Вашему вниманию я бы хотела представить исследовательское задание. Тема работы: « Сравнительная оценка коммуникативных и организаторских склонностей лидеров классного коллектива».

В исследовательском задании были поставлены следующие цели:

1) Выявить структуру межличностных отношений в классе.

2) Дать сравнительную характеристику коммуникативных и организаторских склонностей лидеров класса и его остальных членов.

На основе целей были определены следующие задачи:

1. Изучение литературы, затрагивающие проблемы лидерства отечественных и западных авторов.
2. Выявление лидеров класса.
3. Подготовить методику для определения коммуникативных и организаторских склонностей.
4. Провести исследование, проанализировать полученные результаты и сделать выводы.

В ходе исследовательского задания были использованы следующие методики:

- наблюдение

- беседа

- анкета Б.А. Федоришина для определения коммуникативных и организаторских склонностей (КОС)

«Лидерство начинается тогда, когда начинаемся мы». Эта цитата Ф.Кардэлла, известного американского психолога, подтверждает положение о том, что понятия «лидерство» и «коллектив» тесно взаимосвязаны друг с другом. В любой группе выделяются свои лидеры и группа немыслима без лидера. На мой взгляд, проблема лидерства интересна и актуальна, т.к. она встречается практически в каждом школьном коллективе.

Интерес к лидерству возник ещё в глубокой древности. Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей.

Кто же такой лидер?

Помимо воли администрации в каждом коллективе складываются малые *неформальные группы* из трех - семи человек.

Важнейшим признаком неформальной группы является наличие общей цели, которая, во-первых, не всегда осознается членами группы и во-вторых не обязательно связана с решением производственных задач. Потребность в общении может возникнуть в связи с совместной учебой, общим хобби и т.д. цели малой группы могут быть позитивными, т.е. способствовать сплоченности коллектива, нейтральными либо негативными.

Потребность в целеполагании, формулировке цели и организации деятельности по ее достижению приводит к появлению ***лидеров***. Этот феномен просматривается во всех неформальных группах, насчитывающих более трех человек.

Любой неформальный лидер обладает личностным притяжением, которое проявляется в разной форме. Выделяют три типа лидеров: вожак, лидер (в узком смысле слова) и ситуативный лидер.

*Вожак –* самый авторитетный член группы, обладающий даром внушения и убеждения. На других членов группы он влияет словом, жестом, взглядом. Так, иследователь Р. Стогдилл предложил следующий перечень качеств руководителя – вожака:

1. физические качества – активный, энергичный, здоровый, сильный;
2. личностные качества – приспособляемость, увереность в себе, авторитетность, стремление к успеху;
3. интеллектуальные качества – ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало;
4. способности – контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность.

*Лидер* гараздо менее авторитетен, чем вожак. Наряду с внушением и убеждением ему часто приходится побуждать к действию личным примером (“делай, как я”). Как правило, его влиянием распространяется только на часть членов неформальной группы.

*Ситуативный лидер* обладает личностными качествами, имеющими значение только в какой-то вполне конкретной ситуации: торжественное событие в коллективе, спортивное мероприятие, турпоход и т.д.

Лидеры есть в любом коллективе и заслуживают особого внимания, так как именно они активно влияют на морально-психологический климат в коллективе. Среди неформальных лидеров можна выделить деловых, эмоциональных, авторитарных, демократичных и, наконец, самое важное, позитивных и негативных лидеров.

Лидер — это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа — таков и лидер. Человек, который явля­ется лидером в одной группе, совсем не обязательно ста­нет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

С точки зрения масштабности решаемых задач выделя­ют:

- бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);

- социальный тип лидерства (на производстве, в проф­союзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т. д.);

- политический тип лидерства (государственные, об­щественные деятели).

Существует несомненная связь между судьбой лидера бытового, лидера социального и лидера политического. Первый всегда имеет возможность выдвинуться в лидеры другого типа.

Лидерство — один из способов дифференциации группы в ре­зультате деятельности, общения и взаимодействия ее членов. Возникнув как результат общения и взаимодействия инди­видов в составе группы, лидерство становится сложным соци­ально-психологическим феноменом, в котором, определенным образом, фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, имеющие не только психологическую или эмоционально-психологическую, но в первую очередь соци­альную и классовую природу и сущность. Попытки вывести ли­дерство из чисто психологических отношений между членами малых групп и противопоставить его руководству как процессу, имеющему исключительно социальную и политическую приро­ду, характерны для современной американской социальной пси­хологии, которая рассматривает малые группы в основном в ка­честве эмоционально-психологической общности людей.

Каждый член группы в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, вкладом в общее дело, развитостью чувства долга и ответственности, благодаря признанию груп­пой его заслуг и способности оказывать влияние на окружаю­щих занимает определенное положение в системе групповой ор­ганизации, т. е. в ее *структуре.* Групповая структура с этой точ­ки зрения представляет собой своеобразную иерархию статусов *ее* членов. Одна из важных особенностей структуры — ее гиб­кость и динамичность. Это значит, что в условиях социалисти­ческого общества в процессе общественно полезной деятельно­сти для каждого члена группы всегда открыта возможность из­менить свой статус в лучшую сторону, приобрести уважение, ав­торитет и признание товарищей.

Лидерство—сложный социально-психологический процесс группового развития, в результате которого и происходит возникновение и дифференциация групповой структуры, ее оптимизация и непрерывное совершенствование. Ошибочно как отождествлять лидерство и руководство в группе, так и противопоставлять их.

Как отмечают современные исследователи, лидерство и ру­ководство—это персонифицированные формы социального взаимодействия и интеграции всех механизмов и способов со­циально-психологического воздействия для достижения макси­мального эффекта в групповой деятельности. Если феномен ли­дерства по своей природе связан, прежде всего, с регулированием межличностных отношений, носящих неоформленный характер, то руководство является носителем функций и средством регу­лирования официальных (оформленных) отношений в рамках социальной организации *(Е. С. Кузьмин, Б. Д. Парыгин).*

Согласно концепции «черт» — лидер- это такой человек, который обладает определенными свой­ствами, чертами, благодаря которым он выдвигается в лидеры. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компе­тентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, орга­низаторские и коммуникативные способности. Так как в своей работе я исследовала коммуникативные и организаторские склонности лидеров класса, то я хотела бы поподробнее описать эти понятия.

Организаторские и коммуникативные склонности лидера

Л.И. Уманский разделяет организаторские способности на три группы: организаторское чутье, умение оказывать эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности.[ ]

В группу организаторского чутья он включает следующие компоненты :

* *психологическая сообразительность -* быстрое понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силе, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива;
* практический психологический ум – умение лидера и руководителя распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние в зависимости от условий деятельности и учета взаимоотношений между ними при постановке задач, выдвигаемых перед коллективом в его деятельности;
* *психологический такт* – умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения в зависимости от психического состояния и индивидуальных особенностей окружающих людей, в речевой адаптации к разным людям простоте и естественности в отношениях с ними, чувстве справедливости и объективности при оценке и подборе людей.

Ко второй группе организаторских качеств Л.И. Уманский относит качества, связанные с эмоционально-волевым воздействием:

* *общественная энергичность* – способность лидера заражать своей энергией окружающих его людей (с помощью мимики, взгляда, выражения лица, жестов, позы), логически-речевые и практическое воздействие через личный пример;
* *взыскательность*, характеризующаяся смелостью, постоянством и гибкостью, категоричностью и настойчивостью, разнообразными формами понуждения, начиная с шутливой формы до приказа, индивидуальный подход в зависимости от постоянных и временных психических особенностей и состояния людей;
* *критичность –* способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении критического анализа вместе с коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность.

В третью группу качеств – склонность к организаторской деятельности – Л.И. Уманский выделяет способность руководителя самостоятельно заниматься организаторской деятельностью, смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях, потребность осуществлять организаторскую деятельность и постоянную готовность браться за нее, получение положительных эмоций от ее осуществления и скуку, если ею не заниматься.

Описание коммуникативных склонностей лидеров в психологической литературе представлено в более сжатом виде.

Люди, обладающие коммуникативными способностями, испытывают постоянную потребность как в коммуникативной, так и в организаторской деятельности и активно стремятся к ней, быстро ориентируются в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли бы их потребность в коммуникации и организаторской деятельности. Люди с высокими коммуникативными способностями легко и с удовольствием вступают в контакт с незнакомыми людьми, являются приятными собеседниками и все люди для них друзья.

Типы лидерства

В психологической литературе зачастую отмечается, что руководитель, будучи тесно связан с официальной организа­цией группы, может справиться с ее руководством только в том случае, если члены группы будут воспринимать его в качестве лидера (в этом случае лидерство служит важным дополняющим фактором процесса руководства). Учитывая, что дея­тельность руководителя шире и охватывает такие области, где лидер бы не справился, эффективность руководства зависит от того, насколько руководитель в своей работе опирается на ли­деров, а они поддерживают его. Искусство руководства—это в известном смысле и умение координировать работу лидеров, опираться на них, т. е. укреплять устойчивость и жизненность официальной организации, умело, используя и направляя в нужное русло межличностные связи и отношения *(Н. С. Жере­бова).*

Формальное и неформальное

В организациях различают «формальное» и «неформальное» лидерство. «Формальное» лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства. Поэтому в школьных классах официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе. Иногда его выдвигают не столько сами ребята, сколько взрослые; вот почему классный руководитель либо должен очень хорошо знать своих учеников, либо предоставлять им возможность самим выбирать старосту класса. Если же староста не будет являться одновременно и «неформальным» лидером, то человек, пользующийся большим авторитетом у учеников, будет разлагать коллектив и эффективность организации и самой результативности деятельности упадет. Вполне может произойти такое, что возникнет конфликт между формальным и неформальным лидером. Поэтому очень важно, чтобы учителя имели представления о том, кто же является лидером класса.

Кроме «формальных» и «неформальных» лидеры могут подразделяться ещё и по следующим критериям:

* По содержанию деятельности: а) лидер-вдохновитель, предлагающий программу поведения; б) лидер-исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы; в) лидер, являющийся одновременно как вдохновителем, так и исполнителем.
* По стилю руководства: а) авторитарный, б) демократический, в) совмещающий в себе элементы того и другого стиля.
* По характеру деятельности: а) универсальный, т.е. постоянно проявляющий свои качества лидера, б) ситуативный, т.е. проявляющий качества лидера лишь в определённых, специфических ситуациях.

Говоря о такой типологии как стиль руководства, необходимо сказать, что этот тип лидерства может быть отнесён только к «формальным» лидерам. Так как авторитарность руководства строится на запугивании, т.е. это такой лидер, который владеет какой-либо властью, данной, к примеру, учителем, или же просто силой способной подчинять себе других. В теории Карделла такие лидеры упоминались, как потерянные.

Общество сверстников. Его значение для подростка.

Так как лидер в процессе взаимоотношений влияет на общество, в котором он находится, то важно узнать какое значение для юноши или подростка имеет общество сверстников. Общество сверстников - это, во-первых, важный канал информации; по нему подростки и юноши узнают многие необходимые вещи, которых по тем или иным причинам им не сообщают взрослые, во-вторых, это вид деятельности и межличностных отношений. Совместные деятельности вырабатывают у ребенка необходимые навыки социального взаимодействия, умения подчиняться коллективной дисциплине и в то же время отстаивать свои права, соотносить личные интересы с общественными. В–третьих, это вид эмоционального контакта. Сознание групповой принадлежности, солидарности, товарищеской взаимопомощи - не только облегчает подростку автономизацию от взрослых, но дает ему чрезвычайно важное для него чувство эмоционального благополучия и устойчивости. Сумел ли он заслужить уважение и любовь равных, имеет решающее значение для юношеского самоуважения. На все эти факторы непосредственно влияет личность лидера, так как он пользуется огромным авторитетом и влиянием.

Так как «неформальные» лидеры выявляются в процессе межличностных взаимоотношений, то, как пример можно привести спонтанно образовавшуюся группу людей. В стихийных группах часто бывает так, что вожаком является тот, кто обладает реальным авторитетом. Лидерами в стихийных группах становятся чаще всего юноши не нашедшие применения своим организаторским способностям в школе. И.С. Полонский изучил с помощью социометрии положение 30 неформальных лидеров (имеющих самый высокий статус на своих улицах) в тех классах, где они учатся. Выяснилось, что в 9-х классах ощутимо просматривается тенденция расхождения статусов: чем выше социометрический статус юноши стихийной группы, тем ниже он в официальном классном коллективе.

Зависимость направленности группы от характера личности лидера*.*

Становление лидера и развитие группы это непрерывный и не разъединяемый процесс. Ведь сам по себе «лидер» - это статус человека в группе. Как мы уже знаем, статус определённого человека можно изменить. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу.

Спонтанные группы существуют всегда и везде. В зависимости от направленности они могут быть как *дополнением* организован­ных коллективов, так и их *антиподом.* По характеру социальной направленности спонтанные группы (компании) можно классифици­ровать на *просоциальные* (социально положительные), *асоциаль­ные,* стоящие в стороне от основных социальных проблем, и *анти­социальные* (социально отрицательные).

***Просоциальные*** *компании,* способствующие развитию у своих членов положительных социально-нравственных качеств, отлича­ются широтой диапазона совместной деятельности и обсуждаемых вопросов, высоким нравственным уровнем личных взаимоотноше­ний. Члены такой компании не только совместно развлекаются, но и мечтают, спорят, обсуждают мировоззренческие вопросы, сообща ищут решения жизненных проблем.

***Асоциальные*** *компании* формируются главным образом на базе совместных развлечений. Межличностные контакты в такой компа­нии, будучи эмоционально значимыми, ограничены по содержанию и потому остаются поверхностными. Качество совместного время­препровождения может быть разным, но часто невысоко. Таких компаний, к сожалению, много, причем некоторые из них перерастают в антисо­циальные (от случайной выпивки — к пьянству, от веселого озор­ства — к хулиганству).

***Антисоциальные*** *компании* также связаны с развлечением и об­щением, но в основе их лежит деятельность, направленная во вред обществу: пьянство, хулиганство, правонарушения. Молодежная преступность является, как правило, групповой, и истоки ее часто лежат именно в безнадзорности уличных компаний, лидерами ко­торых становятся так называемые трудные подростки или взрос­лые правонарушители. Здоровая юношеская тяга к коллективности перерождается здесь в опасный групповой эгоизм, некритическую ги­перидентификацию с группой и ее лидером, в неумение и нежела­ние сознательно взвесить и оценить частные групповые нормы и ценности в свете более общих социальных и нравственных критериев. В большинстве случаев наблюдалось, что направленность антисоциальной группы создаётся в основном за счёт характера личности лидера, то есть здесь в большей степени влияет лидер на группу, чем группа на лидера.

Положение индивида в группе и его отношение к ней зависятотмногих факторов, куда входят как свойства индивида, так и свой­ства группы. Психологи принципиально разграничивают *коллективистическое самоопределение* личности, которая созна­тельно идентифицируется с коллективом, принимая его нормы и ценности в качестве своих собственных, и *конформность,* т. е. склонность индивида уступать психологическому давлению группы, изменять свое мнение в угоду большинству.

Психологическое исследование было проведено в школе №75, в 11-а классе.

Для выявления структуры межличностных отношений в классе проводилось наблюдение и беседа с классным руководителем. Эти методики позволили определить лидеров класса, т.е. тех учеников , которые занимают благоприятное положение в коллективе.

Для выявления коммуникативных и организаторских склонностей лидеров была использована анкета Б.А. Федоришина. Ученикам выдавались заранее приготовленные листы ответов и зачитывалась инструкция честно и быстро ответить на все предложенные вопросы.

Методика**» Оценка коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС)**

Вопросник КОС

1. Много ли у вас друзей, с которыми вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли вам удаётся склонить большинство своих товарищей к принятию им вашего мнения?
3. Долго ли вас беспокоит чувство обиды?
4. Всегда ли вам трудно ориентироваться в критической ситуации?
5. Есть ли у вас стремление к установлению новых знакомств с различными людьми?
6. Нравится ли вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что вам приятнее и проще проводить время с книгами ли какими-либо другими занятиями, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении ваших намерений, то легко ли вы отступаете от них?
9. Легко ли вы устанавливаете контакты с людьми?
10. Любите ли вы организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли вы включаетесь в новую компанию?
12. Часто ли вы откладываете дела, которые можно сделать сегодня, на другие дни?
13. Легко ли вам устанавливать контакты с другими людьми?
14. Стремитесь ли вы добиваться того, чтобы ваши товарищи действовали в соответствии с вашим мнением?
15. Трудно ли вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей?
17. Стремитесь ли вы при удобном случае познакомиться с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли вас окружающие люди и хочется ли вам побыть одному?
20. Правда ли, что вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой обстановке?
21. Нравится ли вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у вас раздражение, если вам не удаётся закончить новое дело?
23. Испытываете ли вы чувство затруднения, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли вы проявляете инициативу при решении вопросов затрагивающих интересы ваших товарищей?
27. Правда ли, что вы чувствуете себя неуверенно среди незнакомых вам людей?
28. Верно ли, вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли вы, что вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую вам компанию?
30. Принимаете ли вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. верно ли, что вы не стремитесь отстаивать своё мнение или решение, если оно не было сразу принято вашими товарищами?
33. Чувствуете ли вы себя непринужденно, попав в незнакомую компанию?
34. Охотно ли вы приступаете к организации мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у вас много друзей?
38. Часто ли вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?
39. Часто ли вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми вам людьми?
40. Правда ли, что вы не очень уверенно чувствуете себя к окружении большой группы своих товарищей?

В результате обработки результатов удалось выявить лидеров с коммуникативными и организаторскими склонностями.

Таблица 2

Оценки склонностей учащихся

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ф.И. учащихся | Оценка коммуникативных склонностей | Оценка организаторских склонностей |
| 1. 1. Бабко Е. 2. Балыкова К. 3. Батраченко А. 4. Бучель С. 5. Быстрицкий Л. 6. Ваковский П. 7. Веретенникова Я. 8. Добрынин С. 9. Дымов Ю. 10. Ефремов О. 11. Инкин В. 12. Казаков С. 13. Корытченко. В 14. Минитаев. К 15. Морозова А. 16. Мухамедов Р 17. Попова К. 18. Рычкова К. 19. Севкевич Л. 20. Смертин С. 21. Смирнова И. 22. Челядинов С. 23. Чиркин И. 24. Шифрина К. 25. Школяров Е. 26. Шумайлова М. 27. Щукин Д.   28.Яловец О. | 5  5  1  5  5  1  1  5  1  1  1  2  5  5  5  1  1  5  5  1  5  5  1  5  1  1  1  5  1 | 5  1  1  5  4  1  1  4  1  1  1  1  5  5  1  1  2  1  5  1  5  4  1  4  1  2  1  4  1 |

**Диаграмма 1. Коммуникативные склонности учащихся.**

По диаграмме 1 можно сделать вывод, что испытуемых, получивших оценку 5, в классе 14 человек. Они обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативных склонностей.

**Диаграмма 2. Организаторские склонности учащихся.**

****

Проанализировав диаграмму 2, мы можем сделать вывод, что большинство учащихся не склонны к организаторской деятельности.

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

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

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

Испытуемые, получившие высокую оценку 5, обладают очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности, активно стремятся к ней, быстро ориентируются в трудных ситуациях, непринуждённо ведут себя в новом коллективе, инициативны, предпочитают в важном деле или в создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивают своё мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать всякие игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникации и организаторской деятельности.