МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Государственное бюджетное   
профессиональное образовательное учреждение

УФИМСКИЙ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ, ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ И БЕЗОПАСНОСТИ

Зам. директора ГБПОУ УКРТБ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Р. Туктарова

«\_\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

**Методическая разработка по воспитательной работе**

**на тему «Становление коллектива в студенческой группе»**

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО  Методист ГБПОУ УКРТБ  Никонова Д.С. | Разработали  Котков К.В., нач. отдела по ВР  Давлетова Л.Р., педагог-психолог |
|  | 2019 |

Методическая разработка по воспитательной работе на тему «Становление коллектива в студенческой группе» предназначена для классных руководителей колледжа в помощь при работе со студенческой группой, составлена начальником отдела по ВР Котков К.В. и педагогом -психологом Давлетовой Л.Р.

Рецензент: Бронштейн М.Е. зав.кафедрой программирования и ИТ УКРТБ

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 4 |
| 1. Коллектив как объект психолого-педагогического исследования | 5 |
| 1.1. Теории и подходы к разработке проблемы формирования коллектива | 5 |
| 1.2 Понятие коллектива, структура коллектива | 7 |
| 2. Формирование студенческого коллектива | 10 |
| 2.1. Особенности развития личности студента | 10 |
| 2.2. Особенности формирования студенческого коллектива | 12 |
| 2.3. Староста группы | 16 |
| Заключение | 18 |
| Литература | 19 |
| Приложение 1. Методика изучения психологического климата коллектива | 20 |
| Приложение 2. Методика «Определение индекса групповой сплоченности Сишора» | 22 |
| Приложение 3. Методика «Социометрия Дж. Морено» | 23 |
| Приложение 4. Методика «Определение лидерских качеств» | 27 |

**Введение**

В современном обществе формируется потребность в новом типе личности, качествами которой являются практичность, инициативность, способность ориентироваться в рыночных условиях, динамичность, постоянное стремление к развитию, интеллектуальная развитость. Студенчество является наиболее интеллектуальной, творчески развитой и прогрессивной частью молодежи, важнейшим фактором политического, духовного и экономического преобразования российского общества.

Самым первым и одним из важных шагов в воспитании студенчества является формирование коллектива с выработанными общественно значимыми целями, органами самоуправления. Именно сформированный студенческий коллектив имеет силу и может стать источником преобразований современной действительности.

В современной педагогической науке  коллектив определяют как устойчивую во времени организационную группу взаимодействующих людей, со специфическими органами управления. Эта группа объединена целями совместной, общественно полезной деятельности, и имеет сложную динамику формальных и неформальных взаимоотношений между членами этой группы.

Учебный коллектив имеет двойственную структуру: во-первых, он является объектом и результатом сознательных и целенаправленных воздействий педагогов, кураторов, которые определяют его особенности; во-вторых, учебный коллектив это относительно самостоятельное развивающееся явление, которое подчиняется особым социально-психологическим закономерностям.

Задача педагогов и классных руководителей сформировать у студентов, будущих специалистов общие компетенции (ОК):

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

**1. Коллектив как объект психолого-педагогического исследования**

**1.1. Теории и подходы к разработке проблемы формирования коллектива**

Педагогическая теория формирования коллектива создавалась усилиями многих отечественных педагогов и психологов. Наибольший вклад в разработку проблемы коллектива внес выдающийся отечественный педагог А. С. Макаренко. Он творчески переосмыслил классическое образование, принял активное участие в поиске новых решений, определив и разработав ряд новых проблем воспитания. А. С. Макаренко занимался вопросами методологии, теории и организации воспитания. Личность является субъектом воспитательного воздействия при условии, если она выражает интерес коллектива.

Учение Макаренко содержит технологию поэтапного формирования коллектива. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение – форма его жизни, остановка – форма его смерти и  выделил принципы развития коллектива: гласность, зависимость, ответственность, параллельное действие.

Помимо принципов развития коллектива, А.С.Макаренко сформулировал принципы формирования результативного коллектива:

* единство цели и труда коллектива предполагает объединение людей внутри группы не только в общей цели и в общем труде, но и в общей организации труда;
* большая «связанность» коллектива предполагает взаимопеременность состава командиров и подчиненных в течение рабочего дня, недели. Поэтому, в коллективе каждый был вынужденно связан с каждым и в разных отношениях.
* «мажор» (активность) в коллективе, по мнению А.С.Макаренко,- это прежде всего проявление внутреннего, уверенного спокойствия, уверенности в своих силах, в силах своего коллектива и своем будущем. Этот крепкий мажор должен иметь вид постоянной бодрости, готовности к действию;
* защита проявляется в том, что каждый из членов коллектива должен и обязан отстаивать «своих» перед посторонними;
* торможение-это регулирование отношений внутри коллектива и коллектива в целом.

Также А.С.Макаренко выделил этапы становления коллектива:

1. **Становление коллектива** (первоначальное сплочение). Цель данного этапа -  превратить организованно оформленную группу в коллектив, где отношения участников определяются содержанием деятельности.
2. **Усиление влияния актива.** Среди членов группы произвольно выделяются  наиболее инициативные люди, необходимо организовать направление данной активности – создать актив группы. Затем происходит постепенное усиление влияния актива.
3. **Расцвет коллектива**: характерен более высокий уровень требований к себе, к своим товарищам.
4. **Процесс движения:** через коллективный опыт человек предъявляет требования к себе, выполнение нравственных норм переходит в ранг потребности.

Настоящий коллектив должен иметь общую цель, заниматься разносторонней деятельностью, в нем должны быть органы направляющие его жизнь и работу. Важна перспектива движения вперед. Управление коллективом - это увлечь определенной целью, требующей общих усилий труда. «Важна радостная, бодрая, мажорная обстановка», – утверждал А.С.Макаренко.

Известный отечественный психолог А.В.Петровский, характеризуя особенности развития коллектива, выделил несколько последовательно сменяющих друг друга фаз.

1. **Адаптация личности в коллективе**. Предполагает активное усвоение личностью действующих в данной общности норм и овладение соответствующими формами и средствами деятельности.
2. **Индивидуализация.** Порождается противоречием между достигнутой личностью адаптацией в коллективе и неудовлетворенной потребностью в максимальной персонализации.
3. **Интеграция личности в коллективе**. Коллектив принимает личность, оценивает ее индивидуальные особенности, а личность, в свою очередь, устанавливает отношения сотрудничества с членами коллектива. В этот период личность имеет возможность наиболее полно проявить свою индивидуальность и творческий вклад в коллектив.

Таким образом, на современном этапе при организации процесса формирования коллектива, необходимо учитывать принципы и этапы становления коллектива, внутригрупповую обстановку, которые были выделены и обобщены многими отечественными педагогами и психологами.

**1.2 Понятие коллектива, структура коллектива**

**Коллектив** — социальная общность людей, объединенных на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентации, совместной деятельности и общения.  Коллектив первоначально состоит из малых групп.

**Малая группа** — это небольшое по размеру объединение людей, связанных непосредственным взаимодействием.

Большая часть жизни человека протекает в малых группах: в семье, игровых компаниях сверстников, учебных и трудовых коллективах, соседских, приятельских и дружеских общностях. Именно в малых группах происходит формирование личности, проявляются ее качества, поэтому личность нельзя изучать вне группы. Через малые группы осуществляются связи личности с обществом: группа трансформирует воздействие общества на личность, личность воздействует на общество сильнее, если за ней стоит группа.

Среди естественных малых групп наиболее важным представляется выделение групп *формальных* и *неформальных*.

**Формальные группы** — группы, членство и взаимоотношения в которых, носят преимущественно формальный характер, то есть определяются формальными предписаниями и договоренностями. Формальными малыми группами являются, прежде всего, первичные коллективы подразделений социальных организаций и институтов. Организационные и малые институциональные группы представляют собой элементы социальной структуры общества и создаются для удовлетворения общественных потребностей. Ведущей сферой активности и основным психологическим механизмом объединения индивидов в рамках организационных и институциональных, малых групп является совместная деятельность,

**Неформальные группы** — объединения людей, возникающие на основе внутренних, присущих индивидам потребностей в общении, принадлежности, понимании, симпатии и любви. Примерами малых неформальных групп являются дружеские и приятельские компании, неформальные объединения людей, связанных общими интересами, увлечениями.

Формальные и неформальные группы различаются, прежде всего, по механизмам их образования и по характеру межличностных взаимоотношений. Однако, как и любая классификация, деление групп на формальные и неформальные является достаточно условным. Неформальные группы могут возникать и функционировать в рамках формальных организаций, а группы, возникшие как неформальные, на определенном этапе могут приобретать признаки формальных групп.

**Под структурой коллектива** мы понимаем следующие ее компоненты:

* формальное лидерство,
* роли,
* нормы,
* статус,
* состав.

Почти каждый коллектив имеет своего **формального лидера**. Лидеры во многом определяют моральный климат, взаимоотношения в коллективе и, в конечном счете, эффективность его работы.

Так же **неформальный лидер** приобретает свое положение, добиваясь власти и применяя ее по отношению к членам коллектива, аналогично тому, как это делает лидер формальной организации. Опора неформального лидера – признание его  коллективом. Разработано множество методик для определение лидерских качеств (Приложение 4).

За каждым членом коллектива обычно закрепляются определенные *роли*.

**Роль** – это способ поведения индивида в некоторой ситуации, определяемый его внутренней мотивацией.

Существуют две основных направленности ролей для создания нормально работающего коллектива. Целевые роли распределены таким образом, чтобы иметь возможность отбирать  коллективные задачи и выполнять их.

Наряду с формальным распределением ролей, обязательно складывается неформальное распределение ролей, обычно признаваемое коллективом. Отдельные члены коллектива берут на себя роль генераторов идей, другие склонны к координации усилий членов коллектива, третьи заботятся о взаимоотношениях в коллективе, о поддержании хорошего климата в нем, четвертые следят за тем, чтобы был порядок в работе, все выполнялось в срок и доводилось до конца.

Для того чтобы быть принятым в коллектив и чувствовать его поддержку, необходимо уметь приспосабливаться к его нормам. Обычно сам коллектив оказывает определенное давление и пытается скорректировать поведение тех своих членов, которые поступают вопреки нормам и правилам, существующим в нем.

**Статус в коллективе** -  положение или ранг, который присваивается тому или иному члену этого коллектива другими его членами.

Статус  может быть формальным   и неформальным.

Кроме того, структурные характеристики коллектива включают в себя личные симпатии и антипатии между членами коллектива (кто кому нравится и кто кого не любит), а также силу и конформизм (кто на кого оказывает влияние и кто за кем следует, кто кого готов слушать и кому подчиняться).

 На установление дружеских отношений между людьми оказывают влияние несколько моментов:

1) личностные характеристики взаимодействующих. Люди любят тех, кто близок им по духу, вкусу и предпочтениям;

2) частота встреч, а также ожидание того, что эти встречи будут происходить достаточно часто в будущем;

3) успешное функционирование коллектива. Успех ведет к развитию у людей положительного отношения друг к другу в большей степени, чем неуспех;

4) наличие одной цели;

5) широкое участие всех членов коллектива в принятии решения. Возможность оказывать влияние на общеколлективные процессы стимулирует развитие положительного восприятия коллектива.

Структура коллектива достаточно сложна и в некотором роде условна. Для эффективного формирования коллектива и управления им необходимо четко знать состав малых групп, статус и роли  если не каждого, то хотя бы большинства членов коллектива. Так же установление формальных и неформальных лидеров поможет определить направления и механизмы воздействия на коллектив.

**2. Формирование студенческого коллектива**

**2.1. Особенности развития личности студента**

Термин «**студент**» латинского происхождения, в переводе на русский язык означает усердно работающий, занимающийся, т.е. овладевающий знаниями.

Студент как человек определенного возраста и как личность может характеризоваться с трех сторон:

1) с психологической, которая представляет собой единство психологических процессов, состояний и свойств личности. Главное в психологической стороне - психические свойства (направленность, темперамент, характер, способности), от которых зависит протекание психических процессов, возникновение психических состояний, проявление психических образований. Однако, изучая конкретного студента, надо учитывать вместе с тем особенности каждого данного индивида, его психических процессов и состояний.

2) с социальной, в которой воплощаются общественные отношения, качества, порождаемые принадлежностью студента к определенной социальной группе и т.д.

3) с биологической, которая включает тип высшей нервной деятельности, строение анализаторов, безусловные рефлексы, инстинкты, физическую силу, телосложение, черты лица, цвет кожи, глаз, рост и т.д. Эта сторона в основном предопределена наследственностью и врожденными задатками, но в известных пределах изменяется под влиянием условий жизни.

Изучение этих сторон раскрывает качества и возможности студента, его возрастные и личностные особенности. Сравнительно с другими возрастами в юношеском возрасте отмечается наивысшая скорость оперативной памяти и переключения внимания, решения вербально-логических задач и т.д. Таким образом, студенческий возраст характеризуется достижением наивысших результатов, базирующихся на всех предшествующих процессах биологического, психологического, социального развития.

Если же изучить студента как личность, то **возраст 18 - 20 лет** - это период наиболее активного развития нравственных и эстетических чувств, становления и стабилизации характера и, что особенно важно, овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, профессионально-трудовых и др. С этим периодом связано начало «экономической активности», под которой понимается включение человека в самостоятельную трудовую деятельность и создание собственной семьи.

Преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентации, с одной стороны, интенсивное формирование специальных способностей в связи с профессионализацией - с другой, выделяют этот возраст в качестве центрального периода становления характера и интеллекта. Это время спортивных рекордов, начало художественных, технических и научных достижений.

Характерной чертой нравственного развития в этом возрасте является усиление сознательных мотивов поведения. Заметно укрепляются те качества, которых не хватало в полной мере в старших классах - целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой. Повышается интерес к моральным проблемам (цели, образу жизни, долгу, любви, верности и др.).

Юношеский возраст, по Эриксону, строится вокруг кризиса идентичности, состоящего из серии социальных и индивидуально-личностных выборов, идентификаций и самоопределений. Если юноше не удается разрешить эти задачи, у него формируется неадекватная идентичность, развитие которой может идти по четырем основным линиям:

1) уход от психологической интимности, избегание тесных межличностных отношений;

2) размывание чувства времени, неспособность строить жизненные планы, страх взросления и перемен;

3) размывание продуктивных, творческих способностей, неумение мобилизовать свои внутренние ресурсы и сосредоточиться на какой-то главной деятельности;

4) формирование "негативной идентичности", отказ от самоопределения и выбор отрицательных образов для подражания.

Юноши с пониженным самоуважением особенно ранимы и чувствительны ко всему, что как-то затрагивает их самооценку. Они болезненнее других реагируют на критику, смех, порицание. Их больше беспокоит плохое мнение о них окружающих. Они болезненно реагируют, если у них что-то не получается в работе или если они обнаруживают в себе какой-то недостаток. Вследствие этого многим из них свойственны застенчивость, склонность к психической изоляции, уходу от действительности в мир мечты, причем этот уход отнюдь не добровольный. Чем ниже уровень самоуважения личности, тем вероятнее, что она страдает от одиночества.

Резкая ломка многолетнего привычного рабочего стереотипа иногда приводит к нервным срывам и стрессовым реакциям. Несомненно, особенности этой перестройки связаны с характеристиками типа высшей нервной деятельности, однако социальные факторы имеют здесь решающее значение. Знание индивидуальных особенностей студента, на основе которых строится система включения его в новые виды деятельности и новый круг общения, дает возможность избежать дизадаптации и успешно сформировать студенческий коллектив. Поэтому очень важным моментом является преобразование студенческой группы в коллектив, и приобщение недавнего абитуриента к студенческим формам коллективной жизни.

**2.2. Особенности формирования студенческого коллектива**

Возникновение коллектива является результатом организационно-управленческой, воспитательной работы. Это не просто хорошо организованная для совместной деятельности группа, а группа, объединяющая, сближающая людей на основе выполнения полезно-значимой работы. Студенческие академические группы нередко не становятся настоящими коллективами, потому что преподаватели больше ориентируют студентов на хорошее усвоение знаний, навыков и умений в области будущей профессии, а не на прочную совместную деятельность. Основная задача воспитательного управления академическими студенческими группами как центральным звеном микро среды ссузовского студенчества заключается в превращении каждой группы  в настоящий коллектив и сохранении его до конца учебы в ссузе. На реализацию этой задачи должны быть направлены усилия классных руководителей преподавательского состава.

Существуют самые разнообразные пути и средства воспитательного воздействия на группы и управления ими: совет и просьба, внушение и приказ, указание и пример, убеждение и доказательство, информация и оценка, поощрение и наказание, справедливая требовательность и систематический контроль, определение перспективных линий развития коллектива. Нет только отрицательных и только положительных форм воздействия. Каждая из перечисленных форм может оказаться вредной или полезной, может осуществлять положительное или отрицательное влияние на личность. Все зависит от ситуации и стиля воздействия, положения и индивидуальных особенностей того, на кого воздействуют и кто воздействует.

Основным источником и условием коллективообразования является социально обусловленная *совместная  предметная деятельность людей*; в условиях ссуза -  это совместная учебная, познавательная деятельность и подготовка к будущей профессиональной деятельности. Поэтому основным путем формирования студенческих групп как коллективов является воздействие на них прежде всего через организацию совместной учебно-познавательной деятельности членов группы при этом осуществлять субъект-субъектные взаимоотношения. В практике уже давно утвердили себя такие формы работы как разного уровня проблемные лекции и проблемные семинарские занятия, студенческие научные конференции, деловые игры и многие другие виды учебно-познавательной деятельности, которые приобщают к будущей профессии и делают учебную деятельность коллективной.

Одним из важнейших факторов формирования личности специалиста через коллективную деятельность являются личность классного руководителя, преподавателя-предметника и характер педагогического общения. *Педагогическое общение* - это один из видов профессионального общения, осуществляющего определенные функции: регуляции отношений между педагогом и учащимися, оптимизации учебной деятельности, создания благоприятного психологического климата в коллективе и др.

Советский психолог А.В.Петровский выделяет три основных психологических **уровня группового развития**:

*Низший,* на котором легкость или затрудненность межличностных контактов, совместимость или несовместимость в совместной деятельности между отдельными членами групп, слаженность или разобщенность их действий обусловлены непосредственными симпатиями или антипатиями членов группы, степенью их эмоциональной привлекательности или непривлекательности друг для друга. Если отношения в академической группе останутся на данном уровне, то они будут сводится к образованию микрогруппировок по симпатиям и ни о каком развитии коллектива не может идти и речи.

*Средний уровень* развития характеризуется системой межличностных и личных отношений, опосредованных содержанием коллективной деятельности и основными групповыми ценностями. Эти ценности у членов группы сходны, поэтому личные симпатии и антипатии отходят на второй план.

*Высший уровень* группового развития характеризуется тем, что ядро межличностных и личных отношений опосредованно связями и отношениями к предмету коллективной деятельности, ее смыслу. На этом уровне сплоченность группы оказывается наиболее высокоразвитой и устойчивой. Для этого уровня характерна общность единств жизненных целей и жизненных планов членов группы, взаимопонимание и взаимоподдержка.

**Становление коллектива** студенческой группы зависит от:

* + характера организации учебно-познавательной деятельности студентов, контроля над ней и ее оценки;
  + степени ясности функций, задач и программы деятельности группы, от групповых норм и особенностей преломления в них общих социальных норм;
  + частоты контактов и особенностей общения между членами группы и от особенностей педагогического общения в системе «педагог-студент»;
  + особенностей микрогрупп в группе (способствует ли она сплочению группы или противопоставляют себя группе);
  + характера привлечения каждого члена группы к выполнению групповых заданий, от качества кооперации сил при выполнении общественно значимых задач, стоящих перед группой;
  + размера группы и времени ее существования;
  + качеств руководителей-наставников, межличностных отношений в системе «педагог-студент» и «студент-студент».

В научной психологической и педагогической литературе можно встретить множество разнообразнейших характеристик **кри­териев уровня развития студенческих учебных групп**,  начиная от единства мировоззренческой направленности и ценностных ориен­тации в  них до таких признаков как «совпадение формальной и неформальной структуры»,  «высокая успеваемость» и даже от­сутствие  в  группах конфликтов.   Из этого множества критериев можно выделить группы наиболее значимых:

1. уровень социальной значимости предметной деятельности студенческой группы, выполнение основной студенческой функции, влияние на гармоническое развитие личности члена коллектива;
2. уровень  сплоченности  как ценностно-ориентационного единства группы;
3. уровень  организационного единства группа;
4. уровень удовлетворенности  членов группы положением дел и взаимоотношениями в группе;
5. уровень  ее эмоциональной культуры и преобладание ма­жорного тона;
6. уровень всех видов групповой общественной активности;
7. уровень  группового самосознания и потребность  в  его развитии.

Первым,   главным и наиболее   общим критерием оцен­ки  группы как коллектива должна быть оценка ее предметной дея­тельности: оценка выполнения коллективом основной общественной  функции - овладение глубокими знаниями,   подготовка к будущему высококвалифицированному труду, оценка   возможности группы  способствовать,  полноценному всестороннему гармоническому развитию личности каждого члена группы, его активному включению в различные виды деятельности.

  Уровень абсолютной и качественной успеваемости студентов может быть лишь одним из показателей оценки предметной деятельности студенческой группы. Вторым  критерием социальной зрелости студенческой академической группы,   непосредственно связанным с первым, является его сплоченность как ценностно-ориентационное единство,   кото­рое проявляется:

* в частоте  совпадения оценок,   мнений и суждений по  отноше­нию к существенно значимым для группы в  целом объектов;
* в стремлении как можно чаще  коллективно действовать или решать разлитые вопросы,   оказывая друг    другу помощь;
* в росте принципиальной доброжелательной  требовательности друг к другу по отношению к учебной и трудовой деятельности, раз­витии нравственно-волевых качеств  и культуры поведения, ответ­ственности  не только за свое поведение, но и  за поведение то­варищей.

Одним из значимых критериев высокого - развития группы как коллектива является ее организационное  единство.   О его наличии судят  обычно по тому, существует ли в группе  авторитетный и полномочный  центр - актив, пользуется ли он уважением, симпа­тиям преобладающего большинства группы,  обладает ли необходи­мыми  деловыми качествами.

Важным критерием  социальной  зрелости  студенческой  группы является удовлетворенность членов группы положением дел и взаимоотношениями в ней, стержнем которых является уровень эмоциональной культуры.

Одним из важных критериев благополучного психологического климата студенческого коллектива и уровня его социальной зрелости является степень групповой общественной активности, понимание смысла участия в различных видах общественной деятельности.

Деятельность, направленная на формирование студенческого коллектива, по своей сути творческая, поэтому невозможно дать универсальных способов осуществления ее. Искусство руководства группой и воспитательного воздействия на нее требует владения навыками организационной работы и знаниями основ науки общения, основ психологии, педагогики и этики, умением менять стиль руководства в зависимости от стадий развития коллектива, проявлять динамизм и гибкость в действиях и непрерывно учится мастерству руководства.

*Групповая сплоченность* – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью специальных методик, например**«Методика определения индекса групповой сплоченности Сишора»**(Приложение 2).

**Метод Социометрии** (Приложение 3)- это социально-психологический тест разработанный *Дж. Морено*, применяется для оценки межличностных эмоциональных связей в группе, т. е. взаимных симпатий между членами группы, и решения следующих задач:

а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;

б) выявление соотносительного авторитета членов групп по признакам симпатии-антипатии (лидеры, звезды, отвергнутые);

в) обнаружение внутригрупповых сплоченных образований во главе с неформальными лидерами.

Обследованию может подвергнуться любая группа лиц любого возраста, начиная от дошкольного, имеющая некоторый опыт взаимодействия и общения. В зависимости от задач, которые призвано решить исследование, и от особенностей (возрастных и профессиональных) изучаемых групп формируются критерии социометрического выбора.

**«Диагностика межличностных отношений» (Т. Лири).** Методика создана Т. Лири, Г. Лефоржем, Р. Сазеком в 1954 г. и предназначена для исследования представлений субъекта о себе и идеальном «Я», а также для изучения взаимоотношений в малых группах. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.

При исследовании межличностных отношений наиболее часто выделяются два фактора: доминирование-подчинение и дружелюбие-агрессивность. Именно эти факторы определяют общее впечатление о человеке в процессах межличностного восприятия.

**2.3. Староста группы**

В самые первые дни [студенческой жизни](http://studikam.ru/nezabyvaemaya-studencheskaya-zhizn), когда еще не все успели познакомиться, и не каждый из ваших одногруппников еще толком понимает то, где он оказался, перед новым коллективом возникает важное решение, выбор старосты группы. Это, казалось бы, простое решение на самом деле может сыграть очень важную роль в последующей жизни каждого [студента](http://studikam.ru/) группы. Если группу студентов будет возглавлять ответственный и надежный человек, то такой коллектив будет крепче камня, он сможет решать самые сложные задачи, проводить совместный отдых. Староста является организатором. В его силах организовать  дежурство, поход в кинотеатр или просто на природу.

**Староста студенческой группы** — [студент](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D1%82%D1%83%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%82) академической группы колледжа, являющийся формальной главой группы и выполняющий некоторые административные функции, промежуточное звено между студентами и администрацией учебного заведения.

Старостой группы должен быть человек, который будет являться очень справедливым и ответственным человеком. Любые образовательные мероприятия в первую очередь проходят через этого человека. Многие люди, которых удостоили подобным званием, считают, что в их обязанности входит лишь ведение журнала и сбор денег на различные события. Это в корне не правильное отношение к своей должности.

На плечи старосты часто ложатся те вопросы, которые нужно решить конфиденциально и тет-а-тет с преподавателями или другими людьми, слово которых имеет какое-то значение в вашем учебном заведении. Чаще всего, предметом подобных разговоров является не положение самого старосты, а ситуация со студентами его группы, за которых иногда нужно замолвить словечко.

Кроме того, практически все организационные вопросы тоже входят в обязанности старосты группы. Подобные решения он должен полностью взять под свой контроль и проконтролировать успешное достижение поставленных целей.

Таким образом, когда перед студентами в начале первого курса встанет вопрос о выборе старосты группы, то к нему нужно отнестись с полной серьезностью. Перед тем, как выбрать  того или иного кандидата, следует выяснить, готов ли он исполнять их в полной мере. Если вы выбрали не того человека, и поняли это только через некоторое время, то не нужно бояться сменить его. Ведь от должности старосты напрямую зависит будущее положение в колледже многих студентов группы.

**Заключение**

Усилиями многих отечественных педагогов и психологов создавалась теория становления и развития коллектива. На современном этапе при формировании  успешного коллектива необходимо учитывать принципы, сформулированные еще А.С.Макаренко, и дополненные его последователями. Знание внутригрупповых отношений и эмоционального фона, поможет успешно реализовать цели и задачи, поставленные перед формирующимся коллективом.

Студенческая среда и особенности студенческой группы, оказывают мощное социализирующее и воспитательное воздействие на личность студента. Известно, что поведение людей в группе имеет свою специфику по сравнению с индивидуальным поведением, происходит как унификация, рост схожести поведения членов группы за счет формирования и подчинения групповым нормам и ценностям на основе механизма внушаемости, подчинения власти, так и рост возможностей оказывать свое ответное влияние на группу. В студенческой группе происходят динамичные процессы структурирования, формирования и изменения межличностных взаимоотношений, распределения групповых ролей и выдвижения лидеров и т.п. Все эти групповые процессы оказывают сильное влияние на личность студента, на успешность его учебной деятельности и профессионального становления, на его поведение. Преподаватель-куратор должен знать и понимать закономерности групповых процессов, этапы и условия преобразования группы в коллектив, обладать необходимой теоретической базой, предполагающей знания основ педагогики, психологии, социологии и других наук, для благотворного воздействия на коллектив и сохранении его в течении всего периода обучения в сузе.

**Литература**

1. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учеб. Пособие/ Г.М. Андреева.- 5-е изд. испр. и доп.- М.: Аспект Пресс, 2003.-344с.

2. Макаренко, А.С. Коллектив и воспитание личности/ [Сост. и автор вступ. ст., В.В. Кумарин].- Челябинск: Юж.-Урал. кн. изд-во, 1988-261с.

3. Марисова, Л.И. Студенческий коллектив: основы формирования и деятельности/ От ред. Б.И. Королев.- Киев, 1985- 51с.

4. Новиков, В.В. Социальная психология: феномен и наука: Учеб. Пособие/ В.В. Новиков; Междунар. акад. психол. науки, Ярослав. гос. ун-т.- М.: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2003.- 344с.

Приложение 1

**Методика изучения психологического климата коллектива**

**Инструкция**: оцените, как проявляются перечисленные ниже свойства психологического климата в вашей группе. На континууме от психологического климата типа А до психологического климата типа В определите ту оценку, которая, по Вашему мнению, соответствует истине. Обведите кружком оценку слева или справа относительно нуля.

Оценки:   
3 - свойство проявляется в группе всегда;   
2 - свойство проявляется в большинстве случаев;   
1 - свойство проявляется нередко;   
0 - проявляется в одинаковой степени и то, и другое свойство.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **свойство психологического  климата А** | **оценка** | **свойство психологического климата В** |
| 1 | Преобладает бодрое жизнерадостное настроение | 3 2 1 0 1 2 3 | Преобладает подавленное настроение |
| 2 | Доброжелательность в отношениях, взаимные симпатии | 3 2 1 0 1 2 3 | Конфликтность в отношениях, антипатии |
| 3 | В отношениях между группировками внутри вашего коллектива существует взаимное расположение, понимание | 3 2 1 0 1 2 3 | Группировки конфликтуют между собой |
| 4 | Членам группы нравится вместе проводить время, участвовать в совместной деятельности | 3 2 1 0 1 2 3 | Проявляют безразличие к более тесному общению, выражают отрицательное отношение к совместной деятельности |
| 5 | Успехи или неудачи товарищей вызывают сопереживание, искреннее участие всех членов группы | 3 2 1 0 1 2 3 | Успех или неудача товарищей оставляют равнодушными или вызывают зависть, злорадство |
| 6 | С уважением относятся к мнению других | 3 2 1 0 1 2 3 | Каждый считает свое мнение главным и нетерпим к мнению товарищей |
| 7 | Достижения и неудачи группы переживаются как собственные | 3 2 1 0 1 2 3 | Достижения и неудачи группы не находят отклика у ее членов |
| 8 | В трудные дни для группы происходит эмоциональное единение, "один за всех и все за одного" | 3 2 1 0 1 2 3 | В трудные дни группа «раскисает»: растерянность, ссоры, взаимные обвинения |
| 9 | Чувство гордости за группу, если ее отмечает руководство | 3 2 1 0 1 2 3 | К похвалам и поощрениям группы относятся равнодушно |
| 10 | Группа активна, полна энергии | 3 2 1 0 1 2 3 | Группа инертна, пассивна |
| 11 | Участливо и доброжелательно относятся к новичкам, помогают им освоиться в коллективе | 3 2 1 0 1 2 3 | Новички чувствуют себя чужими, к ним часто проявляют враждебность |
| 12 | В группе существует справедливое отношение ко всем членам, поддерживают слабых, выступают в защиту | 3 2 1 0 1 2 3 | Группа заметно разделяется на «привилегированных» и «пренебрегаемых», пренебрежительное отношение к слабым |
| 13 | Современные дела увлекают всех, велико желание работать коллективно | 3 2 1 0 1 2 3 | Группу невозможно поднять на совместное дело, каждый думает о своих интересах |

**Обработка**

1. Сложить оценки левой стороны в вопросах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 - ***сумма А***;
2. Сложить оценки правой стороны во всех вопросах - ***сумма В***;
3. Найти разницу ***С = А - В.***

Если ***С*** равно нулю или имеет отрицательную величину, то имеем ярко выраженный неблагоприятный психологический климат с точки зрения индивида.

Если ***С*** более 25, значит психологический климат благоприятен.

Если ***С*** менее 25 - климат неустойчиво благоприятен.

Процент людей, оценивающих климат как неблагоприятный, определяется по формуле: ***n (C-) / N . 100 %***,

где ***n(C-)*** - количество людей, оценивающих климат коллектива как неблагоприятный;

***N*** - число членов группы.

Приложение 2

**Методика «Определение индекса групповой сплоченности Сишора»**

Групповая сплоченность – чрезвычайно важный параметр, показывающий степень интеграции группы, ее сплоченность в единое целое, – можно определить не только путем расчета соответствующих социометрических индексов. Значительно проще сделать это с помощью методики, состоящей из 5 вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям. В ходе опроса баллы указывать не нужно.

**Инструкция**. Hа каждый вопрос есть несколько вариантов ответа. Вам необходимо выбрать правильный (нужный) ответ и записать его обозначение в бланк.

1. Как бы вы оценили свою принадлежность к группе?   
   - Чувствую себя ее членом, частью коллектива (5)   
   - Участвую в большинстве видов деятельности (4)   
   - Участвую в одних видах деятельности и не участвую в других (3)   
   - Не чувствую, что являюсь членом группы (2)   
   - Живу и существую отдельно от нее (1)   
   - Не знаю, затрудняюсь ответить (1)
2. Перешли бы вы в другую группу, если бы представилась такая возможность (без изменения прочих условий)?   
   - Да, очень хотел бы перейти (1)   
   - Скорее перешел бы, чем остался (2)   
   - Не вижу никакой разницы (3)   
   - Скорее всего остался бы в своей группе (4)   
   - Очень хотел бы остаться в своей группе (5)   
   - Не знаю, трудно сказать (1)
3. Каковы взаимоотношения между членами вашей группы?   
   - Лучше, чем в большинстве коллективов (3)   
   - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)   
   - Хуже, чем в большинстве классов (1)   
   - Не знаю, трудно сказать (1)
4. Каковы у вас взаимоотношения с руководством?   
   - Лучше, чем в большинстве коллективов (3)   
   - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)   
   - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)   
   - Не знаю. (1)
5. Каково отношение к делу (учебе и т.п.) в вашем коллективе?   
   - Лучше, чем в большинстве коллективов (3)   
   - Примерно такие же, как и в большинстве коллективов (2)   
   - Хуже, чем в большинстве коллективов (1)   
   - Не знаю (1)

**Обработка результатов и интерпретация**

Уровни групповой сплоченности

* 15,1 баллов и выше – высокая;
* 11,6 – 15 балла – выше средней;
* 7- 11,5 – средняя;
* 4 – 6,9 – ниже средней;
* 4 и ниже – низкая.

Приложение 3

**Методика «Социометрия** **Дж. Морено»**

Перед началом опроса - инструктаж тестируемой группы (социометрическая разминка). В ходе него следует объяснить группе цель исследования, подчеркнуть важность его результатов для группы, показать, как нужно выполнять задания, гарантировать сохранение тайны ответов.

Примерный текст инструкции. «При формировании вашей группы, естественно, не могли быть учтены ваши пожелания, поскольку вы были недостаточно знакомы друг с другом. Сейчас взаимоотношения в группе достаточно определились, и для вас, и для вашего руководства выгодно учитывать ваши пожелания при организации деятельности вашего коллектива. Постарайтесь быть искренними в ответах. Исследователи гарантируют тайну индивидуальных ответов».

Необходимо постараться установить атмосферу доверия в отношениях с группой. Отсутствие доверия к экспериментатору, подозрения в том, что результаты опроса могут быть использованы во вред испытуемому, приводят к отказу выполнять задание в целом либо к отказу осуществить негативный выбор. После этого приступаем непосредственно к опросу. Ему подвергаются все члены группы. Респонденты должны записать фамилии членов группы, выбранных ими по тому или иному критерию, в опросный лист и указать свою фамилию. В процессе опроса исследователь должен следить за тем, чтобы опрашиваемые не общались между собой, постоянно подчеркивать и напоминать об обязательности ответов на все вопросы. Не следует торопиться, подгонять испытуемых с ответами. В то же время, если испытуемые не имеют списка членов группы, не следует препятствовать визуальным контактам. Фамилии отсутствующих желательно написать на доске.

Возможны три основных способа выбора:

1) Количество выборов ограничивается 3 - 5;

2) разрешается полная свобода выбора (каждый может записать столько решений, сколько пожелает);

3) испытуемый ранжирует всех членов группы в зависимости от предложенного критерия.

С точки зрения простоты и удобства обработки результатов предпочтительнее первый способ. С точки зрения надежности и достоверности полученных результатов - третий. Кроме того, методом ранжирования удается снять опасение за отрицательный выбор. Ниже приведен пример обследования группы при помощи первого способа выбора, то есть каждый респондент имеет право выбрать только трех человек. Вопросы в прямой форме составлены по позитивному критерию.

**Бланк социометрического опроса**

Ф. И. О.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ответьте на поставленные вопросы, записав под каждым из них три фамилии членов вашей группы с учетом отсутствующих.

1. Если вашу группу будут расформировывать, с кем бы ты хотел продолжить совместно учиться в новом коллективе?

а)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

б) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2. Кого бы ты из группы пригласил на свой день рождения?

а)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

б) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. С кем из своей группы ты пошел бы в многодневный туристический поход?

а)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

б) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

в) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Обработка данных и интерпретация результатов**

На основании полученных результатов составляется матрица (таблица 1). Матрица состоит: по вертикали – из списка фамилий группы, расположенных в алфавитном порядке и сгруппированных по половому признаку; по горизонтали – их номера, под которыми испытуемые обозначены в списке.

Таблица 1 (критерий выбора: 1)

Матрица социометрических положительных выборов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия, имя, отчество | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | Александров Паша |  | 1 | 2 |  |  | 3 |  |  |  |  |
| 2 | Иванов Сергей |  |  | 1 | 2 |  | 3 |  |  |  |  |
| 3 | Петров Дима |  | 2 |  | 3 |  |  |  |  | 1 |  |
| 4 | Сарченко Сергей |  | 2 | 1 |  |  |  |  |  |  | 3 |
| 5 | Алферова Ира |  |  |  |  |  |  | 1 | 3 | 2 |  |
| 6 | Володина Галя |  | 3 |  |  |  |  | 2 |  | 1 |  |
| 7 | Ладзина Наташа |  |  |  |  | 1 | 2 |  |  | 3 |  |
| 8 | Ловшина Нина |  |  |  |  | 1 | 3 | 2 |  |  |  |
| 9 | Покровская Алла |  |  |  |  | 2 | 1 | 3 |  |  |  |
| 10 | Самойлова Таня |  |  |  |  |  | 2 | 1 | 3 |  |  |
| Кол-во выборов (M) | | 0 | 4 | 3 | 2 | 3 | 6 | 5 | 2 | 4 | 1 |
| Кол-во взаимных выборов | | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 0 |

Напротив фамилии каждого испытуемого заносятся данные о сделанных им выборах. Например, если Александров П. отдал свой первый выбор в эксперименте по первому критерию Иванову С., то цифра 1 ставится на пересечении первой строки и второго столбца. Второй выбор Александров отдал Петрову Д., поэтому цифра 2 записывается в квадрате на пересечении первой строки и третьего столбца. Если испытуемые сделали взаимные выборы, то соответствующие цифры этих выборов обводятся кружочками (у нас в таблице они выделены зеленым цветом). Внизу матрицы подсчитывается количество выборов, полученных каждым испытуемым (по вертикали сверху вниз), в том числе и взаимных выборов.

Далее можно вычислить социометрический статус каждого учащегося, который определяется по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| ***C =*** | ***M*** |
| ***n - 1*** |

где ***С*** – социометрический статус учащегося;

***М*** – общее число полученных испытуемых положительных выборов (если учитывать отрицательные выборы, то их сумма вычитается от суммы положительных);

***n*** – число испытуемых.

Например, социометрический статус Иванова С. будет равен 4 : 9 = 0,44

В зависимости от количества полученных социометрических положительных выборов можно классифицировать испытуемых на пять статусных групп (см. таблицу 2).

Таблица 2   
Классификация испытуемых по итогам социометрического эксперимента

|  |  |
| --- | --- |
| Статусная группа | Количество полученных выборов |
| «Звезды» | В два раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| «Предпочитаемые» | В полтора раза больше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| «Принятые» |  |
| «Непринятые» | В полтора раза меньше, чем среднее число полученных выборов одним испытуемым |
| «Отвергнутые» | Равно нулю или в два раза меньше, чем число полученных выборов одним испытуемым |

Среднее число полученных выборов одним испытуемым (К) вычисляется по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| K = | Общее число сделанных выборов |
| Общее количество испытуемых |

Для нашего примера К=30:10=3.

В соответствии с данными матрицы испытуемых можно отнести к следующим группам:

 «Звезды» – Володина Г.;

 «Предпочитаемые» – Ладзина Н.;

 «Принятые» – Иванов С, Петров Д., Сарченко С, Алферова И., Левшина Н., Покровская А.;

 «Непринятые» – нет;

 «Отвергнутые» – Александров П., Самойлова Т.

Одним из показателей благополучия складывающихся отношений является коэффициент взаимности выборов. Он показывает, насколько взаимны симпатии в общности. Коэффициент взаимности (KB) вычисляется по формуле:

|  |  |
| --- | --- |
| KB = | Количество взаимных выборов |
| Общее число выборов |

В нашем случае KB = (20 : 30) х 100% = 66,7%.

Данный показатель свидетельствует о достаточно большом количестве взаимных выборов.

На основе заполненной социометрической матрицы строится ***социограмма***. Она позволяет визуализировать результаты, наглядно увидеть картину сложившихся взаимоотношений в группе. Можно строить индивидуальные и групповые социограммы. На практике индивидуальные социограммы используются редко (ее есть смысл построить разве что для сравнения руководителей разных групп одного уровня), так как групповая социограмма полностью отображает всю картину групповых взаимоотношений.

Наиболее распространенный вид социограммы — «мишень». Она представляет собой набор концентрических окружностей, число которых соответствует наибольшему количеству выборов для одного члена группы.

Многолетняя практика применения социометрического метода позволяет утверждать, что построение социограммы вида «мишень» не вызывает особых сложностей (даже в группе из 15 человек максимальное количество выборов редко превышает 10). Если группа состоит из 15–20 человек, то для ее построения нужно использовать лист ватмана подходящего формата — А3 (420x297), так как на социограмме будет много линий. Мужчин и женщин желательно отображать с помощью разных значков (например, квадрат и круг). Внутри такого значка указывается номер участника, соответствующий его порядковому номеру в матрице. Наносить данные на социограмму рекомендуется в том порядке, в каком они записаны в матрице, а не в зависимости от количества полученных выборов (в таком случае меньше вероятность ошибки).

Выборы членов группы отображаются красными стрелками, отклонения — синими. Возможны варианты взаимных выборов и отклонений, такие случаи отображаются двухсторонними стрелками. Для того чтобы они выделялись на общем фоне, целесообразно использовать более толстые линии.



Приложение 4

**Методика «Определение лидерских качеств»**

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру.

**Инструкция**: Вам будет предложено 50 вопросов, к каждому из которых дано два варианта ответов. Выберите, пожалуйста, один из вариантов и пометьте его.

**Опросник**

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?   
   а) да,   
   б) нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?   
   а) да,  
   б) нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?   
   а) да,  
   б) нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам руководить играми ваших маленьких друзей?   
   а) да,  
   б) нет.
5. Испытываете ли вы большое удовольствие, когда вам удается убедить кого-то кто вам до этого возражал?   
   а) да,  
   б) нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?   
   а) да,  
   б) нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть творение небольшого числа выдающихся людей»?   
   а) да,  
   б) нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?   
   а) да,  
   б) нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в беседе с людьми?   
   а) да,  
   б) нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?   
    а) да,  
    б) нет.
11. Во всех обстоятельствах (на собрании, в компании и т.п.) стараетесь ли вы занять свое место за столом, расположенное таким образом чтобы оно позволяло вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?   
    а) да,  
    б) нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?   
    а) да,  
    б) нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?   
    а) да,  
    б) нет.
14. Легко ли вы теряетесь, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?   
    а) да,  
    б) нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?   
    а) да,   
    б) нет.
16. Если мероприятие, которое вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:   
    а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;   
    б) возьмете на себя всю ответственность за решение, которое было принято.
17. Какое из этих двух мнений вам ближе:   
    а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;   
    б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?   
    а) с покорными людьми,   
    б) со строптивыми людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?   
    а) да,  
    б) нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?   
    а) да,  
    б) нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?   
    а) да,  
    б) нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?   
    а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;   
    б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23. Есть пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем вторым в городе». Справедлива ли она?   
    а) да,  
    б) нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?   
    а) да,   
    б) нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?   
    а) да,  
    б) нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?   
    а) самый компетентный человек;   
    б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?   
    а) да,  
    б) нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?   
    а) да,  
    б) нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?   
    а) тот, который все решает сам;   
    б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?   
    а) коллегиальный,  
    б) авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?   
    а)да,  
    б) нет.
32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?   
    а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;   
    б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый, неторопливый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?   
    а) промолчу,   
    б) буду отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?   
    а) да,  
    б) нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?   
    а) да,  
    б) нет.
36. Что бы вы предпочли в своей профессиональной деятельности?   
    а) работать под руководством хорошего человека;   
    б) работать независимо.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была удачной, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?   
    а) согласен,  
    б) не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности?   
    а) да,  
    б) нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности выше средних?   
    а) да,  
    б) нет.
40. Как вы обычно ведете себя, столкнувшись с трудностями?   
    а) трудности обескураживают;   
    б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.
41. Делаете ли вы резкие упреки людям, если они этого заслуживают?   
    а) да,  
    б) нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?   
    а) да,  
    б) нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?   
    а) введу нужные изменения немедленно;   
    б) предложу медленные, эволюционные изменения.
44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?   
    а) да,  
    б) нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?   
    а) да,  
    б) нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?   
    а) да,  
    б) нет.
47. Кем (из предложенных профессий) вы предпочли бы стать?   
    а) художником, поэтом, композитором, ученым;   
    б) руководителем коллектива.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?   
    а) могучую и торжественную,   
    б) тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными людьми?   
    а) да,  
    б) нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?   
    а) да,  
    б) нет.

**Оценка результатов и выводы**

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

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

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

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

от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.

от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.

свыше 40, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.