

**ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ ОДЕСЬКОЇ  
ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ  
КОМУНАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ВИЩОЇ ОСВІТИ «ОДЕСЬКА АКАДЕМІЯ  
НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ РАДИ»  
Кафедра педагогіки та освітнього менеджменту**

**Кваліфікаційна робота  
РОЗВИТОК ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШОГО ПІДЛІТКА  
У ПОЗАУРОЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

**DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES OF THE YOUNGER  
ADOLESCENT IN EXTRACURRICULAR ACTIVITIES**

на здобуття ступеня вищої освіти «Магістр»

Виконала: здобувачка вищої освіти  
другого (магістерського) рівня  
спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки  
освітньо-професійної програми  
Педагогіка середньої освіти  
Ганжий Вікторія Юріївна  
Науковий керівник: Ягоднікова Вікторія Вікторівна,  
доктор педагогічних наук, професор  
Рецензент: Кічук Надія Василівна,  
доктор педагогічних наук, професор

Рекомендовано до захисту:  
протокол засідання кафедри педагогіки  
та освітнього менеджменту  
№ від  
Завідувач кафедри  
\_\_\_\_\_ Р.В. Костенко

Захищено на засіданні ЕК  
протокол № від  
Оцінка \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)  
Голова ЕК  
\_\_\_\_\_ ПІБ

**Одеса – 2021**

## АНОТАЦІЯ

Робота присвячена розвитку лідерських якостей молодшого підлітка у позаурочній діяльності.

В першому розділі була проаналізована наукова література стосовно ключових понять, а також розглянуті та проаналізовані вікові особливості розвитку лідерських якостей молодшого підлітка. В другому розділі описано емпіричне дослідження лідерських якостей молодшого підлітка. В третьому розділі проаналізовано одержані результати дослідження за результатами надані методичні рекомендації, які складаються з вправ та ігор для розвитку лідерських якостей молодшого підлітка, які можуть бути застосовані в класні години або позаурочний час.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерські якості, підлітки, молодші підлітки.

## SUMMARY

The work is devoted to the development of leadership qualities of the youngest adolescent in extracurricular activities.

The first section analyzed the scientific literature on key concepts, as well as considered and analyzed the age characteristics of the development of leadership qualities of young adolescents. The second section describes an empirical study of the leadership qualities of a young adolescent. The third section analyzes the results of the study and provides methodological recommendations, which consist of exercises and games for the development of leadership qualities of young adolescents, which can be used in class or after school hours.

Key words: leader, leadership, leadership qualities, teenagers, younger teenagers

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ.....	7
1.1. Аналіз ключових понять «лідерські якості».....	7
1.2. Вікові особливості розвитку лідерських якостей молодших підлітків.....	20
Висновки до першого розділу.....	25
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ.....	27
2.1. Діагностичний інструментарій дослідження розвитку лідерських якостей молодшого підлітка.....	27
2.2. Організація і проведення емпіричного дослідження.....	34
Висновки до другого розділу.....	39
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ.....	41
3.1. Аналіз одержаних результатів досліджень.....	41
3.2. Методичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей молодших підлітків для вчителів(класних керівників)....	49
Висновки до третього розділу.....	56
ВИСНОВКИ.....	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	61
ДОДАТКИ.....	66

## ВСТУП

**Актуальність теми:** Вивчення лідерських якостей в наш час стало актуальною темою, а розуміючи як їх розвивати з молодшого підліткового віку допоможе виховати підготовленого представника нашої держави, який буде здатний до самореалізації та зможе постійно самовдосконалюватися, адекватно реагуючи на зміни навколо себе.

В наш час суспільству став необхідним представник з розвинутими лідерськими якостями, який зможе гідно представляти нашу державу і зробити велики внесок для її розвитку.

Суть поняття «лідерські якості» аналізували та розглядали різні науковці, Д. Алфімов, Ж. Петречко, Н. Сушик та інші. Дослідники розглядають в своїх працях проблеми формування лідерських якостей у процесі навчання, поза аудиторній роботі та громадській діяльності: В. Ягоднікова, О. Маковський, О. Романовський, Н. Семченко, О. Снісаренко, М. Лукашевич.

Звернімо увагу, що багато науковців та педагогів практиків, які розглядають лідерські якості розробили в достатній кількості діагностичний інструментарій, який допомагає в виявленні лідерських якостей, а також і методики які можна використовувати для розвитку цих якостей.

Підкреслимо, лідерські якості молодшого підлітка ще мало вивчені, а насамперед їх розвиток, що потребує подальших досліджень. Це і обумовило вибір теми дослідження «Розвиток лідерських якостей в молодшого підлітка у позаурочній діяльності».

**Об'єкт дослідження:** лідерські якості молодшого підлітка.

**Предмет дослідження:** розвиток лідерських якостей молодшого підлітка у позаурочній діяльності.

**Мета і завдання дослідження:** Необхідність в вивченні та розумінні розвитку лідерських якостей молодшого підлітка. Надання рекомендацій щодо розвитку лідерських якостей молодшого підлітка.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати наукову літературу стосовно ключових понять.
2. Розглянути та проаналізувати вікові особливості розвитку лідерських якостей молодшого підлітка.
3. Провести та проаналізувати емпіричне дослідження.
4. Надати рекомендації з розвитку лідерських якостей молодшого підлітка.

**Методи дослідження:** теоретичні – аналіз науково-педагогічної літератури щодо проблеми розвитку лідерських якостей; емпіричні – дослідження та виявлення лідерських якостей молодшого підлітка (Експрес-тест самооцінки лідерства (В. Москаленко), методика виявлення та оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1), тест «Упевненість у собі» і методика «Мотивація до успіху» (Т. Елерс).

**Теоретична значущість** полягає в детальному аналізі термінів «лідер», «лідерство», «якість» та «лідерські якості», а також проблеми розвитку лідерських якостей в молодшого підлітка.

**Практична значущість** дослідження полягає у тому, що напрацьовані теоретичні відомості та отримані результати можна використовувати для діагностики лідерських якостей та їх подальшому розвитку в молодшого підлітка, надання методичних рекомендацій для використання їх в практиці педагогів.

**Експериментальна база:** Одеська загальноосвітня школа №101 І-ІІІ ступенів Одеської міської ради Одеської області.

**Апробація результатів дослідження:** Основні теоретичні положення та практичні результати дослідження оприлюднено в доповідях на Першій науково-практичній конференції здобувачів вищої освіти «Актуальні проблеми педагогічної науки в ХХІ столітті» (березень, 2021 р., м. Одеса).

Здобуті результати опубліковано: збірник «Актуальні проблеми педагогічної науки в ХХІ столітті : Збірник тез доповідей Першої науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти. Одеса : КЗВО ОАНО, 2021. В. Ганжий Розвиток лідерських якостей молодшого підлітка. *Актуальні проблеми педагогічної науки в ХХІ столітті*: зб. тез доп. наук.-практ. конф., м. Одеса, 24 бер. 2021 р. Одеса, 2021. С. 98 - 102.

**Структура роботи:** складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. В тексті вміщено 6 діаграм, 5 графіків і 2 таблиці. Додатки викладено на 16 сторінках. У кваліфікаційній роботі використано 50 наукових джерел, обсяг яких складає 5 сторінок. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи 81 сторінок.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ

### 1.1. Аналіз ключових понять «лідерські якості»

Для дослідження мети нашого дослідження необхідним є визначити ключові поняття, розглянемо поняття такі як «лідер», «лідерство» і «якість».

Аналіз наукових джерел свідчить, що феномен лідера досліджується філософією, психологією, соціологією, політиці, економікою, педагогікою. Це зумовило різні тлумачення поняття «лідер».

Так аналіз джерел з психології свідчить про різні підходи до визначення поняття «лідер».

Термін лідер (англ. «lider») означає «той, хто веде» [44].

У психологічній науці поняття «лідер» розглядається достатньо широко: це член групи, який у значимих ситуаціях здатний здійснювати особливий вплив на поведінку інших учасників; член групи з найвищим статусом, за яким визнається право приймати рішення у значущих для групи ситуаціях; людина, яка завдяки своїм особистим якостям здатна виявляти ініціативу, має значний вплив на членів соціальної групи; член групи, за яким група визнає право ухвалювати відповідальні рішення у значущих для неї ситуаціях, тобто найавторитетніша особистість, яка реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні взаємостосунків [36].

Поширеним розумінням поняття «лідер» у психології є: лідер (від англ. leader – провідний, керівник) – особистість, що користується визнанням та авторитетом в групі і за якою група визнає право приймати рішення про дії у важливих ситуаціях, бути організатором діяльності групи і регулювати відносини в ній [34].

На думку Р. Немова, лідер – це член групи, чий авторитет, влада або повноваження беззастережно визнаються іншими членами малої групи, готовими слідувати за ним [27].

А. Петровський і М. Ярошевський пропонують поняттю «лідер» таке визначення: активна дитина, що здатна організувати спільну діяльність і регулювати взаємини в групі однолітків [3].

Ще одне трактування терміну «лідер» знаходимо у дослідженні Д. Волківської «найбільш авторитетна особистість, яка реально відіграє центральну роль у організації діяльності та регулюванні відносин у групі; володіє сукупністю якостей, що необхідні для успішної керівної діяльності» [10].

Отже, у психології лідер авторитетна особистість, яка організовує колективну діяльність її авторитет визнається, беззаперечно, також він здатен регулювати взаємини в колективі.

Розглянемо тлумачення поняття «лідер» в педагогічному контексті.

З педагогічної точки зору, поняття «лідер» тлумачиться як член колективу, який спроможний чинити вплив на поведінку членів колективу, брати на себе відповідальність за діяльність колективу, виявляти ініціативу [21].

- Лідер – це член групи, який має вплив на групу, що спонукає її членів до досягнення спільної мети, володіє необхідними організаторськими здібностями, займає центральне місце в структурі міжособистісних відносин і спонукає своїм прикладом, організацією й управлінням групою до досягнення групових цілей у найкращий спосіб (Т. Буряк) [8].

- Лідер – це людина, яка користується найбільшим авторитетом, впливом у будь-якому колективі (О. Евтихов) [14].

- Лідер – це людина, яка береться за справу сама або розподіляє завдання між членами групи так, щоб кожен з них міг виявити ініціативу. Це людина, яка бачить конкретну мету та шляхи її досягнення, а також має досить сил і можливостей це зробити. (Р. Стогділл (Ralph Melvin Stogdill) [7].

- Лідер – це особа, яка веде за собою ... «групу людей у часі та просторі» (І. Вагін) [20].

- Лідер – це член групи, який виявляється під час взаємодії її членів чи організовує їх навколо себе, коли його норми і ціннісні орієнтації узгоджені з груповими і сприяють організації й управлінню цією групою в ході досягнення групових цілей (Н. Жеребкова) [17].

- Лідер - особистість, яка має цінний для групи потенціал, ініціює взаємодію членів групи, впливає на згуртування колективу [25].

- Лідер – це особистість, яка має цінний для групи потенціал, ініціює взаємодію членів групи, впливає на згуртування колективу. (Н. Мараховська) [25].

- Лідер – це людина, яка у відповідності з певною ситуацією в групі втілює у своїй активності групові цінності, бере на себе відповідальність, максимально впливає на життєдіяльність групи, орієнтуючись на завдання поставлене перед групою; управляє організацією міжособистісних відносин і аналізує рішення поставлених завдань. (І. Дригіна) [30].

- Лідер – це особа, що є новатором у тій чи іншій сфері, а тому стоїть на крок попереду натовпу. (Т.Лендрю, головний тренер команди «Dallas Cowboys») [20].

Досліджуючи сутність феномену лідера М. Рисев виокремив такі ознаки:

1. Лідер – це центр групових процесів і відносин.
  2. Лідер – це сильний характер.
  3. Лідер – це той, хто впливає.
  4. Лідер підкорює інших.
  5. Лідер – це роль і творець ролей інших людей.
  6. Лідер – це «здобувач», «стягач» влади.
  7. Лідер – той, хто вміє вирішувати складно визначені проблеми.
  8. Лідер – це той, хто змінює свою увагу до групи на її підпорядкування.
- [41].

За Р. Мертоном виділяють Лідера Думок, Лідера Інструментального і Лідера Локального, залежно від сфер, в якій виявляється лідерство:

1. Лідер Інструментальний – лідер, який володіє найбільшими знаннями та компетентністю, необхідними для вирішення групових професійних завдань і досягнення цілей.

2. Лідер Думок – це лідер, який має істотний вплив на думку інших людей, котрі звертаються до нього за інформацією і порадою. (У теорії комунікації – людина, котра виступає в якості посередника між засобами комунікації і власне групою, яка здійснює вибір та інтерпретацію переданої інформації).

3. Лідер Локальний – це авторитетний член групи, вплив якого на групу обумовлений його інтересами, зв'язками, знаннями місцевих справ, ідентифікацією з локальною спільнотою [20].

Отже, лідером є людина яка своєю харизмою, впевненістю та діями приваблює до себе інших і направляючи веде за собою.

Для нашого дослідження важливо розглянути поняття «лідерство».

В довідковій літературі термін «лідерство» пояснюється так:

1. Становище, обов'язки, діяльність лідера (у 1 знач.).
2. Першість у чому-небудь [1].

Лідерство являє собою вміння вести за собою групу людей і разом досягати поставленої мети, тобто вміння надихати, ще його визначають як процес та як властивість.

Аналіз наукових джерел засвідчив відсутність єдиного визначення поняття «лідерство»:

- феномен та процес застосування впливу лідерів на послідовників, ефективного використання наявних ресурсів, систем і процедур задля досягнення цілей організації та виконання її завдань (М. Гаврилюк) [11];

- у сучасному суспільстві – це вплив, авторитет, влада і контроль над іншими; це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана з прийняттям владних рішень, це керівна посада. (А. Ахундова) [4];

- це взаємовідносини між лідером і членами групи, які чинять вплив один на одного і спільно прагнуть реальних змін і досягнення результатів, що відбивають загальну мету. (Р.Л. Дафт (Richard L. Daft)) [22];

- це вплив на групи людей, який спонукає їх до досягнення спільної мети. (Дж. Террі (J. Terry)) [22];

- це міжособистісна взаємодія, яка виявляється в конкретній ситуації на основі комунікативного процесу і спрямована на досягнення мети. (Р. Танненбаум (Robert Tannenbaum), І. Вешлер (I. Weschler) і Ф. Масарик (F. Masaryk)) [22];

- це «ярлик», який наклеюють на поведінку інших людей. (Б. Балдер (B. Balder)) [22];

- «Один з базових механізмів диференціації соціальної діяльності, який передбачає досягнення особливого (лідерського) положення певною особою (індивідуальне лідерство) або певною частиною групи (групове лідерство) відносно решти членів групи» (А. Дяків) [13];

- це не тільки набір неординарних якостей і здібностей лідера, а й особливий вид міжособистісних взаємин, і його вплив є цілеспрямованим і передбачуваним, характеризується тривалістю часу та динамічністю. (А. Пахарєва) [31];

- процес, за допомогою якого певні члени групи мотивують і ведуть за собою групу. (Д. Майерс) [24];

- це «метод роботи, мета якого допомогти працівникам виконувати їхню роботу щонайкраще» (Е. Демінг) [45];

Цікавою для нашого дослідження є думка засновника McKinsey & Company (2008), Бауер Марвін, що «у всіх лідерів є три обов'язки: пробудити у своїх послідовників упевненість і самоповагу, щоб вони позитивно ставилися до самих себе; підтримувати їхній моральний дух і розвивати потенціал, допомагаючи їм усвідомлювати відповідальність і зростати як особистість» [15].

Слід відмітити, що у літературних джерелах, виділяють типи лідерства, що відповідні соціальній групі, якою керує лідер чи впливає або веде, масштабності завдань, сфери в якій відбувається лідерство:

- 1) побутовий тип лідерства (у шкільних, студентських групах, дозвіллевих об'єднаннях, у сім'ї);
- 2) соціальний тип лідерства (на виробництві, у профспілковому русі, різних громадських об'єднаннях: спортивних, творчих тощо);
- 3) політичний тип лідерства;
- 4) бізнесовий тип лідерства;
- 5) спортивний тип лідерства.

Розрізняють типи лідерства на мікро- і макрорівні управління, на яких і визначаються відмінності характеру лідерства. Мікролідер функціонує на внутрішньому середовищі організації, який зосереджений на вирішенні поточних питань. У макролідерстві орієнтація на майбутнє та зовнішнє середовище, всередині організації встановлення стосунків між людьми за допомогою організаційної культури [20].

У більшості історичних джерел найперші обговорення процесів лідерства у західній культурі пов'язують із публікацією головної праці одного з найвидатніших мислителів і гуманістів пізнього середньовіччя і початку нового часу Н.Макіавеллі – «Государ», в якій розглянуто яким має бути володар, як він повинен себе поводити, а саме - лідер. Н. Макіавеллі наголошував, що володар, як справжній лідер має бути мудрим, в нього повинна бути сильна воля і авторитет здобувається на страху підлеглих і мета повинна досягатись будь якими засобами [20].

Поняття і проблеми лідерства відповідно досліджень мало певний розвиток, яке з часом змінювалось, підтвердження цієї думки є аналіз еволюції визначення лідерства впродовж ХХ століття О. Романова, Т. Гурат, А. Книш, В. Бондаренко, в ньому можна побачити як змінювалося роз'яснення цього терміну [39]:

1900-1929 – це контроль та домінування.

1930 – це вплив однієї особи на інших, що проявляється завдяки особистісним якостям.

1940 – це здатність особи примушувати інших виконувати певні завдання.

1950 – це відносини, що розвиваються при досягненні спільної мети.

1960 – це здійснення поведінкового впливу на інших для досягнення спільних цілей.

1970 – це реципрокний процес з мобілізації інших людей на основі мотивів та цінностей.

1980-1990 – це здатність до трансформаційного впливу на послідовників та організацію.

1980-1990 – це здатність до трансформаційного впливу на послідовників та організацію.

2000 – це процес індивідуального впливу лідера на послідовників.

Ці вчені узагальнили вище зазначене та розділили лідерство на трьохкомпонентне явище:

- лідерство як особистість;
- лідерство як команда;
- лідерство як процес.

В контексті нашого дослідження буде доречним розглянути поняття «якість». У словнику української мови поняття «якість» має такі визначення:

1. філос. Внутрішня визначеність предмета, яка становить специфіку, що відрізняє його від усіх інших.

2. Та чи інша характерна ознака, властивість, риса кого-, чого-небудь [38].

В психолого-педагогічній літературі виокремлюють такі якості особистості: позитивні; негативні; вольові; професійні; моральні якості [33].

Розглянемо їх більш детально.

Позитивні якості особистості – це клас внутрішнього блага людини, яка приносить як йому самому позитивні переживання і почуття задоволеності, так і оточуючим.

Позитивних якостей дуже багато, а тому наведемо основні: доброта; чуйність; працьовитість; терплячість, відповідальність; миролюбність; дружелюбність; вірність; безкорисливість; чесність; впевненість в собі.

Ідеальних людей не існує але тих, в кого позитивні якості переважають, дуже багато. Часто наявність перерахованих ознак – це особисті якості лідера. Завдяки цим якостям, лідери здатні привернути до себе увагу, завоювати довіру і повести за собою.

Негативні якості особистості – це риси, які є неприємними для самої людини і його кола спілкування їх необхідно виправляти або корегувати. Цих рис дуже багато. Наведемо лише кілька з них: брехливість; лицемірство; грубість; лінощі; схильність до депресій; агресивність; ненависть; нетерплячість; пасивність; слабовілля; боягузтво; образливість; неохайність.

Ці та подібні особисті якості людини визначають і відповідну їх подведінку.

Вольові якості особистості - це більш менш міцні, незалежні від конкретної ситуації психічні структури, які визначають рівень усвідомленої саморегуляції індивіда своєї поведінки, його влади над собою.

Розглянемо основні вольові якості:

Цілеспрямованість – націленість людини на обраний результат діяльності. Це властивість ділиться на стратегічний і тактичний різновид. Перша – це в цілому вчинки людини з подачі своїх моральних позицій, цінностей та ідеалів. Друга – це рух особистості «по кроках», від однієї мікроцелі до іншої до досягнення результату.

Ініціативність – націленість людини на прояв якої-небудь дії. Зазвичай передує початку вольового акту. Цією властивістю володіють самостійні особистості. Ініціативність пов'язана з самостійністю.

Самостійність – добровільна і активна установка людини приймати рішення, відповідно до своїх принципів і переконань.

Воля – не рахується вродженою якістю, а розглядається психологією як якість, становлення якої відбувається на основі особистого вибору людини [33].

Отже, якість це складова характеру особистості, проаналізувавши це поняття можна відмітити що лідером не можливо бути без позитивних якостей, але не можна виключати вольові якості з особистості лідера, гармонійне їх поєднання «створює» справжнього лідера.

Проаналізувавши наукову літературу, з упевненістю можна сказати, що важливих лідерських якостей набагато більше, вони проявляються у різних лідерів по різному в залежності від особливостей їх характеру, а також залежить від ситуацій.

Проаналізувавши всі ключові поняття, можна розглянути що є «лідерські якості», для початку вивчити тлумачення науковців цього терміну:

- узагальнені властивості лідера створювати нове бачення розв'язання проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією цілей (Д. Алфімов);

- риси, які забезпечують ефективне лідерство, тобто здатність виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих ситуаціях; використовувати інноваційні підходи для розв'язання проблеми; успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення спільних цілей; створювати позитивну соціально-психологічну атмосферу в колективі (Н. Сушик);

- стала сукупність властивостей і рис особистості, що забезпечують її спроможність розуміти й відображати інтереси групи людей, активно впливати на них, а також вести їх за собою на шляху реалізації поставлених загальногрупових цілей (М. Риженко);

- сукупність властивостей, що забезпечують вияв соціальної активності підлітків-членів дитячих об'єднань як суб'єктів реалізації

особистих і загальногрупових соціально значущих цілей, участі в житті суспільства (Ж. Петрочко);

- різновид соціально-психологічних властивостей особистості, які відображають її ставлення до людей і суспільства й виявляються в суспільній поведінці та вчинках (Н. Семченко);

- сукупність певних властивостей, рис, що дає змогу члену дитячого об'єднання виділитися в конкретній справі й приймати відповідальні рішення в значущих для групи ситуаціях (В. Сбитнева);

- якості, потрібні особистості для успішної організаторської діяльності й створення позитивної атмосфери в колективі, що сприяє досягненню загальних цілей (А. Зоріна);

- риси особистості, які забезпечують ефективне лідерство, а саме: індивідуально-особистісні й соціально-психологічні особливості особистості, що впливають на групу і приводять до досягнення мети (В. Ягоднікова).

В науковій літературі переважно існують дві позиції щодо проблеми лідерських якостей. В одній з них наголошується що лідерські якості вроджені і не потребують для свого подальшого розвитку значного втручання, а згідно іншої, лідерські якості проявляються при правильному підході до дитини авторитетної для неї людини.

На мою думку лідерські якості можуть бути як вроджені так і набуті, але й досі думки різняться стосовно того «лідером народжуються» та «лідера розвивають поступово».

Стосовно лідерських якостей в науковій літературі є багато думок якими повинен володіти та які має розвивати «справжній» лідер. В наш час багато науковців вивчають проблему лідерських якостей та ця проблема зацікавила та почала розглядатись ще раніше. Кожен науковець для себе виділяє «основні» лідерські якості.

Д. Алфімов, синтезуючи поняття «лідер», «лідерство» з терміном «якість», дає визначення: лідерські якості особистості – це узагальнені властивості лідера створювати нове бачення розв'язання проблеми, успішно

впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією цілей [3].

Науковець виділив ось такі якості теперішнього випускника загальноосвітньої школи, які виділяють його як лідера:

- відповідальний, вимогливий до себе, до людей у виконанні справи;
- чесний перед собою і людьми;
- самостійний у виконанні дорученої справи;
- може співчувати і співпереживати (емпатія);
- здатний активно впливати на інших;
- уміє спілкуватися та уважно слухати співрозмовника, комунікативний;
- організований в будь-яких сферах життєдіяльності;
- уміє показати особистий приклад у поведінці і діяльності;
- впевнений в собі;
- знається у виконанні доручених справ;
- вміє управляти собою, володіє власними емоціями;
- готовий приймати відповідальні рішення [2]

На думку Н. Семченко лідер має мати такі лідерські якості:

1) інтелектуально-креативні (швидкість, гнучкість, аналітичність, критичність, продуктивність, точність, послідовність, ерудованість, компетентність тощо);

2) морально-вольові (людинолюбство, соціальна відповідальність, порядність, чесність, оптимізм, альтруїзм, принциповість, сумлінність, самокритичність, дисциплінованість, честолюбність, упевненість у собі та своїх силах, мужність, рішучість, наполегливість тощо);

3) організаторсько-ділові (цілеспрямованість, переконливість, організованість, діловитість, активність, енергійність, заповзятливість, дієвість, об'єктивність, справедливість, доброзичливість тощо);

4) емоційно-комунікативні (товариськість, комунікабельність, спостережливість, емпатичність, експресивність, ініціативність, репрезентативність тощо) [43].

Н. Сушик виокремлює такі якості, які характеризують та забезпечують ефективно лідерство: цілеспрямованість, відповідальність, моральність, толерантність, чесність, справедливість, креативність, комунікативність, працездатність, організованість, рішучість, самостійність, наполегливість, активність, ініціативність, впевненість в собі, врівноваженість, прагнення до самовдосконалення та самореалізації [46].

Сучасний молодший підліток - це особистість, яка прагне до самостійності, самоповаги та самоствердження.

З впевненістю можна сказати що проблема розвитку лідерських якостей в молодшого підлітка є достатньо актуальна і цікава, бо як раз цей вік є основним «стартом» до лідерства старшого підліткового віку.

Розвиток різних якостей призводить до більш впевненої поведінки дитини в компанії та можливості організувати її на досягнення поставленої мети. На нашу думку без впливу дорослих та соціуму не відбувається розвитку цих якостей та повноцінного становлення лідера в молодшому підлітковому віці.

Аналіз наукових праць різних авторів доводить, що в розвитку лідерських якостей велику роль відіграє виховання.

З точки зору психології А. Перовський вважає, що виховання - це діяльність з метою передачі новим поколінням суспільно-історичного досвіду, планомірний і цілеспрямований вплив на свідомість і поведінку людини з метою формування відповідних установок, понять, принципів, ціннісних орієнтацій, що забезпечують необхідні умови для її розвитку, підготовки до суспільного життя і трудової діяльності [32].

Зарубіжний дослідник Д. Карнегі вважає головними лідерськими якостями: ефективно спілкування з іншими людьми, заохочення їх до досягнення мети, розкриття лідера в кожній людині [23].

На думку В. Сбитневої лідер-підліток повинен мати такі якості: компетентність, спостережливість, активність, організованість, ініціативність, кмітливість, самостійність.

Т. Вежевич відносить доброту, інтелект, комунікабельність і емпатію, як до найбільш важливих якостей лідера [3].

Індивідуальна особистість виховується протягом життя, а розвивати лідерські якості можна вже з молодшого підлітково віку.

У більшості дослідників група якостей якими повинен володіти лідер схожа, але можна сказати, що немає єдиної думки щодо цього.

Таким чином, на нашу думку, лідер – це харизматична, авторитарна особистість, якій імпонує знаходитись в центрі уваги та керувати, за ним визнається право приймати рішення для вирішення питань і досягнення цілей. В групі він займає центральну роль(позицію), як в організації спільної діяльності так і в регулюванні відносин в групі.

## **1.2. Вікові особливості розвитку лідерських якостей молодших підлітків**

Молодший підлітковий вік є перехідним і є відправною точкою для становлення «лідера» та дорослішання. Цей віковий період вважається «кризовим», дитина тільки вчиться бути дорослою, є багато факторів так вважати, бо проходять якісні та кількісні зрушення в розвитку, які відбуваються в психіці та поведінці молодшого підлітка при переході з однієї вікової групи до іншої.

Звернімо увагу на те, що зміни умов позначаються на переході до підліткового віку, тобто впливають на особистісний розвиток, відбувається біологічне та статеве дозрівання, фізіологічні зміни, загострюється почуття дорослості, з'являється інтерес до протилежної статі, пробудження певних романтичних почуттів [9], становлення відносин з однолітками та дорослими людьми, ще відбувається розвиток рівня здібностей, пізнавальних процесів та інтелекту.

Для нашого дослідження буде актуально розглянути які фізіологічні зміни відбуваються з молодшим підлітком.

Отже, в молодшому підлітковому віці відбувається перебудова організму, організм швидко росте, мускулатура розвивається за типами «чоловічим» або «жіночим», проявляються жіночі чи чоловічі риси більш явно. Відбувається зміна росту та маси тіла, нерівномірно змінюється пропорція тіла, також зміни стосуються м'язів і самого скелету. Всі фізичні зміни відбуваються нерівномірно, що призводить до диспропорцій. З цього слідує почуття незграбності. Молодший підліток починає цікавитись своєю зовнішністю, тобто звертає увагу як він виглядає. Формується образ фізичного «Я» [28].

Зміни стосуються і органів, ось головний мозок важить як в дорослої людини, вдосконалюється кора мозку на клітинному рівні, між його ділянками довершуються різні асоціативні зв'язки, вдосконалюються

гальмівні процеси, відбувається розвиток другої сигнальної системи в інтенсивному темпі. В розумовій активності і проявляються всі ці зміни [29].

Також відбуваються зміни в роботі нервової системи через гормональні процеси, через її збудливість проходить перебудова психічного стану молодшого підлітка. В цей період в дитини емоційна нестабільність, тобто вони стають чутливими.

В молодшого підлітка є невід'ємним розвиток і зміна психіки, а звідси і пізнавальної діяльності. Молодший підліток самостійно акцентує увагу, розвиває увагу, мислення та пам'ять, в якомусь сенсі регулює свої емоційно-вольові процеси.

Відбувається зацікавленість в навчанні і тому формуються уміння вчитись і працювати, так як проявляється вміння акцентувати увагу, дитина спрямовує її усвідомлено на певні об'єкти, зосереджується та не відволікається, спокійно взмозі перемикає свою увагу на нові виклики, тобто задачі та рівномірно ділити її. Так як увага в цьому віці більш довершена то її концентрація та стійкість зростає. Молодший підліток взмозі контролювати та регулювати себе, але при підвищеній вимозі до себе підлітку важко управляти своєю увагою. Безпосередньо при сформованості наполегливості розвивається увага.

В нерозривному взаємозв'язку функціонує та розвивається сприймання та відчуття молодшого підлітка. Чуття стають більш диференційними та багатшими, а сприймання вагомішим, його рисами стають послідовність і планованість. Відбувається систематизація спостереження, молодший підліток взмозі зіставляти, порівнювати, узагальнювати та класифікувати об'єкти сприймання.

Обсяг пам'яті виростає та набуває такі процеси, як організованість, регульованість і керованість. Розвивається смислова логічна пам'ять в швидкому темпі, проходить інтелектуалізація пам'яті [29].

В молодшого підлітка проходять зміни в уяві. Важливо виділити що в цьому віці з'являються мрії, які будують погляди на те чого прагне в майбутньому молодший підліток.

В цьому віці з'являється соціальна активність, під час якої відбувається прийняття та засвоєння норм, цінностей і шляхів поведінки, які прийняті в дорослому світі та стосунках один з одним [18].

Багато науковців вивчають цей вік. Такі науковці, як Д. Ельконін, Д. Фельдштейн, Л. Вигодський та ін., вважали важливим становлення самосвідомості в цьому віці.

В молодшого підлітка іноді відбувається руйнування та відмирання старих інтересів і побудова нових: домінанти угіддя – тяга підлітків до опору, подолання, вольової напруги; домінати романтики – відбувається прагнення до невідомого, до ризику, пригод та героїзму, на думку Л. Виготського [42].

Л. Божович аналізувала кризу підліткового віку і вказала на його нестабільність: перша фаза (12-14 років) з'являються здібності орієнтуватися на цілі, які виходять за межі сучасності, а друга фаза (15-16 років) відбувається усвідомлення свого місця в майбутньому, тобто народження можливостей [16].

Невід'ємною частиною самосвідомості є самостережливість, самопізнання, самовідношення, саморегулювання і вони є необхідністю в молодшого підлітка. Рівень самосвідомості впливає на формування моральних якостей особистості в ході розвитку молодшого підлітка. Завдяки самосвідомості з'являється необхідність в самовихованні, прагненні до змін в собі, усвідомлюючи несумісність соціальним потребам, ідеалам, моральним типам, які необхідно наслідувати [49].

Всі ці зміни відбуваються бурхливо і в кожного можуть проходити по різному та в різний час, деякі розвиваються швидше, а у деяких в чомусь буває заминка, а інші можуть випереджати однолітків.

Психологи акцентують увагу на тому, що дівчата розвиваються швидше за хлопчиків, але все одно розвиток кожної людини проходить не рівномірно.

Психологи виділяють молодший підлітковий вік (11-12 років) та старший підлітковий вік (13-15 років). А сам підлітковий період охоплює дітей віком від 11-12 до 15-16 років [42].

В підлітковому віці відбувається контрольоване наслідування, тобто, хлопчики приділяють увагу своїй фізичній формі виконуючи різноманітні вправи для саморозвитку, а дівчата приділяють увагу зовнішності, тобто мода, косметика та ін.

Молодший підліток усвідомлює своє фізичне та психічне «Я» та прагне до визнання його однолітками, а потім вже дорослими, самовдосконалюючись, тому можливі спроби експериментувати над зовнішністю, дитина намагається зрозуміти себе, розібратись.

В науковій літературі зазначається, що в цьому віці можливе виникнення почуття неповноцінності стосовно свого зовнішнього вигляду, цьому є пояснення на прикладі світових шаблонів зовнішності, а дитина в цьому віці вразлива і переймається що не відповідає вимогам. Саме в цей період велика відповідальність лежить на оточенні дитини та підтримки з їх боку. Молодший підліток дуже болісно сприймає критику в свій бік.

Зазначимо, що проходить пробудження бажання групуватись, а саме в ті групи, де дитина знаходить визнання, знаходить однодумців за інтересами. Групи можуть бути як сприятливим середовищем для спілкування, так і ні, як про такі кажуть «погані компанії» з поганим впливом, тобто в такій дитина може під тиском робити те, що ніколи не зробила б самостійно (булінг, вживання табачних та алкогольних виробів).

Молодший підліток намагається дізнатись щось нове, що буде необхідним в майбутньому, починає міркувати про майбутню професію і взагалі про майбутнє. Починає розуміти необхідність в самовихованні і цілеспрямовано йде до цього.

В цьому віці вмє самостійно концентрувати увагу, розвивати пам'ять, мовлення, що допомагає вчитись, вже зростає обсяг уваги, концентрації і

стійкості, тобто витримувати великі навантаження, керувати своєю діяльністю та досягати високих результатів в ній.

Молодший підліток дуже активна та творча особистість, його прагнення полягає робити все як «дорослі», в повну силу та по справжньому.

В даному віці, діти вже дуже відрізняються як фізично, так і за інтересами до навчання, ще за світоглядом та рівнем інтелектуального розвитку.

Зацікавленість дитини в предметі полягає в її ставленні до самого вчителя, із цього слідує, що успішність в навчанні в цьому віці може падати, ще з'являються сильні інтереси поза школою.

В молодшого підлітка утворюються нові мотиви навчання спровоковані розширенням знань та формуванням необхідних умінь та навичок, які необхідні для заняття інтересами та творчою діяльністю.

При формуванні системи особистісних цінностей розкривається зміст діяльності молодшого підлітка, коло його спілкування, самооцінка та оцінювання людей, ставлення до людей.

Розвиваючи лідерські якості молодшого підлітка важливо враховувати особистісні риси цього віку: самостійність, цілеспрямованість, наполегливість, самоствердження, самовираження, прагнення до спілкування та групування з однолітками.

Саме в молодшому підлітковому віці, більшість свого часу дитина проводить в школі де відбувається як навчальна діяльність так і позаурочна, яка є благодатна для розвитку.

До позаурочної діяльності ми відносимо: тренінги, екскурсії (виставки, музеї та ін.), різноманітні заходи (прикрашання кабінетів школи до свят, організація виставок, вечорів-концертів та ін.) та ін.

Отже, в нашому дослідженні, зважаючи на вікові особливості молодших підлітків, будуть досліджені комунікативні та організаторські якості, прагнення до успіху, упевненість у собі.

## Висновки до першого розділу

В цьому розділі ми проаналізували актуальні поняття до кваліфікаційної роботи, такі як «лідер», «лідерство», «якість» і «лідерські якості».

На початку теоретичного аналізу було розглянуто поняття «лідер» з психологічної та педагогічної точок зору.

Лідер - це харизматична особистість, яка володіє собою, відповідально та з ентузіазмом ставиться до випробувань та взмозі вести групу до поставленої мети.

Розглянуто та проаналізовано поняття «лідерство», роз'яснення цього поняття виявилось не однозначним, його визначають як вміння, процес та властивість.

Лідерство - це процес, за допомогою якого член групи, який є її лідером, вміло мотивує, організовує і з легкістю веде групу за собою до поставленої мети.

Наступним етапом було розглянути поняття «якість». Аналізуючи наукову літературу в рамках цього поняття було виявлено що вони бувають позитивні, негативні, вольові, професійні та моральні, кожна з цих якостей містить в собі велику мкількість якостей якою може володіти особистість. Було виявлено, що для лідерів молодшого підліткового віку, більш значущими є позитивні, вольові та моральні якості. Вони допомагають в досягненні мети, яку ставить перед собою лідер.

В заключенні теоретичного аналізу, після розгляду основних понять нашої теми, перейшли до розгляду терміну «лідерські якості».

Виявлено, що лідерські якості це сукупність якостей які допомагають лідеру вести, стимулювати групу або колектив на досягнення спільної мети.

Якості, необхідні особистості для успішної організаторської діяльності та створення позитивної атмосфери в колективі, що стимулює до досягнення загальних цілей.

Наступним етапом цього розділу було проаналізувати вікові особливості молодшого підлітка.

З'ясовано, що для цього віку на сам перед важливо спілкування з однолітками та як вони його сприймають, молодший підліток усвідомлює самого себе, але цей процес відбувається саме в спілкуванні з однолітками. В житті молодшого підлітка важливу роль відіграють однолітки. Змінюється внутрішня позиція, відбувається становлення власної думки та порівняння її з думками однолітків. В процесі спілкування проходить реалізація себе як особистості, відбувається формування міркувань насамперед про себе та навколишній світ.

Всіма можливими способами дитина намагається довести дорослим що вона самостійна, що вона особистість і прагне, щоб рахувались з її думкою та поглядами, якщо дорослі не рахуються з нею, то супротив проходить сильніше, дитина намагається відвоювати свою територію (речі, кімната), з цього слідує, що не треба тиснути на дитину, а найправильніше було б рахуватися з молодшим підлітком і давати можливість самостійно діяти, тобто, не відноситись як до маленької дитини.

Отже, розвиваючи лідерські якості молодшого підлітка важливо враховувати особистісні риси цього віку: самостійність, цілеспрямованість, наполегливість, самоствердження, самовираження, прагнення до спілкування та групування з однолітками.

## **Розділ 2. МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ**

### **2.1. Діагностичний інструментарій дослідження лідерських якостей молодшого підлітка**

В наш час є актуальним питання яке стосується «лідер» і «лідерство».

В зв'язку з тим, що все змінюється, змінюються і діти, нове покоління більш розкуте, більш самостійне і здатне на великі звершення, але як буває часто дитина не може розкрити свій потенціал в силу різних обставин.

Вчитель в житті дитини є ключовою фігурою, тим, хто допомагає розкритись і відчутти себе успішною особистістю, лідером. Вчитель, а на сам перед школа, повинні створювати умови для самореалізації та розвитку дитини, надати можливість оволодіти компетентностями, діловими якостями, які необхідні в житті, щоб в майбутньому дитина змогла реалізувати весь свій потенціал не дивлячись ні на що.

Щоб досягти результатів, педагогам необхідно активізувати свою креативність, творчо підходити до роботи з молодшими підлітками, щоб зацікавити їх і добитись необхідних результатів, тобто розвинути ініціативну, наполегливу, самостійну, організовану, працездатну, врівноважену, соціально активну особистість, яка відкрита до нового, зможе відповідати за свої вчинки, адекватно реагувати на зміні, тобто бути господарем свого життя.

Багато є методик завдяки яким проводиться діагностика чи є задатки в молодшого підлітка до лідерства, також є ігри, вправи, дискусії, колективні форми роботи та інше, що допомагає в розвитку лідерських якостей в молодшого підлітка.

Необхідно зазначити, що бути лідером не легка справа, бо від нього завжди всі чогось чекають, психологічно – це важко.

Сучасний лідер – це життєстійка, життєздатна і життєтворча особистість, яка активно інтегрується в суспільство, добре орієнтується та бере активну участь в економічних, соціальних, політичних, культурних процесах, зберігаючи при цьому свою світоглядну позицію, гуманістичні ідеали та цінності [49].

Звідси є необхідність розглянути хоча б декілька з них. Кожна з них допомагає розвинути певні якості, такі як компетентності, самостійність, творчий потенціал, ініціативність, активність, товарицькість, самоконтроль, наполегливість, спостережливість, працездатність, організованість

Насамперед головним завданням методик дослідження даної проблеми є розвиток та формування особистості лідера нашого часу.

Діагностичний інструментарій – це система методів і технологій психологічної діяльності психолога, сукупність засобів і матеріалів, необхідних для введення суб'єкта в корекційно-діагностичну взаємодію з психологом і його результативного здійснення [26].

Діагностичний інструментарій являє собою основну ланку в професійній діяльності психологічної служби і педагога як власне діагностика є єдиним базисом, на якому ґрунтується уся розвивальна, корекційна і профілактична робота. Від точності результатів діагностики у повній мірі залежить ефективність подальшої роботи практичного психолога і педагога [12].

Догмою в розвитку лідерських якостей є активна участь у діяльності шкільного колективу, щоб розвинути відповідальність, соціальну активність та розуміння що є необхідним, що вважається важливим для молодшого підлітка. В наш час почали з'являтися школи лідерів, які направлені на виявлення та розвиток лідерських якостей, використовуються різноманітні педагогічні технології, активні форми та методи в освітньому процесі, які зорієнтовані на лідерську особистість.

В педагогіці основними ідеями є дитиноцентризм, особистісно орієнтований підхід, гуманізм, навчальний та виховний процеси

вистроюються таким чином що беруться до уваги індивідуальні особливості дитини та враховуються її можливості, здібності та інтереси.

Зазвичай на педагогові лежить велика відповідальність за виховання і навчання дитини, але ніхто не відміняв відповідальності батьків.

Людина яка буде проводити діагностування, повинна мати високий рівень майстерності та розуміння, що вона робить, чіткі знання, уміння навички. З упевненістю можна сказати, що самостійно ввести до навчального процесу практики з розвитку та формування лідерських якостей не можливо, необхідна підтримка всієї школи та адміністрації, як проводити тренінги необхідно відразу визначити, адаптувати її під потреби учнів школи, заохочувати підлітків до виконання завдань та проявляти свою креативність та активність. Практикується залучання учнів до занять як помічників вчителя.

На сам перед, необхідно зазначити, що діагностика проводиться на добровольчій основі, з дотриманням морально-етичних норм, за проведення психологічних тестів відповідає безумовно психолог, з результатами, за бажанням, можуть ознайомитись як батьки, так і діти.

При проведенні вправ, ігор необхідно брати до уваги особливості учнів, змінювати інтенсивність, чергувати рухливі та пасивні ігри, щоб було цікавою. Не треба забувати про ввічливість, щоб молодшому підлітку було простіше розкритись та довіритись вчителю або тренеру.

Хочеться зазначити, що на сьогодні є багато методик для діагностики лідерських якостей та розкриття потенціалу молодшого підлітка, на сам перед розвитку цих якостей. Різноманітні методики для самооцінки своїх лідерських якостей, картки для спостереження за поведінкою та діяльністю учня, для визначення спрямованості особистості учня, його організаторських та комунікативних здібностей, визначення активності, є можливість визначити здатність дитини займати лідерську позицію в суспільній діяльності, рівень оптимізму та бажання досягати нових вершин, впевненість в собі та своїх діях, рівень самоконтролю, ще дізнатись хто з дітей є

домінантом, а хто займає позицію покiрного, також є можливість дізнатись рівень мотивації до досягнення будь-якої мети та успіху, тобто є багато матеріалу для того щоб виховати справжнього лiдера, який знає чого хоче від життя.

Таким чином, необхідно приділяти більше уваги особистості дитини її проявам до лiдерства та підтримувати її в цих кроках до успіху. Знову наголосимо, щоб знати як себе вести і з якої сторони «підійти» до дитини, тому треба з'ясувати які в учнів вже є або лише задатки лiдерських якостей.

Звернемо увагу на приблизну інструкцію дій педагога з діагностики лiдерських якостей:

- підготовка до самої діагностики (методична, технічна, психологічна та ін.);
- виділення цілі;
- використання діагностичних методик для визначення в молодшого підлітка лiдерських якостей;
- аналіз отриманих результатів;
- ґрунтуючись на отриманих результатах плануються подальші дії;
- спостереження за поведінкою молодшого підлітка та зміни в ній;
- при змінах проводиться корекція виховного процесу;
- отримання результатів за допомогою діагностичним методик.

На основі результатів робляться висновки, які залежать від мети методики, що дозволить вчителю обрати необхідну форму роботи розвитку лiдерських якостей.

Аналіз наукових джерел свiдчить про велику різноманітність методик, починаючи від загальної діагностики і закінчуючи діагностикою та аналізом окремих якостей, педагог має можливість обрати що саме необхідно і підійде для певного віку.

Більш значущими є:

- спостереження;
- методи опитування (інтерв'ювання, анкетування, фокус-група);

- методи аналізу документів;
- експертна оцінка;
- аналіз соціуму.

Отже для досягнення мети використовувалися такі методики: Експрес-тест самооцінки лідерства (Москаленко В.В Соціальна психологія), методика виявлення та оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1) [35], Тест «Упевненість у собі» і методика «Мотивація до успіху» (автор Т. Елерс).

Експрес-тест самооцінки лідерства (Москаленко В.В Соціальна психологія) (Додаток А), за цією методикою визначається сучасний рівень розкриття лідерства у колективній діяльності. Експрес-тест містить 10 питань.

До зустрічі готується та роздруковується опитувальник, потім він роздається дітям і проводиться інструктаж, як правильно його виконувати.

Дитині необхідно уважно прочитати кожне з запитань і обрати більш відповідну для себе відповідь в буквеній формі. Не стане зайвим завірити і звернути увагу молодшого підлітка, що при роботі з опитувальником, не має вірних або не вірних відповідей, а важливо те, що привідповіді необхідно відмічати або записувати ту відповідь, яка першою приходить на думку.

Після того як всі хто приймає участь в опитуванні закінчать, листки збираються та відбувається обробка та інтерпретація отриманих результатів.

Підраховується загальна кількість «А» та «Б» відповідей і дивлячись на загальну кількість відповідей «А» з'ясується який рівень лідерства в дитини, а якщо переважає відповідь «Б», то в дитини дуже низьке або деструктивне лідерство.

Методика виявлення та оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1) [35] (Додаток Б). Вікова особливість цієї методики з 11 років. Вона дозволяє виявити і оцінити комунікативні та організаторські переваги особистості, тобто здатність чітко та швидко налаштовувати контакти з людьми, ще бажання розширювати контакти, приймати участь в

колективних дій, проявляти ініціативу та здатність впливати на інших. Методика містить 40 питань.

Отже, спочатку відбувається підготовка до самого опитування, готуються тести, роз'яснюється інструкція виконання цього тесту, а саме, що необхідно відповідати «так» чи «ні», можна «+» чи «-», час на виконання не більше 10-15 хвилин і повідомляється яка мета цього опитування.

Після завершення проводиться обробка та інтерпретація даних. За ключем кожне питання відповідає одній з двох схильностей, комунікативної і організаторської, дивлячись що поставить випробуваний, тобто «+» чи «-», або «так» чи «ні», для кіншого оцінювання результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких в тому чи іншому діапазоні К відповідає визначена оцінка. Завдяки цій методиці ми побачимо до чого більше схильний молодший підліток.

Методика «Мотивація до успіху» (автор Т. Елерс) (Додаток В). Дана методика допомагає оцінити бажання до досягнення мети, до самого успіху. Методика містить 41 питання.

Спочатку відбувається підготовка до цієї методики, роздруковується роздатковий матеріал. Необхідно в обов'язковому порядку роз'яснити як її виконувати, тобто уважно прочитавши твердження, необхідно дати відповідь на них, «так» чи «ні», або «+» чи «-».

Після того як всі відповіли, збираються відповіді і проходить обробка та інтерпретація результатів.

Отже 1 бал ставиться за відповідь «так» (+) у таких питаннях: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 та «ні» (-) – 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39, а відповіді на питання – 1, 11, 12, 19, 23, 33-35, 40 не враховуються. Рахується кількість балів і чим більше балів, тим більша мотивація до досягнення успіху.

Тест «Упевненість у собі» [47] (Додаток Г). Завдяки цьому тесту є можливість з'ясувати чи є в молодшого підлітка упевненість в собі. Тест містить 15 питань.

До зустрічі готується роздатковий матеріал і обговорюється спосіб виконання, а саме, на запропоновані питання необхідно дати відповідь «так» чи «ні». Доводиться до відома яку кількість балів можна отримати в кінці тесту. Розповідається навіщо необхідний цей тест.

Після закінчення опитування відбувається обробка і інтерпретація результатів. За кожну відповідь можна отримати 1 бал, «так» («+») в такому положенні 1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 15 та «ні» («-») – 7, 8, 9, 10, 13, 14. Правильні відповіді сумуються і в ключі ми можемо дізнатись що результат.

## 2.2. Організація і проведення емпіричних досліджень

Емпіричне дослідження – це метод збору даних про явище(предмет досліджу).

Для проведення наукового дослідження використовуються різні методи. Емпіричні дослідження - спостереження і дослідження конкретних явищ, експеримент, а також узагальнення, класифікація та опис результатів дослідження і експерименту, впровадження їх у практичну діяльність людей [6].

Розглянемо детальніше що таке емпіричне наукове дослідження, які методи вивчення входять до нього

До складу емпіричного дослідження входять методи, такі як спостереження і експерименти, фактичні дані, які отримуються за допомогою методів емпіричного дослідження, тобто результати, різноманітні процедури, за допомогою яких результат переводиться в факти, закономірності. З цього можна зробити заключення що є емпіричне дослідження, а саме, воно є складним процесом, експериментом, в ході якого підтверджуються чиспостовуються научні гіпотези, знаходяться нові закономірності та ін.

Спостереження є одним з методів емпіричного дослідження, він є сфокусований на одному об'єкті або явищі. Цей метод допомагає подивитись на проблему зі сторони та об'єктивно її дослідити і зробити попередні висновки для подальшого дослідження.

Спостереження розділяють на просте (звичайне) та співучасне (включне). Просте спостереження полягає в дослідженнях зі сторони, а співучасте, в підлаштуванні своїх дій зсередини дослідження.

При проведенні спостереження, необхідно дотримуватись таких вимог:

- передбачуваності заздалегідь (спостереження проводиться для певного, чітко поставленого завдання);
- планомірності (виконується за планом, складеним відповідно до завдання спостереження);

- цілеспрямованості (спостерігаються лише певні сторони явища, котрі викликають інтерес при дослідженні);
- вибіркості (спостерігач активно шукає потрібні об'єкти, риси, явища);
- системності (спостереження ведеться безперервно або за певною системою) [5].

Після проведення спостереження з проблемного питання та запису результатів, відбувається порівняння цих результатів «до і після».

Порівняння - це процес зіставлення предметів або явищ дійсності з метою установлення схожості чи відмінності між ними, а також знаходження загального, притаманного, що може бути властивим двом або кільком об'єктам дослідження. Метод порівняння буде плідним, якщо при його застосуванні виконуються такі вимоги:

- порівнюватись можуть тільки такі явища, між якими може існувати певна об'єктивна спільність;
- порівняння повинно здійснюватись за найважливішими, найсуттєвішими (у плані конкретного завдання) ознаками [5].

Без порівняння не буде видно повної картини дослідження.

Після отримання інформації з дослідження проводиться узагальнення, робиться логічне уможавчючення щодо об'єкту або явища дослідження, тобто об'єднання або групування отриманих результатів при наявності різних або однакових ознак, це просте групування, є ще складне, або комплексне узагальнення, в ньому групуються в одне об'єкти або явища дослідження з різними основами. Виявляються загальні властивості(ознаки) та специфічні.

Саме емпіричне дослідження є методом який складається з багатьох кроків і кожен з них важливий для досягнення мети та отримання об'єктивної інформації.

Необхідно звернути увагу на основні етапи дослідження. Для початку обирається об'єкт дослідження, ставиться мета, формуються завдання і розпочинається дослідження. На цьому етапі фіксуються всі отримані дані,

які отримуються в процесі роботи, результати оцінюються строго, дані розглядаються об'єктивно, відсіюється не важливий матеріал.

При наступному етапі обробляються всі дані які отримані на першому етапі дослідження, знаходяться різні зв'язки та закономірності. Робиться опис даних за спеціальною термінологією, класифікуються, розподіляються за різними типами.

Завдяки етапам емпіричного дослідження є можливість досконало вивчити об'єкт або явище дослідження, зібрати більш детальну інформацію, щоб розкрити питання з різних сторін та більш глибоко(досконало) його вивчити.

В ході такого пізнання реальності можна вивести важливі закономірності, скласти певну класифікацію, виявити очевидні зв'язки між об'єктами.

Емпіричне дослідження лідерських якостей проводилось в Одеській загальноосвітній школі №101 I-III ступенів Одеської міської ради Одеської області з тридцятьма досліджуваними. В дослідженні взяв участь 5й клас в кількості 30 дітей, з них – дівчаток 15 та 15 хлопців (Рис. 2.1.).

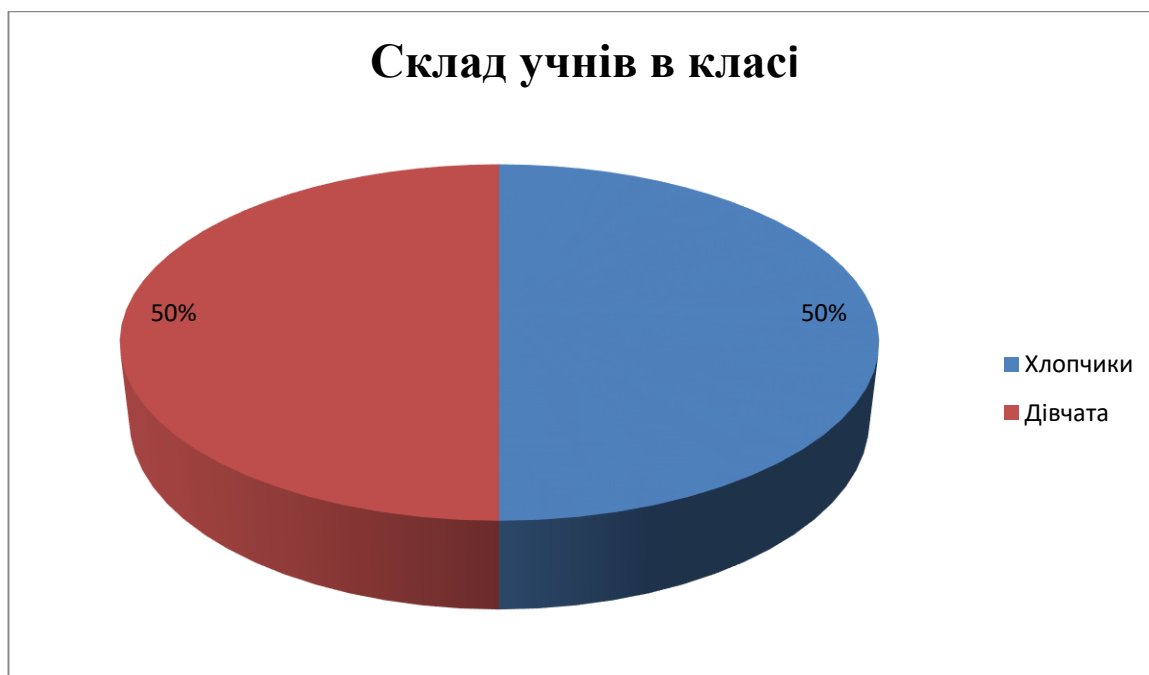


Рис. 2.1. Склад учнів в класі.

В першу зустріч з класний керівник охарактеризував дітей як активних, доброзичливих і життєрадісних особистостей. Жодного разу не було почуто від інших педагогів поганого слова про них, також характеризували, як дружній і позитивний клас. Кожна дитина була готова підтримати іншу і допомогти в складній ситуації. У всіх дітей розвинута толерантність.

Зустрічі проводилися після уроків, загальна їх кількість 3 дні, на хвилини 30-40. Під час цих зустрічей молодшим підліткам надавались міні лекції хто такий лідер, що таке лідерство, якості і давались на виконання тестування для вивчення їх мотивації до успіху, вивчалось чи мають діти задатки лідера і чи є в них комунікативні і організаторські схильності.

В перший день була проведена міні-лекція стосовно лідера і лідерства та надані два тести «Упевненість у собі» для визначення упевненості молодших підлітків в собі та було надано можливість самостійно за допомогою експрес-тесту самооцінки лідерства (Москаленко В.В.).

Проведено інструктаж стосовно виконання тесту і відповідала на питання, які виникали в дітей щодо роботи на зустрічі.

Після тестування запропонувала висловити свої думки стосовно нашої теми зустрічей. Дітям було надано 5 хвилин на розмірковування «Що таке лідер і лідерство на вашу думку і якими якостями він повинен володіти».

Коли час на підготовку закінчився, діти активно ділилися своїми міркуваннями, доповнюючи один одного. Робота пройшла весело і активно.

На другій зустрічі на хвилини 5 повернулись до першого дня, були запитання стосовно нашої тематики. Після роз'яснень було підготовлено методичку «Мотивація до успіху», необхідність цієї методички полягає в тому, щоб дізнатись наскільки вмотивовані молодші підлітки на досягнення успіху. Діти з цікавістю брались за тестування, їм самим хотилось пізнати себе. Було проведено інструктаж, відповідала на питання виникаючі в дітей стосовно методички.

В той же день було запропоновано молодшим підліткам пройти методику на виявлення та оцінку комунікативних і організаторських схильностей. Ця ідея також була прийнята з ентузіазмом.

Після інструктажу відповіла на виникаючі запитання і надала час на виконання завдання. На прикінці нашої зустрічі запропонувала самим підготувати висловлювання про лідерів та лідерство, щоб діти змогли самостійно попрацювати з цими поняттями.

На останній зустрічі відповідала на виникаючі питання та заслухала вислови, які знайшли діти. Молодші підлітки зачитували знайдені вислови і дуже цікаво було слухати як вони розуміють їх. Виявилось, що для них лідер, це та людина яку хочеться наслідувати і до якої хочеться прислухатись, не зважаючи на вік, вона повинна буди зовні приємною і гарно говорити, а також не менш важливо, буди «заводиной» в колективі.

На останок, запропонувала кожному сказати щось добре один одному і висловити побажання на майбутнє. Діти активно бажали один одному гарних оцінок, більше справжніх друзів і здоров'я родичам і один одному.

## Висновки до другого розділу

В цьому розділі було розглянуто що таке діагностичний інструментарій – а це система методів і технологій психологічної діяльності психолога, сукупність засобів і матеріалів, необхідних для введення суб'єкта в корекційно-діагностичну взаємодію з психологом і його результативного здійснення.

А також, що людина яка буде проводити діагностування, повинна мати високий рівень майстерності та розуміння, що вона робить, чіткі знання, уміння навички. З упевненістю можна сказати, що самостійно ввести до навчального процесу практики з розвитку та формування лідерських якостей не можливо, необхідна підтримка всієї школи та адміністрації, як проводити тренінги необхідно відразу визначити, адаптувати її під потреби учнів школи, заохочувати підлітків до виконання завдань та проявляти свою креативність та активність. Практикується залучання учнів до занять як помічників вчителя.

А також розглянули приблизну інструкцію дій педагога з діагностики лідерських якостей:

- підготовка до самої діагностики (методична, технічна, психологічна та ін.), виділення цілі
- використання діагностичних методик для визначення в молодшого підлітка лідерських якостей
- аналіз отриманих результатів
- ґрунтуючись на отриманих результатах плануються подальші дії
- спостереження за поведінкою молодшого підлітка та зміни в ній
- при змінах проводиться корекція виховного процесу
- отримання результатів за допомогою діагностичним методик.

Також було розглянуто що таке емпіричне дослідження – а саме, це метод збору даних про явище (предмет досліджу).

Було розглянуто які вимоги необхідно дотримуватись при проведенні спостереження:

- передбачуваності заздалегідь (спостереження проводиться для певного, чітко поставленого завдання);
- планованості (виконується за планом, складеним відповідно до завдання спостереження);
- цілеспрямованості (спостерігаються лише певні сторони явища, котрі викликають інтерес при дослідженні);
- вибіркової (спостерігач активно шукає потрібні об'єкти, риси, явища);
- системності (спостереження ведеться безперервно або за певною системою).

Для досягнення мети дослідження, використано такі методики: Експрес-тест самооцінки лідерства (В. Москаленко, Соціальна психологія), методика виявлення та оцінка комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1) [35], Тест «Упевненість у собі» і методика «Мотивація до успіху» (автор Т. Елерс).

В другому підрозділі, розписано самі методики та інструкція їх використання та інтерпретація даних.

Проаналізувано методи дослідження.

Також в цьому розділі було описано проведення і організацію емпіричного дослідження, методики які було використано для досягнення мети кваліфікаційної роботи.

## РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ МОЛОДШИХ ПІДЛІТКІВ

### 3.1. Аналіз отриманих результатів досліджень

Емпіричне дослідження є важливою складовою при дослідженні якихось явищ, об'єктів і суб'єктів.

Проводячи емпіричне дослідження було проаналізовано результати і виявлено чи готові діти до успіху і на скільки вони вмотивовані.

В своєму дослідженні звернули увагу на організаторські і комунікативні якості.

Використовували методика «Мотивація до успіху» (Т.Елерс), проаналізувавши результати, виявилось, що в класі з 30 дітей, високий рівень вмотивованості лише в двох (7 %), середній рівень вмотивованості показали 19 дітей (60 %), в 8 (27 %) дітей результат показав нижче середнього, тобто мотивація є, але вона недостатньо розвинута та проявляється, а в однієї (4 %) дитини виявилось погана вмотивованість і майже не проявляється до успіху. В відсотковому співвідношенні це зображено на діаграмі (Рис. 3.1.)

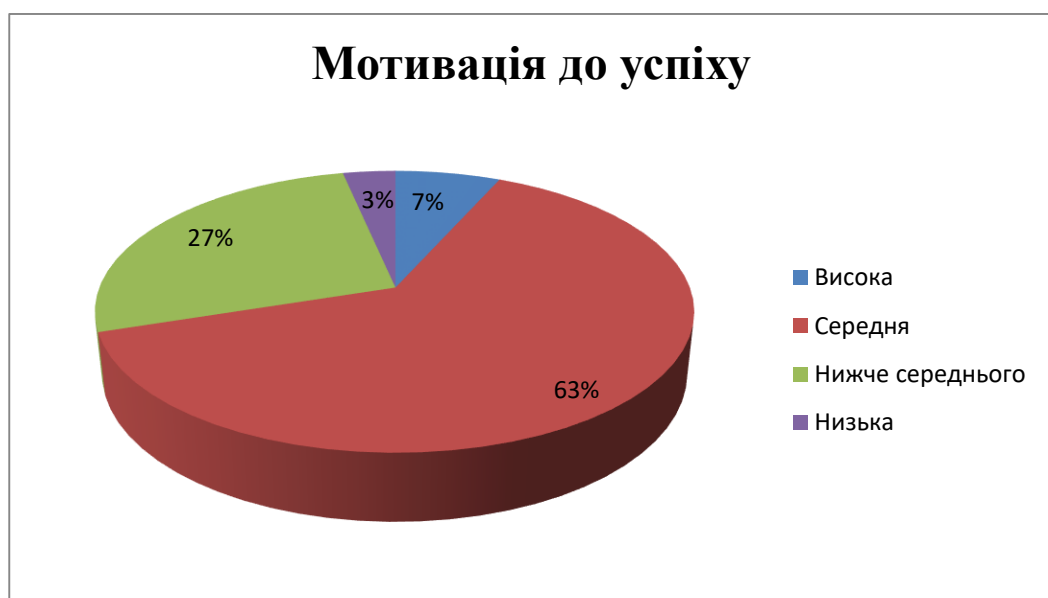


Рис. 3.1. Діаграма результатів за методикою «Мотивація до успіху» (Т. Елерс)

За результатами методики «Мотивація до успіху», вибудували графік з розподілом на хлопчиків і дівчат.

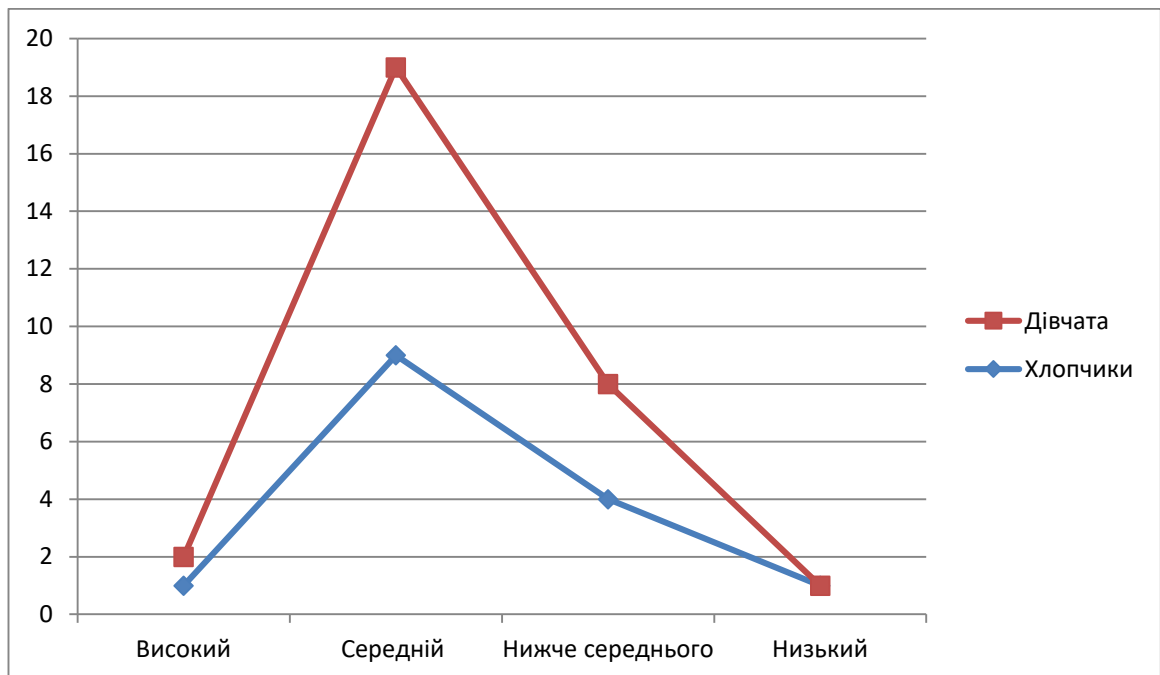


Рис. 3.2. Графік результатів за методикою «Мотивація до успіху» (Т. Елерс)

Підчас нашого дослідження було виявлено, що в класі 1 хлопчик і 1 дівчинка мають високий рівень мотивації до успіху, середній рівень у 10 дівчат, а у хлопців 9 чоловік мають середню мотивацію до успіху. Рівень нижче середнього мають 5 хлопців і 3 дівчинки, а низький рівень виявився в одного хлопця. Проаналізувавши дані виявилось, що в класі більш вмотивовані до успіху дівчата.

А ось, підчас аналізу експрес-тесту самооцінки лідерства (Москаленко В.В.), було проаналізовано листи з відповідями і виявлено, що в класі немає низького рівня лідерства, всі діти мають задатки до лідерства. Виявилось, що в класі 2 (7 %) дитини з високим рівнем схильності до лідерства, а всі останні (28 чоловік (93 %)) мають середній рівень вираженості до лідерства. Більш наглядно можна роздивитись на діаграмі (Рис. 3.3.).



Рис. 3.3. Діаграма результатів методики «Експрес-тест самооцінка лідерства» (Москаленко В.В.).

Під час нашого дослідження було актуально наглядно показати результат з методики «Експрес-тест самооцінка лідерства» на графіку з розподілом на хлопчиків і дівчат (Рис. 3.4.).

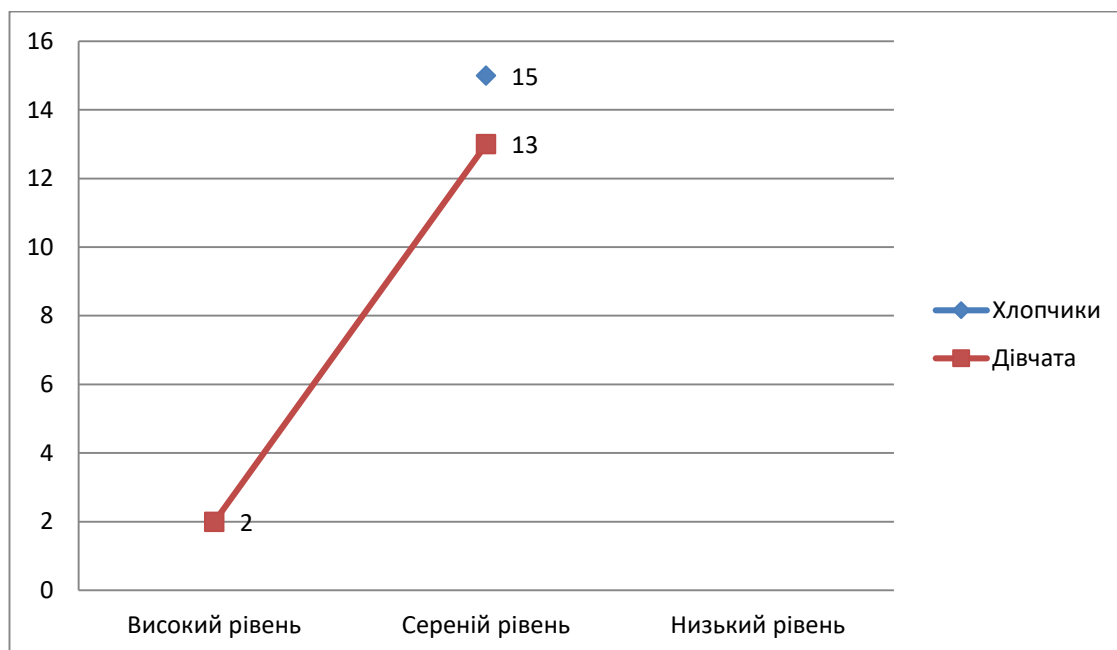


Рис. 3.4. Графік результатів за методикою «Експрес-тест самооцінка лідерства» (Москаленко В.В.)

Проаналізувавши результат бачимо, що і при виконанні цієї методики дівчата виявились більш схильними до лідерства. З'ясовано, що з 15 дівчат високий рівень мають 2 дівчинки, а серед хлопців немає з високим рівнем лідерства, але середній рівень лідерства мають всі хлопці класу.

Аналізуючи результати з тесту «Упевненість у собі», стало зрозуміло, що 10 (33 %) дітей відчують страх перед непередбаченими ситуаціями, мають сумніви щодо прийнятих рішень, бажають все контролювати, потребують надмірної стабільності, це і не дає розвивати упевненість в собі, 9 (30 %) дітей бажають бути впевненими настільки, що іноді бачать речі не такими якими вони є, а лише такими якими вони хочуть їх бачити, ще 10 (34 %) дітей, мають яскраво виражену впевненість і на них можна покластися але їм інколи важко виражати свої почуття, а в однієї дитини гармонійна упевненість, тобто в неї гнучка психіка і вона легше переборює страхи. Для наглядного прикладу дані наведені в вигляді діаграми (Рис. 3.5.).

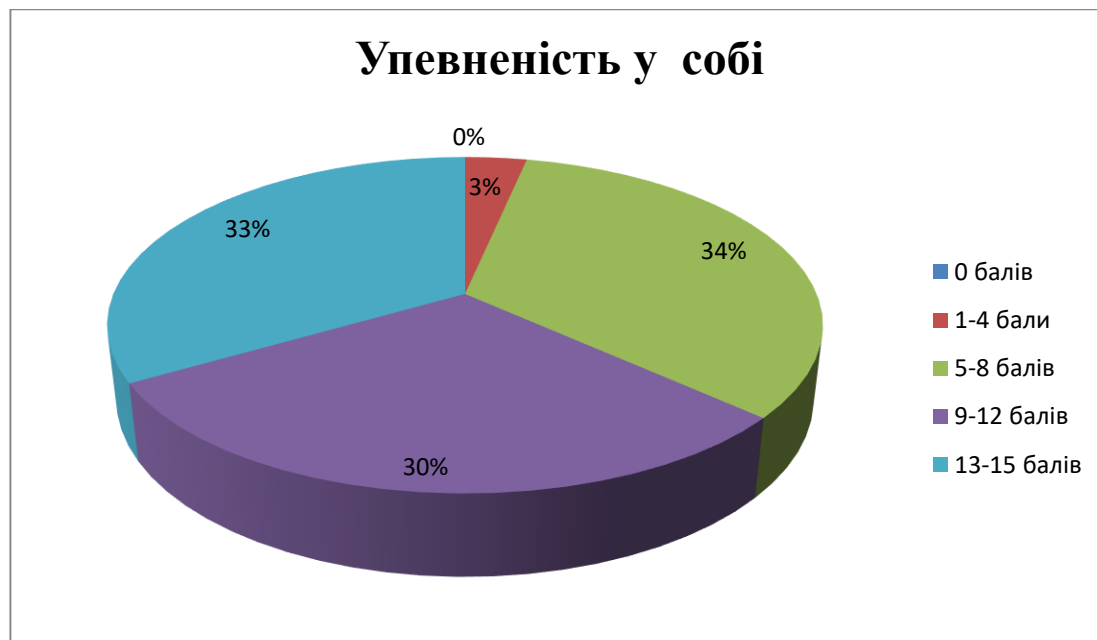


Рис. 3.5. Діаграма результатів за методикою «Упевненість у собі».

Під час проведення дослідження з методики «Упевненість у собі» було вирішено для наглядності також представити у вигляді графіку з розподілом на хлопчиків і дівчат.

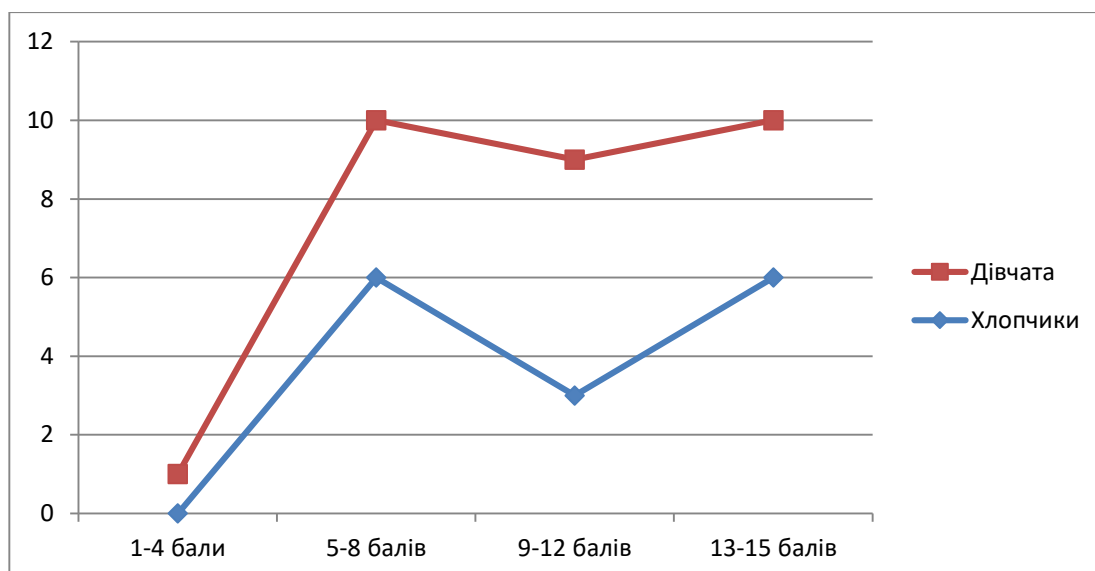


Рис. 3.6. Графік результатів за методикою «Упевненість у собі».

На графіку ми бачимо, що в дівчаток упевненість більш розвинута ніж у хлопців (Рис 3.6).

Так як, було надано перевагу комунікативним і організаторським здібностям, було використано методику виявлення та оцінку комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1) [35], завдяки цій методиці і отриманим результатам була можливість прослідкувати до чого в дітей є схильність. Більш наглядно результати представлені на діаграмі (Рис. 3.7. і Рис. 3.8.).



Рис. 3.7. Діаграма «Шкала оцінок комунікативних схильностей».

Отже з 30 учнів у 6х низький рівень комунікативних схильностей, у 9 нижче середнього, а в 8 середній рівень комунікативних схильностей, в 4х – високий рівень, а 3 маю дуже високий рівень комунікативних схильностей. Більш наглядно представлено на діаграмі (Рис. 3.7.).

Також дані представлені в таблиці 3.1. для зручності.

Табл. 3.1.

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Коефіцієнт К	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий
Учнів	6	9	8	4	3

Для нашого дослідження з методики виявлення та оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1) [35] було внесено результати на графік в розподілі на дівчат і хлопців (Рис. 3.8.).

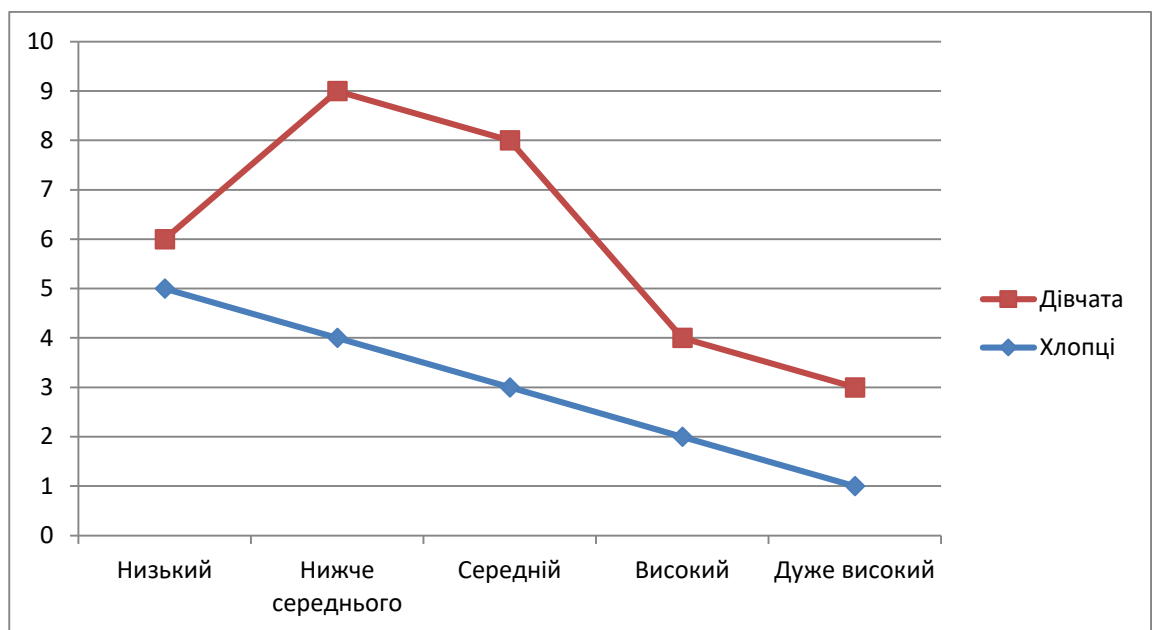


Рис. 3.8. Графік результатів «Шкала оцінок комунікативних схильностей»

На графіку наглядно відображено, що в більшості дівчат класу комунікативні якості в задовільному стані і є 2 дівчинки з дуже розвинутими

комунікативними якостями. В хлопчиків переважають низькі показники комунікативних якостей (Рис 3.8.).

За результатами методики виявлення та оцінку комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1) [35], що передбачає також оцінку організаторських схильностей, представлено на діаграмі (Рис. 3.9.).



Рис. 3.9. Діаграма «Шкала оцінок організаторських схильностей».

З тих же 30 учнів у 18ти проявлено організаторські схильності на низькому рівні, в 5х нижче середнього, в 3х середній рівень організаторських схильностей, в 1го високий рівень, а в 3х проявлено організаторські схильності на дуже високому рівні.

Також для зручності результати відображені в таблиці 3.2.

Табл. 3.2.

Шкала оцінок організаторських схильностей

Коефіцієнт К	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,81-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий
Учні	18	5	3	1	3

Але взагалом з 30ти учнів в 5х дітей рівномірно проявлені як комунікативні схильності так і організаторські.

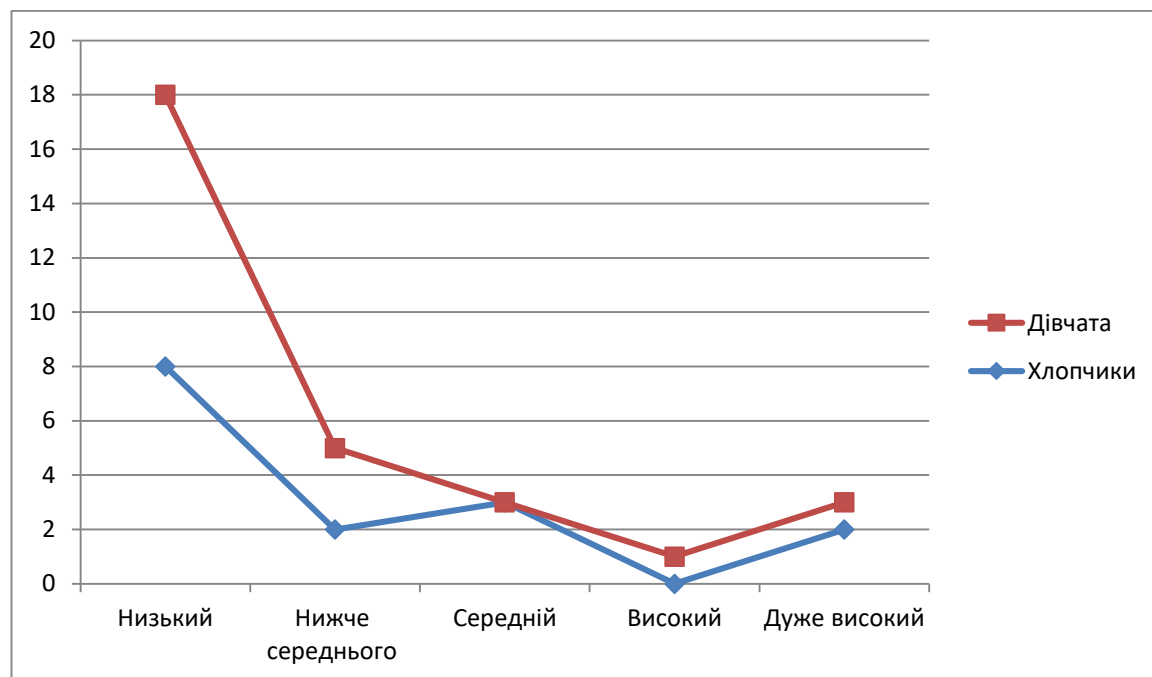


Рис. 3.10. Графік результатів «Шкала оцінок організаторських схильностей»

Завдяки цьому графіку було наглядно виявлено що значна більшість хлопців володіє комунікативними навичками і є до них схильність (Рис. 3.10.).

Ця методика не є вироком, вона показує на якому рівні на даному етапі в даний день проявлені комунікативні або організаторські схильності.

Ці методики розраховані на аналіз даних в поточному часі, кожна з них не є кінцевим результатом для дитини, вони допомагають виявити якості, схильності, задатки для подальшого корегування та розвитку.

Було з'ясовано, що в цьому класі, молодші підлітки достатньо комунікативні, але в більшості не достають проявлені організаторські схильності.

Проведення емпіричного дослідження допомогло розглянути володіння комунікативними та організаторськими якостями молодших підлітків та здатність, а також проаналізувати їх упевненість в собі.

### **3.2. Методичні рекомендації щодо розвитку лідерських якостей молодших підлітків для вчителів(класних керівників)**

Аналізуючи наукову літературу зустрічаються думки, що молодші підлітки комунікують і проявляють організаторські якості в ігровій формі.

В наш час вже розроблено багато різних методик, за допомогою яких можна як виявити лідерські якості, так і розвивати їх.

Матеріали (вправи, тестування, ігри) які вже розробили науковці будуть корисні для виявлення лідерських якостей в молодшого підлітка та для їх розвитку, але все ж бажано, щоб саме діагностування проводила кваліфікований в цьому питанні спеціаліст. Також ці матеріали можуть використовувати батьки в повсякденному житті для розуміння і допомоги своїй дитині.

Завдяки нашому дослідженню було виявлено необхідність та можливість розвивати лідерські якості в молодшого підлітка.

Для початку звертаючись до психології можна з упевненістю сказати, що зароджуються якості які впливають в майбутньому на розвиток особистості дитини в сім'ї, в оточенні дитини.

В наш час доросла людина, а на сам перед батьки, працюють не бачичи просвіту, щоб забезпечити своє чадо, щоб дитина нічого не потребувала і була забезпечена, тому часто брак уваги батьки намагаються компенсувати подарунками, а в інших випадках свій поганий настрій через невдачі виміщують на дитині, це все руйнує особистість дитини, вбиває в ній її справжнє «Я».

Завантаженість батьків, брак уваги до дитини, погано впливають на розвиток її якостей, яку в майбутньому могли б допомогти їй досягти вершин в обраній професії, збудувати міцну, дружню сім'ю.

Не треба забувати, що дорослі є прикладом для дітей, батьки для своєї дитини, а вчитель для багатьох дітей.

Вчитель має змогу наглядно, своїм прикладом показати молодшому підлітку, як повинна вести себе вихована людина, в нашому випадку лідер.

Не дарма сучасний вчитель має бути толерантним, рішучим, ініціативним та інноваційним, а ще головне доброю, розуміючою людиною.

В даному розділі хотілося б звернути увагу на різноманітність вправ і ігор, вони бувають розраховані як на одну лідерську якість так і на групу якостей.

Перед прийняттям рішення яку гру або вправу виконати проводиться діагностика на схильності до якостей та можливостей молодшого підлітка підручник «Психологу для роботи. Діагностичні методики» (уклад.: М. Лемак, В. Петрище). В цьому підручнику багато діагностичних методик та до кожної є інструкція та інтерпретація результату, але не треба забувати, що результат розглядається як здатність в даний момент, а не як вердикт на все життя, діти ростуть і з віком їх характер та здібності можуть змінюватись.

Діагностику можна проводити після уроку, на класній годині, а так як деякі методики займають від 10 хвилин, можна проводити за 10 хвилин до кінця уроку.

Розвиток лідерських якостей повинен бути неперервним і системним процесом у школі.

В контексті нашого дослідження візьмемо за приклад організаторські і комунікативні якості. Організаторську якість можна допомогти розвинути дитині надаючи можливість участі в учнівському самоврядуванні, або якоїсь роботи в класі або школі, комунікативні якості також в цій роботі можуть бути стимульовані та активовані.

Рекомендації для вчителів:

Для розвитку лідерських якостей в молодшого підлітка можна використовувати методики роботи для колективної форми роботи, в малих групах і таке ін. Використовуючи колективні форми роботи, дитина вчиться комунікувати і спілкуватись з однолітками.

Взагалі, такі вправи можна проводити після уроків, або з ранку перед уроками.

Завжди перед початком роботи необхідно провести інструктаж стосовно поведінки на уроці.

Роботу необхідно розпочати з виявлення проблеми, можна взяти методику «Акваріум» чи «Подвійне кільце Сократа». Ця робота проводиться у формі діалогу, учасники обговорюють проблему. Робота розпочинається з того, що в центр ставлять 7 стільців і обирається група з 6 дітей, які і будуть вести діалог відповідно проблемі, всі інші глядачі. Під час роботи, учасники можуть обмінюватись місцями, тобто, якщо глядач хоче висловити свою думку він займає вільний стілець, а учасник діалогу, в якого не має що сказати, займає місце серед глядачів.

Під час такої роботи, є можливість побачити поведінку дітей під час спілкування, реакцію на думку, яка не співпадає з твоєю, відбувається формування навиків виступу з аргументами та навички розв'язання конфлікту, це все стосується комунікативних якостей молодшого підлітка.

Також використовуючи рольові ігри, можна розвивати комунікативні якості молодшого підлітка, бо зазвичай в рольовій грі необхідна командна робота, дивлячись яка рольова гра, за допомогою неї можна розвивати не лише комунікативні якості, а й організаторські якості.

Якщо взяти глибше, є багато програм метою яких є розвиток як самої особистості лідера так і розвитку лідерських якостей.

В цих програмах розроблений комплекс вправ, ігор, завдань, які направлені на лідерські якості, вони є в вільному доступі в Інтернеті, на сайті «На Урок».

Можна розробити програму тренінгу, не забуваючи про вікові особливості молодших підлітків.

Розглянемо структуру тренінгового заняття.

## I. Вступ.

У вступі надається план-графік роботи, розглядаються правила тренінгу. Обов'язково відбувається привітання з учасниками і тренером.

На цьому етапі можна використати гру на знайомство «Імя-якість».

Учні стають в коло беручись за руки. Кожен з них представляється і характеризує себе на літеру з якої починається його ім'я.

Також на цьому етапі можна використати такі ігри:

Моя буква [19].

Мета: розтопити лід, краще пізнати учасників

Опис:

1. Кожен учасник вибирає собі будь-яку букву алфавіту й озвучує її всій групі або сусідові.

2. Протягом 2 хвилин учасники підбирають якомога більше слів, які описують їх і починаються на обрану літеру.

3. Кожен учасник ділиться своїми словами з групою

Наприклад: мене звать Вікторія й моя буква П. Я практична, пунктуальна, розуміюча і прямолінійна.

Можна написати свої імена й букви на постерах, а потім розвісити їх на стінах для загального ознайомлення протягом дня. Якщо група учасників дуже велика, потрібно спочатку розділити її на невеликі команди.

Чемпіони [19].

Мета: представити учасників один одному в позитивному, оптимістичному ключі, який підкреслює цінність учасника для групи.

Розмір групи: до 20 осіб

1. Учасники стають у пари

2. Протягом хвилин учасники опитують один одного і краще пізнають.

3. Потім кожен учасник представляє групі свого партнера.

4. Подання має представити людини в найкращому вигляді, «продати» його, показати його цінність для тренінгу або отриманого завдання.

Поясніть учасникам, що мета вправи — успіх, а не просто представлення свого партнера. Потрібно показати членам групи яким цінним активом для команди або групи є людина. Можна змінити завдання, щоб кожен учасник представляв себе, показуючи яким цінним він може бути для команди.

## II. Основна частина.

В цій частині проводяться вправи і чергуються з рухливими іграми, обов'язково при закінченні ігри або вправи проводиться обговорення своїх відчуттів і думок, тобто рефлексія.

Вправа «Якості для спілкування» [49].

1. Ведучий роздає аркуші зі списком якостей для спілкування:

- Емпатія
- Доброзичливість
- Відкритість
- Толерантність
- Ініціативність
- Конкретність
- Прийняття почуттів
- Відвертість
- Увага
- Повага

2. Кожен повинен проаналізувати ці якості відносно себе.

3. Вся група виконує спільне завдання, а саме всі разом ранжирують ці самі якості для спілкування в залежності їх важливості. Учні разом вирішують, які якості найбільш важливі у спілкування. Спірні питання треба обговорювати до моменту досягнення повного порозуміння.

Гра «Асоціативне намисто» [49].

Ведучий пропонує зібрати асоціативне намисто до ключового слова заняття (напр.: лідер, лідерство, спілкування, самостійність,

цілеспрямованість, наполегливість тощо). Передаючи повітряну кульку по колу, кожен учасник називає свою асоціацію.

Можна порекомендувати для основної частини ще одну гру.

Гра «Градоначальник» (40 хв.) [49].

Учасники поділяються на малі групи. Кожна група висуває кандидатуру на посаду градоначальника.

Кандидат за допомогою групи захищає свою програму.

Хід гри:

- Мала група представляє свою кандидатуру (форму презентації обирає кожна група сама).
- Кандидат знайомить всіх зі своєю програмою. Відповідає на питання (час обмежений).
- Випробування для кандидатів. Кожна група знає свого кандидата пропонує такий конкурс, в якому він сильний і буде краще всіх (конкурс може бути поетичним, музичним, технічним, художнім та ін.).
- Вибори градоначальника.

Ця гра допомагає розрити задатки креативності, комунікативності і організаційні якості.

### III. Вправи для емоційної розминки.

Цей крок спрямований на створення емоційної свободи учасників.

Сонце світить на... [19].

Мета: посміятися, порухатися

Час: 10- 15 хвилин

1. Учасники сидять або стоять у тісному колі.

2. Одна особа стоїть всередині кола і кричить: «Сонце світить на...» а потім вказує на предмет одягу або колір, який є в кого-то з учасників. Наприклад, «сонце світить на того, у кого карі очі» або «сонце світить на того, на кого шкарпетки».

3. Усі власники зазначеного кольору або предмета одягу міняються місцями один з одним.

4. Учасник із середини кола намагається зайняти чиєсь місце, поки гравці переміщуються.

5. Новий учасник стає в середину кола і гра триває.

#### IV. Підбиття підсумків заняття.

На цьому етапі учасники висловлюють свої думки стосовно вражень і відчуттів з роботи та висловлюють побажання тренеру та учасникам групи.

#### V. Прощання.

На цьому етапі відбуваються прощання з тренером і учасниками, також можуть висловлювати свої думки і побажання один одному.

Також, якщо планується не одна зустріч, можна запропонувати молодшим підліткам завдання на самостійний пошук цитат, визначень і понять про лідера та лідерство (Додаток Г).

Батькам можна запропонувати ігри та вправи які використовуються педагогом. На сам перед, батьки повинні слухати і прислухатись до дитини.

Вони повинні дати молодшому підлітку стійке розуміння його прав та обов'язків, але і батьки мають перед дитиною обов'язки.

Дорослі повинні розуміти і не забороняти дитині спілкуватися з однолітками, в дитині необхідно розвивати внутрішній гальмуючий фактор, щоб вона розуміла чітко, що можна, а що ні.

Так як молодші підлітки себе сприймають як дорослу особистість, з ними необхідно розмовляти на дорослі теми, щоб вони розуміли те, що ви з ними рахуетесь. Якщо ставитись до молодшого підлітка як до дорослого в міру вікових особливостей, то він буде спокійно переносити невдачі і зміни в своєму житті.

## Висновки до третього розділу

В цьому розділі було проаналізовано емпіричне дослідження і надані його результати. При використанні методики виявлення та оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1) [35], виявлено, що більшість дітей мають комунікативні якості, а менша частина має організаторські, тобто в досліджуваних розвинуті комунікативні якості, а організаторські недостатньо розвинуті.

Використовували методику «Мотивація до успіху» (Т. Елерс), отримали результати з вмотивованості до успіху молодших підлітків, виявилось здебільшого вмотивованість є середньою.

Завдяки методиці «Експрес-тесту самооцінки лідерства» (В. Москаленко) виявлено хто з учнів більш схильний до лідерства, а з'ясовано що в класі немає низького рівня лідерства, у всіх є задатки лідера.

Використали методику «Упевненість у собі», дізнались на скільки діти впевнені у собі та своїх можливостях.

Аналіз результатів дослідження допоміг зясувати хто в класі комунікативна особистість, а хто організаторська.

В другому підрозділі цього розділу було надано рекомендації вправ та ігор педагогам та батькам, стосовно діагностики та розвитку лідерських якостей молодшого підлітка. Роз'яснено як їх використовувати вправи та ігри, в контексті тренінгового заняття. Розглянули структуру тренінгового заняття в класі, як різновид дій при розвитку лідерських якостей молодшого підлітка.

Надано прикладні вправи та ігри для вчителів та батьків.

З'ясовано, рухливі і пасивні методики необхідно чергувати, щоб молодший підліток не встигав засумувати і втомитись, а також щоб вправи і ігри мали необхідну ефективність і позитивно впливали на розвиток лідерських якостей молодшого підлітка.

Виявлено, що батьки повинні приймати активну участь у дорослішанні дитини і допомагати розвивати внутрішній гальмуючий фактор, для їхнього чіткого розуміння, що можна, а що ні.

## ВИСНОВКИ

Таким чином ми досягли мети нашої роботи, тобто теоретично визначили та проаналізували ключові поняття, розглянули проблему розвитку лідерських якостей молодшого підлітка та надали методичні рекомендації.

1. Виявлено, що лідер – це харизматична особистість, вправно володіє собою, з ентузіазмом та відповідальністю ставиться до задач, він може регулювати клімат в колективі та вести за собою колектив для досягнення поставленої мети.

Виявлено, що тлумачення терміну «лідерство» - є неоднозначним, його визначають як процес, вміння та властивість.

З'ясовано, лідерство – це процес, завдяки якому один з членів групи, який є лідером, вправно організовує роботу колективу, мотивує його на досягнення мети.

Встановлено, що бувають позитивні, негативні, вольові, професійні та моральні якості і кожна з них містить групу якостей якою може володіти особистість.

Виявлено, лідерські якості являють собою сукупність якостей якими володіє лідер і вони допомагають йому в стимулюванні колективу або групи на досягнення спільної мети.

Лідерські якості є важливою складовою лідерської особистості.

2. З'ясували, вікові особливості молодшого підлітка, для цього віку є важливим думка однолітків і спілкування, бажання в самоствердженні і доведення свого особистого «Я».

Виявили, що розвиваючи лідерські якості молодшого підлітка важливим є врахування особисті риси цього віку, а саме: самостійність, цілеспрямованість, наполегливість, самоствердження, самовираження та прагнення до спілкування і групування з однолітками.

3. Проаналізувавши дослідження в області лідерських якостей, виявлена затребуваність суспільства в лідерах, а також велику кількість

діагностичного інструментарію та методик для розвитку лідерських якостей молодшого підлітка.

В нашій роботі розглянули що таке діагностичний інструментарій та емпіричне дослідження.

Розглянута приблизна інструкція для педагога при проведенні діагностики лідерських якостей молодшого підлітка.

Результати дослідження надано у вигляді діаграм в відсотковому еквіваленті, також у вигляді графіків для більш наглядного прикладу та таблицях.

Підбивши підсумки, з'ясовано, що в більшій кількості досліджуваних середній рівень мотивації до успіху та середній рівень лідерства, а в 2х дітей високий рівень лідерства, також був з'ясован рівень упевненості в собі молодших підлітків. Виявлено, що переважають впевнені в собі особистості.

Надавши перевагу комунікативним і організаторським якостям проведено методику виявлення та оцінку комунікативних і організаторських схильностей (КОС-1). Завдяки їй виявлено, що в класі переважають молодші підлітки з комунікативними якостями, але в 3х дітей з 30 рівномірно розвинуті як комунікативні якості так і організаторські.

Проведення емпіричного дослідження допомогло з'ясувати що більшість дітей, а це 30 % дітей, володіють комунікативними навичками на рівні нижче середнього, а також переважає середній рівень (27 %). Можна виділити, що 2 дівчинки володіють комунікативними навичками на високому рівні.

Звернімо увагу, стосовно організаторських якостей, ними володіють 60 % дітей з класу на низькому рівні, а в 3 % проявлено на дуже високому рівні.

Отже, з'ясовано, що в молодшому підлітковому віці діти володіють як комунікативними, так і організаторськими якостями, але на різних рівнях.

4. Надано рекомендації вправ та ігор педагогам та батькам, стосовно діагностики та розвитку лідерських якостей молодшого підлітка. Надані

роз'яснення стосовно використання цих вправи та ігор, в контексті тренінгового заняття. Проаналізовано структуру тренінгового заняття в класі, як різновид діяльності розвитку лідерських якостей молодшого підлітка.

Виявлено, що пасивні і рухливі методики треба чергувати, для того щоб молодші підлітки не встигали засумувати і втомитись, а також щоб вправи і ігри мали необхідну ефективність та добре сприймалися і позитивно вплинули на розвиток лідерських якостей молодшого підлітка.

Встановлено, що методики можна використовувати як на класній годині, так і в позаурочний час, а також їх можуть використовувати не тільки педагоги, а й батьки для розуміння та допомоги дитині в розвитку лідерських якостей.

З'ясовано, що батьки повинні приймати активну участь у дорослішанні дитини і допомагати розвивати внутрішній гальмуючий фактор для їхнього чіткого розуміння, що можна, а що ні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Академічний тлумачний словник. Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/pokaznyk>. – Назва з екрана.
2. Алфімов Д. В. Виховання лідерських якостей школярів у сучасній загальноосвітній школі. Духовність особистості: методологія, теорія і практика. 2010. № 4. С. 3-14
3. Алфімов Д. В. Виховання лідерських якостей учнів у сучасній загальноосвітній школі: монографія Донецьк: Каштан, 2011. 352 с. с. 110, 121, 128.
4. Ахундова А. Проблеми політичного лідерства. Гілея: науковий вісник. 2012. Вип. 58. Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Gileya/2012\\_58/Gileya58/P8\\_doc.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2012_58/Gileya58/P8_doc.pdf)
5. Безкоштовна бібліотека підручників. Режим доступу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-3029.html> - назва з екрана.
6. Білуха М. Т. Методологія наукових досліджень: Підручник. К.: АБУ, 2002. 480 с.
7. Бойетт Дж. Г. Можна ли навчитися лідерству. Режим доступу: <http://www.management.com.ua/ld/ld013.html>
8. Буряк Т. П. Сучасні підходи до лідерства. Київ: Наукова думка, 2009
9. Вікові особливості дітей і підлітків, стаття. Режим доступу: <https://psv.com.ua/uk/vikovi-osoblivosti-ditej-i-pidlitkiv/> назва з екрану
10. Волківська Д. А. Сучасні трактування поняття «Лідер». Проблеми сучасної педагогічної освіти. Педагогіка і психологія. 2013. Вип. 39(3).–С. 78-84. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspo\\_2013\\_39\(3\)\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/pspo_2013_39(3)_15). с. 79.
11. Гаврилюк М. В. Феномен лідерства в університетській освіті. На матеріалах Англії та Уельсу : навч. посіб. Львів: Вид-во Львівської політехніки, 2011. 132 с.

12. Горленко В. М., Острова В. Д., Сосновенко Н. В., Ткачук І. І.; за заг. ред. В. Г. Панка: метод. рек. Застосування діагностичних мінімумів в діяльності працівників психологічної служби. Київ: УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 106 с.
13. Дяків А. А. Виховання лідера. Київ: Наукова думка, 2011
14. Евтихов О. В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 238 с.
15. Едершайм Е. Марвін Бауер, засновник McKinsey & Company. "Фабула". 2019
16. Єрмолаєва М. В.. Психологія розвитку: Методичний посібник для студентів заочної та дистанційної форм навчання, 2003
17. Жеребова Н. С. К вопросу о механизме выдвижения лидеров в студенческих группах. Сб. «Личность и группа»: Уч. Зап. ЛГПИ им. А. И. Герцена: Т. 468, Л., 1971. 74 с.
18. Забродський М. М. Основи вікової психології. Навчальний посібник. Тернопіль: Навчальна книга. Богдан, 2004. 112 с.
19. Ігри та вправи для тренінгів (зі скарбнички неформальної освіти). Стаття. Режим доступу: <https://www.gurt.org.ua/articles/43009/>
20. Клепко С. Ф., Литвинюк Л. В. Формування лідерської компетентності в школі: навчальний посібник-довідник. Полтава: ПОІППО, 2012. 270 с.
21. Кричевский Р. П. Психология лидерства. Москва: Статут, 2007. 318 с.
22. Лідерство. Стаття. *Все для студентів*. Режим доступу: [http://megalib.com.ua/content/10064\\_Priroda\\_liderstva\\_ta\\_iogo\\_skladniki.html](http://megalib.com.ua/content/10064_Priroda_liderstva_ta_iogo_skladniki.html)
23. Ливайн С. Лідер в тебе. М.: Прогресслитера: Яхссмен, 1995. 240 с.
24. Майерс Д. Социальная психология. Санкт-Петербург: Питер, 1997. 673 с.

25. Мараховська Н. В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. канд. пед. наук: Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С.Сковороди. Х., 2009. 22 с.
26. Наказ «Про затвердження Порядку здійснення психологічного забезпечення службової діяльності в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України та Переліку психологічних протипоказань, наявність яких унеможлиблює проходження служби (навчання) в Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України». Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України від 31.07.2015 № 431.
27. Немов Р. С. Психологія: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. 4-е изд. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. Кн. 1: Общие основы психологии. 688 с.
28. Немов Р. С. Психологія: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. 4-е изд. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. Кн. 2: Психология образования.
29. Павелків Р. В. Вікова психологія: підручник: Кондор, 2011. 469 с.
30. Пастухова Н. В. Нова українська школа: виховання лідера. Каліф.роб.маг.педагогіки. 2019. Режим доступу: <https://is.gd/TifAoq>
31. Пахарев А. Д. Політичне лідерство: історико-політологічний контекст і сучасне становище. Автореф. дис. докт. політ. наук: Н А Н України, Інститут політичних та етнонаціональних досліджень. К., 2003. 35с.
32. Петровский А. В., Ярошевский М. Г. Психологія. М.: Академія, 2002. 512 с.
33. Поради з психології. Якості людини як особистості. Стаття. Режим доступу: <https://pyrogiv.kiev.ua/yakosti-lyudini-yak-osobistosti/>
34. Прищак М. Д., Мацко Л. А. Психологія. Ч. І.: навчальний посібник. Вінниця: ВНТУ, 2012. 141 с.. с. 87.

35. Психологу для роботи. Діагностичні методики : збірник, уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Вид. 2-ге, виправл. Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. 616 с. Режим доступу: [http://lib.khnu.km.ua/fond/NOV/new\\_04\\_2018/454813.pdf](http://lib.khnu.km.ua/fond/NOV/new_04_2018/454813.pdf)
36. Психологический словарь под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др. М.: Педагогика, 1983. 448 с.
37. Психологічний інструментарій розвитку лідерського потенціалу сучасної молоді: теорія і практика: Матеріали науково - практичної конференції 17 жовтня 2019 р. За заг. ред. Романовського О. Г., Х.: НТУ «ХП», 2019. 75 с.
38. Публічний електронний словник української мови [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://ukrlit.org/slovnuk>. – Назва з екрана.
39. Романовський О. Г., Гура Т. В., Книш А. Є., Бондаренко В. В. Теорія і практика формування лідера: навчальний посібник: Харків, 2017 р. 100 стор.
40. Ротко О. М. Розвиток лідерських якостей молодших підлітків засобами учнівського самоврядування Режим доступу: <https://vipsoft.blob.core.windows.net/contest/a11c737f3b5555b52ce09cd4bc72cecd.pdf>
41. Рысёв Н. Ю.. Технологии лидерства: о Богах, Героях и Руководителях. Изд. 2-е, испр. и доп. Санкт-Петербург: Rescont, 2012. 402 с. Режим доступу: [http://loveread.ec/view\\_global.php?id=67010](http://loveread.ec/view_global.php?id=67010)
42. Савчик М. В., Василенко Л. П. Вікова психологія. Навчальний посібник. К.: Академвидав, 2005. 360 с.
43. Семченко Н. О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності : дис. канд. пед. наук. Харків, 2004. 215 с.
44. Сергеева Л., Кондратьева В., Хромей М. Лідерство: Навчальний посібник для учнів/студентів професійних навчальних закладів із спеціальності «Комерційна справа». Івано-Франківськ: ЛілеяНВ,

2015. 296 с. Режим доступу:  
[http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki\\_pracevlasht/liderstvo.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/depozitar/navichki_pracevlasht/liderstvo.pdf)

- 45.Скібіцька Л. І. Лідерство та стиль роботи менеджера : навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2009. 192 с. Режим доступу:  
<https://ukrtextbook.com/liderstvo-ta-stil-roboti-menedzhera-skibicka-l-i/>
- 46.Сушик Н. Теоретичні основи формування лідерських якостей учнівської молоді. *Науковий вісник Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. Луцьк, 2013. С. 110-115.
- 47.Шкільне життя. Тест «Упевненість у собі». Режим доступу:  
<https://www.schoollife.org.ua/test-vpevnenist-u-sobi/>
- 48.Ягодінкова В. Виховання лідерів. Виховна робота в школі. 2009. № 10.
- 49.Ягоднікова В. В., навч.посібник «Теорія та методика виховання лідерів». Одеса. 2010, 232 с.
- 50.20 цитат успешных людей о лидере. Режим доступу:  
<https://zadneprovskaya.com/ru/news/20-citat-uspeshnyh-lyudey-o-lidere>

## ДОДАТКИ

Додаток А.

### **Експрес-тест самооцінки лідерства (Москаленко В.В. Соціальна психологія)**

Призначення: Даний експрес-тест дозволяє визначити актуальний рівень виявлення лідерства у сумісній діяльності.

Інструкція: Уважно прочитайте кожне з десяти суджень і виберіть найбільш підходящу для вас відповідь в буквеній формі. Працюючи з опитувальником, пам'ятайте, що немає ні поганих, ні хороших відповідей. Важливим фактором є те, що в своїх відповідях потрібно прагнути до об'єктивності і записувати ту відповідь, яка першою приходить в голову.

#### Опитувальник

1. Що для вас є важливішим у грі?
  - а) Перемога.
  - б) Розвага.
2. Чому ви надаєте перевагу в загальній розмові?
  - а) виявити ініціативу, пропонувати щось.
  - б) слухати і критикувати те, що пропонують інші.
3. Чи здатні ви витримати критику, не входячи у дрібні суперечки, не виправдовуючись?
  - а) Так.
  - б) Ні.
4. Чи подобається вам, коли вас хвалять прилюдно?
  - а) Так.
  - б) Ні.
5. Чи відстоюєте ви свою думку, якщо обставини (думка більшості) проти вас?
  - а) Так.
  - б) Ні.
6. В компанії, у спільній справі Ви завжди заводило, щось придумаете,

що є цікавим для інших?

а) Так.

б) Ні.

7. Чи вмієте ви приховувати свій настрій від оточуючих?

а) Так.

б) Ні.

8. Чи завжди ви терміново і покорливо робите те, що вам говорять старші?

а) Так.

б) Ні.

9. Чи вдається вам у розмові, дискусії переконати, привабити на свій бік тих, хто раніше був з вами не згоден?

а) Так.

б) Ні.

10. Чи подобається вам вчити (повчати, виховувати, навчати, давати поради) інших?

а) Так.

б) Ні.

### **Обробка та інтерпретація даних**

Підрахуйте загальну кількість «А» і «Б» відповідей.

Високий рівень лідерства А = 7-10 балів.

Середній рівень лідерства А = 4-6 балів.

Низький рівень лідерства А + 1-3 балів.

Переважання відповідей «Б» свідчить-про дуже:низьке або деструктивне лідерство.

### **Виявлення та оцінка комунікативних та організаторських схильностей (КОС-1) [31]**

Ця методика виявляє комунікативні та організаторські схильності особистості (вміння чітко та швидко налагоджувати ділові та товариські контакти з людьми, бажання розширювати контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей і т.д.).

**Вік досліджуваного: з 11 років.**

**Інструкція.** Перед вами 40 запитань, на кожне з яких потрібно дати відповідь "так" або "ні". Час виконання - 10-15 хвилин.

#### **Текстовий матеріал**

1. Чи є у вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи правда, що вам приємніше і простіше проводити час за книжками або за якимось іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за вас?
10. Чи любите ви придумувати і організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри і розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?

13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви, щоб ваші товариші діяли згідно з вашою думкою?
15. Чи важко вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас оточуючі, чи виникає у вас бажання побути наодинці?
20. Чи правда, що ви, як правило, погано орієнтуєтесь в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у вас відчуття дискомфорту, якщо вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається вам брати участь в колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які зачіпають інтереси ваших друзів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви не прагнете до того, щоб довести правильність своїх дій чи слів?
29. Чи вважаєте ви, що вам не важко внести пожвавлення у незнайоме товариство?
30. Чи брали ви участь у громадському житті школи?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи правда, що ви не прагнете відстоювати свою думку чи рішення, якщо його не зразу прийняли друзі?

33. Чи відчуваєте ви себе комфортно в незнайомій компанії?
34. Чи охоче ви організовуєте вечірку для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви губитеся, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. У вас багато друзів?
38. Чи часто ви буваєте в центрі уваги своїх друзів?
39. Ви відчуваєте дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?

### **Ключ:**

#### **Комунікативні схильності:**

Так (+) - 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33; 37.

Ні (-) - 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

#### **Організаторські схильності:**

Так (+) - 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38.

Ні (-) - 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

### **Обробка результатів**

Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей (К) – це відношення кількості відповідей, що збігаються з ключем, до числа 20:

$$K = x/20.$$

Показники, отримані за даною методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей, близькі до 0 - про низький рівень. Оціночний коефіцієнт К - це первинна кількісна характеристика матеріалів дослідження. Для якісного оцінювання результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону К відповідає визначена оцінка.

*Наприклад:* кількість відповідей, що збіглися, виявилася рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 - за шкалою організаторських схильностей. Користуючись формулою, вираховуємо:

$$K_{\text{ком.}} = 19 / 20 = 0,95 \text{ й } K_{\text{орг.}} = 16 / 20 = 0,8.$$

Записуємо отримані результати в бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських схильностей.

#### Шкала оцінок комунікативних схильностей

Коефіцієнт К	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

#### Шкала оцінок організаторських схильностей

Коефіцієнт К	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,81-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий	Дуже високий

#### Інтерпретація результатів

- Якщо ви отримали **оцінку "1"**, то вам властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності.

- У тих, хто отримав **оцінку "2"**, розвиток комунікативних та організаторських схильностей є на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, відчуваєте себе самотою в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі при встановленні контактів з людьми і, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не

проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

- Якщо ви отримали *оцінку "3"*, то вам притаманний середній рівень комунікативних та організаторських схильностей. Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуєте коло своїх знайомств, відстоюєте свою думку, плануєте роботу. Однак "потенціал" цих схильностей не відрізняється високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

- Якщо ви отримали *оцінку "4"*, то вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Ви не губитеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно намагаєтеся розширити коло знайомих, займаєтеся громадською діяльністю, допомагаєте близьким, друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійні рішення в екстремальній ситуації.

- Якщо ви отримали *оцінку "5"*, то вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей, вам притаманні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення, відстоюєте свою думку. Ви легко почуваете себе в незнайомій компанії, любляете і вмієте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських схильностей в даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявилися невисокими, то це зовсім не означає, що цих схильностей потенційно у вас немає. Просто не були створені умови для їх виявлення та розвитку або у вас не було нагальної потреби отримати відповідні вміння.

## Методика «Мотивація до успіху»

(Автор Т. Елерс. )

Призначення: Методика оцінює силу прагнення до досягнення мети, до успіху.

Інструкція: Пропонується ряд стверджень. При згоді з ствердженнями рядом з його цифровим позначенням треба ставити на бланку для відповіді знак «+» («так»), при не згоді - знак «-» («ні»).

### Текст опитувальника

1. Коли є вибір між двома варіантами, його краще швидше зробити чим відложити на певний час.
2. Я легко роздратовуюсь, коли бачу, що не можу на все сто процентів виконати завдання.
3. Коли я працюю, це виглядає так, як я все ставлю на карту.
4. Коли виникає проблемна ситуація, я часто приймаю рішення одним з останніх.
5. Коли у мене два дні підряд не має справи, я утрачаю спокій.
6. В деякі дні мої успіхи нижче середнього.
7. По відношенню до себе я більше суворий, чим по відношенню до інших.
8. Я більш доброзичливий, чим інші.
9. Коли я відмовляюся від трудного завдання, то потім суворо засуджую себе тому, що знаю, що в ньому я добився би;успіху.
10. В процесі роботи я потребую в невеликий паузах для відпочинку.
11. Старанність — це не моя риса.
12. Мої досягнення в навчанні не завжди однакові.
13. Мені більше привертає інша робота, чим та, якою я зайнятий.
14. Догана стимулює мене сильніше, чим похвала.
15. Я, знаю, що мої друзі вважають мене діловою людиною.

16. Перепони роблять мої рішення більш твердими.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Звичайно видно, коли я працюю без натхнення.
19. При виконанні роботи я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю те, що повинен був зробити зараз.
21. Необхідно покладатися тільки на самого себе.
22. В житті мало речей, більш важливих чим гроші.
23. Завжди, якщо мені треба виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю.
24. В не такий честолюбний, як інші.
25. В кінці канікул я звичайно радію, що скоро піду в школу.
26. Коли я схильний до роботи, то я її роблю краще, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які упорно виконують завдання.
28. Коли у мене не має справ, я почуваю себе погано.
29. Мені приходится виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим.
30. Коли мені треба приймати рішення, я стараюсь роботи це як на краще.
31. Мох друзі іноді вважають мене ледащим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від моїх товаришів.
33. Безглуздо протидіяти волі керівника.
34. Іноді не знаєш, яке завдання приведеться виконувати.
35. Коли щось не ладиться, я нетерплячий.
36. Я звичайно звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Коли я працюю з друзями, моя робота діє більший результат, чим робота інших.
38. Багато, за що я беруся, я не довожу до кінця.
39. Я заздрю тим, хто не завантажений роботою.
40. Я не заздрю тим, хто прагне до влади і певного положення.

41. Коли я впевнений, що стою на правильному шляху, для доказу своєї правоти я можу піти і на крайні міри.

Обробката інтерпритація результатів:

По 1 балу проставляється за відповідь «так»(+) у таких питаннях: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 та «ні»(-) – 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39, а відповіді на питання – 1, 11, 12, 19, 23, 33-35, 40 не враховуються. Рахується кількість балів і чим більша сума балів, тим більше виражена мотивація до досягнення успіху.

### Тест «Упевненість у собі»

Призначення: тест дозволяє визначити наявність упевненості в собі.

Інструкція: На пропоновані питання потрібно дати відповідь «так» чи «ні».

#### Опитувальник

1. Як часто ви відчуваєте раптову втому, хоча, по-суті, ви і не перевтомлювалися?
2. Чи буває з вами таке, що ви раптом відчули непевненість — чи зачинили ви за собою двері?
3. Часто ви засмучуєтесь без певної причини?
4. Чи байдуже вам, коли у театрі ви сидите в середині ряду?
5. Чи важко вам налаштуватися на чийсь несподіваний візит?
6. Чи лякає вас інколи, якщо раптом задзвонить телефон?
7. Чи часто вам сняться сни?
8. Чи швидко ви зазвичай приймаєте рішення?
9. Чи швидко ви на своїй одежі знаходите пляму, і в такому вигляді вам доводиться кудись іти?
10. Чи буває з вами таке, що перед поїздкою ви раптом захотіли відмовитись від неї?
11. Чи неприємно вам, коли ви бачите, що хтось вас розглядає?
12. Чи просинаєтесь ви вночі з почуттям сильного голоду?
13. Чи виникає у вас бажання інколи залишатись наодинці з самим собою?
14. Якщо ви прийшли в кафе сам (сама), чи сідаєте ви за стіл, за яким уже сидять відвідувачі, хоча є вільний столик?
15. Чи керуєтесь ви у своїх вчинках головним чином тим, чого очікують від вас інші?

Ключ:

За відповідь: «так» на запитання 1, 2; 3, 4, 5, 6, 11, 12, 15 отримуєте по 1 балу.

За відповідь «ні» на запитання 7, 8, 9; 10, 13, 14 ви також отримуєте по 1 балу.

Ви можете отримати максимум 15 балів.

Інтерпретація результатів:.

Підсумуйте загальну кількість балів.

0 балів. Ви настільки самовпевнені, що ваші відповіді здаються не зовсім щирими.

1-4 бали. Ви вільні від необачних вчинків, властивих неврастенікам. Певна частна невпевності не є недоліком, а скоріше доказом гнучкості вашої психіки:

5-8 балів. У вас яскраво виявлена потреба почувати себе впевнено. Інші люди майже завжди можуть на вас покластися. Проте, через цю вашу рису інколи страждає безпосередність висловлення почуттів

9-12 балів. Ваша потреба бути впевненим у собі настільки сильна, що є небезпека частенько бачити речі не такими, якими вони є насправді, а такими, які відповідають вашим уявленням. Якщо ви не готові хоча б зрідка відважитися на «стрибок у невідоме», то у вашому житті буде вкрай мало щасливих миттєвостей.

13-15 балів. Ваш страх перед непередбаченими ситуаціями настільки великий, що навіть, приміром, виграючи в лото, ви перш за все відчуваєте якісь сумніви, побоювання. Потреба сталості і стабільності цілком зрозуміла, але коли вона виростає до надмірних розмірів, то щонайменші зміни обставин уже руйнують у вас почуття впевненості в собі. Якщо довести цю думку до логічного кінця, то мова піде про відмову від розвитку власної особистості. Якщо ви хочете себе переломити, то вам доведеться змиритися з тим, що певна частка непевності у вашому характері все-таки залишається.

Давайте на наступний раз, Ви підготуєте Ваші приклади «Що таке лідер?», «Що таке лідерство?», а можна і Ваш погляд на ці поняття або їх задачі.

**Наприклад:**

1. «Чтобы управлять собой, используйте голову. Для управления другими используйте сердце».

*Элеонора Рузвельт (Eleanor Roosevelt), экс-первая леди США*

2. «Прежде, чем стать лидером, вы стремитесь к собственному успеху. Для лидера успех — это наблюдать рост других».

*Джек Велч (Jack Welch), бывший генеральный директор компании «General Electric»*

3. «Если ваши действия приводят к результатам, которые вдохновляют других мечтать больше, узнавать больше, делать больше и добиваться большего, значит, вы отличный лидер!».

*Долли Партон (Dolly Parton), исполнитель и автор песен*

4. «Задача лидера состоит в том, чтобы вдохновлять и мотивировать людей, помогая им реализовать свой потенциал полностью».

*Дениз Моррисон (Deniz Morrison), генеральный директор компании «Campbell Soup»*

5. «Хороший лидер — это тот, кому достается немного больше, когда речь идет об ответственности, и немного меньше, когда доходит до благодарности».

*Джон Максвелл (John Maxwell), автор книг, спикер*

6. «Если вы честны и служите людям, которые на вас работают, они ответят вам тем же».

*Мэри Кэй Эш (Mary Kay Ash), основатель компании «Mary Kay Cosmetics»*

7. «Лидер ведет людей туда, куда они хотят идти. Выдающийся лидер — туда, куда они не обязательно хотят идти, но где обязательно хотят оказаться».

*Розалин Картер (Rosalynn Carter), экс-первая леди США*

8. «Моя работа заключается не в том, чтобы упрощать людям жизнь. Моя работа — делать людей лучше».

*Стив Джобс (Steve Jobs), основатель компании «Apple»*

9. «Сложно пояснить, что значит быть хорошим лидером. Но если люди готовы идти за вами на край света, то вы — хороший лидер».

*Индра Нуйи (Indra Nooyi), генеральный директор компании «PepsiCo»*

10. «Люди не любят следовать за пессимистами».

*Боб Айгер (Bob Iger), генеральный директор компании «The Walt Disney»*

11. «Лидеры идут впереди и остаются там, задавая стандарты, в соответствии с которыми будут оценивать свою работу и работу подчиненных».

*Фред Смит (Fred Smith), основатель и руководитель компании «FedEx»*

12. «Лучший руководитель — тот, кто имеет достаточно здравого смысла, чтобы нанять хорошего человека и позволить ему делать то, что ему нравится. И способный не вмешиваться в этот процесс».

*Теодор Рузвельт (Theodore Roosevelt), экс-президент США*

13. «Главная задача лидера — вселить в других людей уверенность в своих силах и желание продолжать».

*Уолтер Липпман (Walter Lippmann), репортер*

14. «Вы не станете лидером, заставляя людей что-то делать. Это — насилие, а не лидерство».

*Дуайт Эйзенхауэр (Dwight Eisenhower), экс-президент США*

15. «Задача лидера быть сильным, но не грубым; добрым, но не слабым; дерзким, но не агрессивным; вдумчивым, но не ленивым; скромным, но не робким; амбициозным, но не высокомерным; с чувством юмора, но без глупостей».

*Джим Рон*

16. «Если мы посмотрим вперед, в следующее столетие, мы увидим, что лидерами будут те, кто вдохновляет других».

*Билл Гейтс*

17. «Если ваши действия вдохновляют других людей мечтать о большем, учиться большему, делать больше и становиться лучше, значит вы лидер».

*Генри Адамс*

18. «У лидера есть две важные черты; во-первых, он сам куда-то идет, во-вторых, он может повести за собой людей».

*Максимилиан Робеспьер, один из лидеров Великой Французской революции*

19. «Задача лидера в том, чтобы было больше лидеров, а не в том, чтобы было больше тех, кто следует за лидером».

*Ралф Нейдер, американский юрист*

20. «Люди, партнеры, команда - только они имеют значение. Формула успеха любого твоего дела находится в сочетании людей, которые будут вокруг тебя. Отпускай без сожаления тех, кто не хочет идти вперед вместе с тобой. Не стоит никого тянуть - такой человек на самом деле хочет жить другой жизнью. Уходи без сомнения от тех, кто оставлял ножи в твоей спине. предавший тебя раз за мелкий прайс - предаст еще раз, когда цена возрастет. Доверяй без размышлений всем остальным. Невозможно жить без стопроцентного доверия - оно либо есть, либо его нет. Отдай свою жизнь собственной интуиции, опирайся на опыт, знания и свою команду. Не выдумывай и не делай вид. Не старайся произвести впечатление. Просто будь тем, кем ты есть. Если ты сделал нечто достойное - умные и правильные люди оценят это и пойдут с тобой. Другие тебе просто не нужны».

*Ник Фельдман*