме больше, чем «пренебрегаемых» и «изолированных» членов группы. Средний уровень благополучия группы фиксируется в случае примерного равенства («Звезды» + «Предпочитаемые») = («Пренебрегаемые»+ «Изолированные» + «Отверженные»). Низкий УБВ отмечается при преобладании в группе лиц с низким статусом, а диагностическим показателем считается «индекс изоляции» — процент людей, лишенных выборов в группе.

Нередко понятие социометрической «звезды» смешивают с понятием лидера группы. При этом не учитывают, что «звездность» — показатель эмоциональной притягательности человека, показатель хорошего отношения к нему со стороны товарищей, членов группы. Лидерство же — это процесс действенного влияния того или иного человека на членов группы. И неудивительно, что это могут быть разные люди: ведь для завоевания положения «звезды» и положения лидера человеку нужны различные качества личности, например лидер должен обладать организаторскими способностями, которых «звезда» может и не иметь.

**Приложение 2**

**Диагностика лидерских способностей (Жариков Е., Крушельницкий Е.)**

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

**Тест-опросник**

Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Считаете ли вы себя мечтателем?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого |  | Б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца |

Какое из двух мнений вам ближе?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит и лично участвовать в нем |  | Б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам |

С кем вы предпочитаете работать?

|  |  |
| --- | --- |
| А) с покорными людьми | Б) с независимыми и самостоятельными людьми |

Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) дадите принять решение наиболее компетентному из вас |  | Б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

|  |  |
| --- | --- |
| А) самый компетентный человек | Б) тот, у кого самый сильный характер |

Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Уважаете ли вы дисциплину?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) тот, который все решает сам |  | Б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других |

Какой из следующих стиле руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

|  |  |
| --- | --- |
| А) коллегиальный | Б) авторитарный |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Какой из следующих «портретов» больше напоминает вас?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет |  | Б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый |

Как вы поведете себя на собрании и совещании. Если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

|  |  |
| --- | --- |
| А) промолчите | Б) будете отстаивать свое мнение |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Что бы вы предпочли?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) работать под руководством хорошего человека |  | Б) работать самостоятельно. Без руководителей |

Как вы относитесь к утверждению: «Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?

|  |  |
| --- | --- |
| А) согласен | Б) не согласен |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) опускаете руки |  | Б) появляется сильное желание их преодолеть |

Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) введу нужные изменения немедленно |  | Б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю |

Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

Кем бы вы предпочли стать?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) художником, поэтом, композитором, ученым |  | Б) выдающимся руководителем, политическим деятелем |

Какую музыку вам приятнее слушать?

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| А) могучую и торжественную |  | Б) тихую и лирическую |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

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

|  |  |
| --- | --- |
| А) да | Б) нет |

**Оценка результатов тестирования**

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

*Ключ к опроснику.*

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

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балла, в другом – 0 баллов.

*Оценка лидерства.*

Если сумма баллов оказалась менее 25 баллов, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

*Интерпретация.*

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е.Жариков и Е.Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели;

Настойчив, умеет разумно рисковать. Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную. Неинтересную работу;

Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим;

Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями;

Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;

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

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

Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;

Надежен, держит слово, на нег можно положиться;

Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;

Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;

Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;

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

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

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

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

**Приложение 3**

**Таблица 4 – СОЦИОМАТРИЦА (10А)**

| №№ п/п | Кто выбирает |
| --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Лапатина |  |  | 2- |  | 1+ |  |  |  |  |  |  |  | 2+ |  |  |  |  |  | 1- |  |  |  |  |  | 2- |
|  | Каковко | 3+ |  | 3- |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1+ | 2+ |  |  |  |  | 1- |  |  |  |  |  | 1- |
|  | Хворостова | 2- |  |  |  | 1- |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3+ | 3- | 1+ |  |  |  |  |  | 2+ |
|  | Слободник |  |  | 2+ |  |  |  |  |  |  | 1- |  |  | 2- |  |  | 1+ |  | 3- |  |  |  |  |  |  | 3+ |
|  | Толстик | 2+ |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 3- |  | 1+ |  | 3+ |  | 2- |  |  | 1- |  |  |  |  |  |
|  | Шпартов |  |  |  | 3- |  |  | 1+ |  |  | 3+ | 2+ | 1- |  |  |  |  | 2- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Корнеев |  |  |  | 3- |  | 1+ |  |  |  | 3+ | 2+ | 1- |  |  |  |  | 2- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Михалап |  |  |  |  |  | 3- |  |  | 1+ |  | 2- |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2+ | 3+ | 1- |  |  |
|  | Сидорова |  |  |  |  |  |  |  | 1+ |  |  | 3- |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 2+ | 3+ | 1- | 2- |  |
|  | Семенец |  |  |  | 3- |  | 1+ | 3+ |  |  |  | 2+ | 1- |  |  |  |  | 2- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Вишневский |  |  |  | 1- |  | 2+ | 1+ |  |  | 3+ |  | 2- |  |  |  |  | 3- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Кирпечев |  |  |  | 3- |  | 1+ | 2+ |  |  | 1- | 3+ |  |  |  |  |  | 2- |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Рыдзевская | 3+ | 1+ | 3- |  | 2+ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1- | 2- |  |  |  |  |  |
|  | Руденко |  | 2+ |  |  |  |  |  |  |  | 1- |  | 3- | 3+ |  | 1+ |  |  | 2- |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Новик |  |  |  |  |  |  |  |  | 3+ |  |  | 1- | 2+ | 1+ |  |  | 2- | 3- |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Хурсан |  | 3+ | 2+ | 1+ |  |  |  |  |  | 3- |  |  |  |  |  |  |  |  | 1- | 2- |  |  |  |  |  |
|  | Корнилович | 3+ |  |  | 2+ |  |  |  |  |  | 2- |  |  | 3- |  |  | 1+ |  | 1- |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Гребеневич | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
|  | Сенникова | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* | \* | \* | \* | \* | \* |
|  | Давидкович | 1- | 3+ |  |  | 2- |  |  |  |  | 3- |  |  |  |  |  |  |  |  | 1+ |  |  |  |  |  | 2+ |
|  | Иванова | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* | \* | \* | \* |
|  | Кравченно | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* | \* | \* |
|  | Юрчевский | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* | \* |
|  | Варламов | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* |
|  | Деркач | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  |
| Полученные выборы:  Положительные - 52  (Отрицательные) – 53 | | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 0 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| 1 | 0 | 3 | 5 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 | 7 | 5 | 4 | 3 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| Из них: ПЕРВЫХ (Положительных) - 16  (Отрицательных) – 16 | | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| ВТОРЫХ  (Положительных) - 18  (Отрицательных) – 18 | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| ТРЕТЬИХ  (Положительных) - 22  (Отрицательных) - 22 | | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Таблица 5 – СОЦИОМАТРИЦА 10(Ж)**

| №№ п/п | Кто выбирает |
| --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Маноли |  |  |  | 3+ |  | 2- | 1+ | 2+ |  |  | 3- |  |  |  | 1- |  |  |
|  | Тимашенок |  |  | 3+ |  |  | 1- |  |  |  |  | 2- | 3- |  |  | 1+ | 2+ |  |
|  | Кладницкий |  | 1+ |  |  |  | 1- |  |  |  |  | 2- | 3- |  |  | 3+ | 2+ |  |
|  | Акушко |  | 3+ |  |  |  |  |  | 1+ |  |  | 1- |  | 2+ | 2- |  |  |  |
|  | Шпак |  |  |  | 2+ |  |  | 1+ |  |  |  |  |  | 3+ |  |  |  |  |
|  | Архипенко | 3- |  | 2- | 2+ |  |  |  | 1+ |  |  |  | 1- |  |  |  |  | 3+ |
|  | Пинчук | 1+ |  |  |  | 3+ | 3- |  | 2+ |  |  |  | 1- |  | 2- |  |  |  |
|  | Совельева |  |  |  | 2+ | 3- | 1+ |  |  |  |  |  | 2- | 3+ |  |  |  | 1- |
|  | Шавель |  | 3+ |  |  | 2- | 1- |  |  |  | 1+ |  | 3- |  | 2+ |  |  |  |
|  | Колесников |  | 2+ |  |  |  | 1- |  |  | 1+ |  | 3- | 2- |  |  |  | 3+ |  |
|  | Лосицкий |  | 3- | 2- |  |  |  |  |  |  | 1- |  | 1+ |  | 2+ | 3+ |  |  |
|  | Давыдов | 3+ | 3- |  |  |  | 2- |  | 1+ |  |  | 2+ |  | 1- |  |  |  |  |
|  | Кед |  | 3+ |  |  |  | 2- |  | 2+ |  |  |  | 1- |  |  | 1+ |  |  |
|  | Стельмаков | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* | \* | \* |
|  | Михаленок | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* | \* |
|  | Пашковский | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  | \* |
|  | Любина | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* | \* |  |
| Полученные выборы:  Положительные - 39  (Отрицательные) – 32 | | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5 | 8 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 |
| Из них: ПЕРВЫХ (Положительных) - 12  (Отрицательных) – 12 | | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| ВТОРЫХ  (Положительных) - 13  (Отрицательных) – 12 | | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 |
| 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| ТРЕТЬИХ  (Положительных) - 13  (Отрицательных) - 9 | | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Приложение 4**

**Таблица 5 – Результаты исследования по биполяризации 10А**

| №№ п/п | Биполяризация [Приятный (Неприятный)] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| Изобратательный | Ответственный | Подготовленный | Серьёзный | Надежный работник | Владеет собой | Деловой | Инициативный | Деятельный | Всегда готов помочь | Умный | Доброжелательный | Вежливый | Щедрый | Скромный | Альтруист | Жизнерадостный | Честный | Мягкий | Эрудированный | ВСЕГО БАЛЛОВ | |
|  | 2(5) | 1(8) | 5(6) | 5(9) | 3(9) | 2(5) | 5(9) | 1(4) | 2(9) | 3(5) | 2(9) | 1(9) | 3(9) | 2(5) | 5(7) | 5(8) | 3(9) | 2(3) | 5(5) | 2(6) | 59(139)= 80%C | |
|  | 2(8) | 5(6) | 4(8) | 3(5) | 4(7) | 3(6) | 4(5) | 5(7) | 2(6) | 3(5) | 2(6) | 3(5) | 1(7) | 4(6) | 5(5) | 3(5) | 1(6) | 4(7) | 3(7) | 4(5) | 69(122)=53% Ж | |
|  | 3(7) | 2(6) | 3(5) | 7(6) | 2(9) | 4(7) | 4(7) | 2(6) | 3(5) | 2(4) | 3(8) | 2(7) | 4(6) | 2(9) | 9(7) | 5(8) | 1(7) | 2(8) | 6(7) | 4(9) | 70(138)=68%С | |
|  | 3(6) | 1(9) | 4(8) | 5(9) | 2(8) | 1(9) | 5(9) | 2(9) | 1(9) | 1(8) | 1(9) | 2(7) | 2(9) | 3(9) | 4(9) | 1(9) | 1(8) | 3(7) | 2(9) | 1(8) | 45(160)=115%С | |
|  | 1(5) | 2(9) | 3(6) | 5(9) | 3(7) | 4(7) | 5(9) | 4(5) | 9(6) | 3(9) | 2(7) | 1(9) | 2(8) | 2(7) | 5(6) | 5(9) | 2(7) | 2(9) | 5(7) | 2(8) | 67(149)=82%С | |
|  | 3(5) | 5(5) | 2(8) | 2(5) | 8(9) | 2(9) | 2(9) | 3(9) | 1(9) | 1(9) | 3(5) | 2(8) | 3(9) | 2(9) | 5(5) | 4(5) | 3(5) | 1(9) | 4(5) | 1(9) | 56(146)=90%С | |
|  | 3(8) | 2(8) | 2(7) | 3(7) | 2(7) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 1(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 2(8) | 41(157)=116%С | |
|  | 4(9) | 4(9) | 2(9) | 2(9) | 1(9) | 5(9) | 2(9) | 3(9) | 5(9) | 1(9) | 1(9) | 4(9) | 6(9) | 4(9) | 7(9) | 4(9) | 3(9) | 3(9) | 7(9) | 1(9) | 69(180)=111%С | |
|  | 4(9) | 3(9) | 6(9) | 6(9) | 2(9) | 4(9) | 4(9) | 3(9) | 2(9) | 1(9) | 3(9) | 2(9) | 2(9) | 1(9) | 6(9) | 4(9) | 1(9) | 1(9) | 1(9) | 1(9) | 58(180)=122%С | |
|  | 3(7) | 2(8) | 3(8) | 3(8) | 2(8) | 4(7) | 4(7) | 2(7) | 3(8) | 2(8) | 2(9) | 2(8) | 3(7) | 3(7) | 7(7) | 3(7) | 3(8) | 3(7) | 2(8) | 2(8) | 51(152)=101%С | |
|  | 4(8) | 2(8) | 1(9) | 2(8) | 3(8) | 3(7) | 1(9) | 5(8) | 3(9) | 2(9) | 4(9) | 4(8) | 5(8) | 5(9) | 3(8) | 4(9) | 1(8) | 5(9) | 3(8) | 3(9) | 63(168)=105%С | |
|  | 3(2) | 1(7) | 1(6) | 2(5) | 1(6) | 1(9) | 1(7) | 2(6) | 3(6) | 3(5) | 1(4) | 1(4) | 1(5) | 2(4) | 1(5) | 2(8) | 1(4) | 1(2) | 2(3) | 2(4) | 32(92)=59%М | |
|  | 2(8) | 5(4) | 5(5) | 6(3) | 1(6) | 5(9) | 3(8) | 8(6) | 4(3) | 1(9) | 5(5) | 1(7) | 7(9) | 1(9) | 5(8) | 8(8) | 1(4) | 5(8) | 4(9) | 5(5) | 82(133)=51%Ж | |
|  | 1(4) | 2(3) | 4(2) | 5(4) | 4(9) | 2(5) | 9(2) | 1(4) | 2(5) | 3(9) | 2(4) | 1(3) | 5(4) | 1(5) | 3(3) | 4(4) | 1(7) | 2(6) | 3(8) | 4(7) | 59(90)=29%М | |
|  | 4(4) | 2(1) | 2(4) | 2(9) | 1(4) | 3(2) | 2(5) | 1(5) | 2(5) | 1(1) | 2(5) | 1(4) | 1(2) | 1(4) | 9(3) | 4(5) | 2(1) | 1(4) | 2(5) | 2(4) | 44(176)=132%С | |
|  | 2(3) | 8(6) | 5(6) | 8(6) | 5(8) | 6(5) | 4(5) | 3(4) | 5(8) | 5(9) | 3(7) | 2(8) | 3(9) | 4(5) | 6(9) | 5(9) | 2(1) | 2(8) | 2(5) | 3(6) | 84(127)=43%Ж | |
|  | 4(7) | 2(8) | 4(7) | 7(4) | 2(9) | 1(9) | 3(6) | 5(1) | 3(9) | 2(9) | 4(7) | 2(9) | 3(9) | 3(9) | 7(9) | 4(9) | 1(8) | 3(9) | 3(9) | 3(8) | 64(155)=91%С | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | 4(7) | 3(7) | 4(8) | 5(6) | 4(9) | 3(7) | 2(5) | 4(7) | 3(9) | 5(9) | 5(8) | 5(6) | 6(7) | 5(8) | 4(7) | 3(9) | 4(7) | 6(8) | 5(8) | 5(9) | 85(148)=63%С | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |

**Таблица6 – Результаты исследования по биполяризации 10Ж**

| №№ п/п | Биполяризация [Приятный (Неприятный)] | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| Изобратательный | Ответственный | Подготовленный | Серьёзный | Надежный работник | Владеет собой | Деловой | Инициативный | Деятельный | Всегда готов помочь | Умный | Доброжелательный | Вежливый | Щедрый | Скромный | Альтруист | Жизнерадостный | Честный | Мягкий | Эрудированный | ВСЕГО БАЛЛОВ | |
|  | 4(7) | 2(3) | 5(5) | 7(6) | 5(5) | 7(8) | 9(7) | 4(9) | 2(5) | 1(5) | 3(5) | 5(2) | 7(7) | 3(6) | 8(1) | 3(5) | 1(8) | 5(3) | 2(5) | 3(5) | 89(107)=18%М | |
|  | 5(9) | 5(9) | 1(9) | 9(5) | 1(5) | 5(9) | 1(9) | 5(5) | 5(9) | 1(9) | 1(9) | 1(5) | 5(9) | 1(5) | 5(5) | 1(5) | 1(1) | 1(9) | 5(5) | 5(9) | 64(135)=71%С | |
|  | 1(5) | 5(5) | 9(9) | 5(9) | 9(9) | 9(5) | 1(1) | 1(5) | 5(5) | 1(9) | 1(5) | 5(9) | 1(1) | 5(5) | 1(5) | 5(3) | 1(7) | 3(3) | 5(5) | 5(4) | 79(102)=23%У | |
|  | 3(5) | 5(5) | 3(9) | 2(9) | 1(9) | 5(5) | 5(1) | 4(5) | 3(5) | 1(9) | 2(5) | 5(9) | 5(1) | 3(5) | 6(5) | 3(3) | 2(7) | 1(3) | 5(5) | 2(4) | 66(90)=24%М | |
|  | 4(8) | 5(9) | 4(6) | 5(7) | 4(9) | 5(6) | 4(7) | 5(5) | 4(7) | 5(9) | 4(6) | 5(9) | 4(7) | 5(9) | 4(8) | 5(8) | 4(9) | 5(9) | 4(8) | 5(7) | 90(137)=47%Ж | |
|  | 5(7) | 5(7) | 6(7) | 9(7) | 8(6) | 6(8) | 5(8) | 5(7) | 5(7) | 4(8) | 5(8) | 5(9) | 5(9) | 6(9) | 5(9) | 5(9) | 5(4) | 5(9) | 5(9) | 5(7) | 109(146)=35%У | |
|  | 4(7) | 2(8) | 3(8) | 7(7) | 2(8) | 5(7) | 4(8) | 5(7) | 3(6) | 3(8) | 2(7) | 3(8) | 3(7) | 5(7) | 5(6) | 3(5) | 4(4) | 4(6) | 2(7) | 3(8) | 72(139)=67%С | |
|  | 1(1) | 9(9) | 5(3) | 5(7) | 9(8) | 9(1) | 9(8) | 5(5) | 5(8) | 1(6) | 5(3) | 1(7) | 5(5) | 9(5) | 5(9) | 9(8) | 1(3) | 1(7) | 9(2) | 5(3) | 108(108)=0%М | |
|  | 2(8) | 4(7) | 4(8) | 3(7) | 2(9) | 3(8) | 2(7) | 4(8) | 3(7) | 2(8) | 4(7) | 3(8) | 4(8) | 3(8) | 5(7) | 2(8) | 5(7) | 2(8) | 2(7) | 5(8) | 64(153)=89%С | |
|  | 1(8) | 1(7) | 1(8) | 1(7) | 1(9) | 3(8) | 4(7) | 2(8) | 4(7) | 6(8) | 2(7) | 3(8) | 3(8) | 4(8) | 1(7) | 2(8) | 3(7) | 1(8) | 4(7) | 9(8) | 42(117)=75%С | |
|  | 6(9) | 7(6) | 7(7) | 7(9) | 9(6) | 9(7) | 9(6) | 9(5) | 7(7) | 7(5) | 6(8) | 5(6) | 5(5) | 5(7) | 6(9) | 5(5) | 5(5) | 6(5) | 6(5) | 8(8) | 120(130)=10%М | |
|  | 5(7) | 2(6) | 3(4) | 5(7) | 2(5) | 3(7) | 4(5) | 5(4) | 6(7) | 1(8) | 4(9) | 3(8) | 3(7) | 7(9) | 5(8) | 6(6) | 5(8) | 7(7) | 6(9) | 3(8) | 85(139)=54%Ж | |
|  | 6(5) | 3(5) | 3(5) | 2(5) | 2(5) | 2(5) | 3(5) | 2(5) | 3(5) | 2(5) | 2(5) | 3(5) | 2(5) | 2(5) | 4(5) | 5(5) | 3(5) | 2(5) | 2(5) | 5(5) | 58(100)=42%Ж | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |
|  | — | — | — | — | — | н | е |  | п | и | с | а | л | — | — | — | — | — | — | — | — | |