МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

Факультет гуманітарних наук, психології та педагогіки

Кафедра практичної психології та соціальної роботи

Запорожська В.О.

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА**

**ПСИХОЛОГIЧНЕ ДОСЛIДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОКУ САМООЦIНКИ З ПРОЯВОМ ЛIДЕРСЬКИХ ЗIБНОСТЕЙ СТАРШОКЛАСНИКIВ**

Сєвєродонецьк - 2018

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**

# Інститут, факультет \_\_гуманітарних наук, психології та педагогіки\_\_\_\_\_

 (повне найменування інституту, факультету)

# Кафедра \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Психології та соціології \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(повна назва кафедри)

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

**до випускної кваліфікаційної роботи бакалавра**

**освітньо-кваліфікаційного рівня** \_\_\_\_ **бакалавр**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

напряму підготовки \_\_\_6.030102 «Психологія»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (шифр і назва напряму підготовки)

спеціальності \_\_\_\_\_\_\_\_6.030102 «Психологія» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (шифр і назва спеціальності)

**на тему: «Вплив рівня розвитку емпатії на статусне положення студента в академічній групі»**

Виконала здобувач вищої освіти групи ФЛ -141 Запорожська В. О.

Керівник: д. мед. н., проф. Шаповалова В. А.

Рецензент:

к. психол. н., доц. Боярин Л. В.

Нормо-контроль:

к. психол. н., доц. , доц. кафедри психології

та соціології Жигаренко І.Є

Завідувач кафедри психології

та соціології: д. психол. н., проф. Завацька Н. Є.

Сєвєродонецьк -2018

 СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

# Інститут, факультет \_\_\_Гуманітарних наук, психології та педагогіки \_\_\_\_

# Кафедра \_\_\_\_\_\_\_Практичної психології та соціальної роботи \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Освітньо-кваліфікаційний рівень \_\_\_\_\_\_\_\_\_бакалавр\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (бакалавр, спеціаліст, магістр)

напряму підготовки \_\_\_6.030103  «Практична психологія»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (шифр і назва напряму підготовки)

спеціальності \_\_\_\_\_\_\_\_6.030103  «Практична психологія» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

#  (шифр і назва)

|  |
| --- |
| ЗАТВЕРДЖУЮ**Завідувач кафедри практичної психології та** **соціальної роботи** **проф. Завацька Н. Є.**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_“\_\_\_\_”\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_року |

## З А В Д А Н Н Я

### НА ВИПУСКНУ КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ БАКАЛАВРА

### ЗДОБУВАЧУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Запорожськой Валерії Олександрівни

1. Тема роботи: Психологічне дослідження взаємозв'язку самооцінки з проявом лідерських здібностей старшокласників

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Керівник роботи :** Шаповалова В. А., к. психол. н., доцент,

 ( прізвище, ім’я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від “08” лютого 2018 року № 30/42-01

2. Строк подання студентом роботи\_\_\_14.06.2018р.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи* *– 65 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

4.Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити практичні рекомендації щодо проблеми дослідження*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслеників): таблиці – 4,рисунки – 5.

**6. Консультанти розділів роботи:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада консультанта | Підпис, дата |
| завдання видав | завданняприйняв |
| **1.** | Шаповалова В. А.– д. мед. н., проф., практичної психології і соціальної роботи. | 08.02.2018 р. | 06.04.2018 р. |
| **2.** | Шаповалова В. А.мед. н., проф., практичної психології і соціальної роботи. | 01.04.2018 р. | 01.06.2018 р |

7. Дата видачі завдання 08. 02.18 р.

#### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****з/п** | **Назва етапів дипломного проектування** | **Строк виконання етапів** | Примітка |
| 1 | Визначення проблеми дослідження та розроблення плану дипломної роботи | 08.02. – 18.02.2018 р. |  |
| 2 | Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження. | 18.02. – 25.05.2018 р. |  |
| 3 | Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатувального експерименту | 25.02. – 28.02.2018 р. |  |
| 4 | Узагальнення результатів констатувального експерименту | 27.02. – 01.03.2018 р. |  |
| 5 | Розробка практичних рекомендацій, які спрямовані на підвищення рівня розвитку емпатії у студентів | 28.03. – 02.03.2018 р. |  |
| 6 | Підготовка випускної кваліфікаційної роботи до захисту та захист випускної кваліфікаційної роботи | 01.06. – 10.06. 2018р. |  |

**Студентка Запорожська В. О.**

**Керівник роботи**

д. мед. н., проф.  **Шаповалова В. А**

**РЕФЕРАТ**

Текст – 65с., табл.. – 3, рис. - 3, джерел – 56, додатків – 5.

В роботі проведено аналіз літератури за проблемою дослідження, розглянуті сучасні підходи до вивчання розвитку самооцiнки та лідерских здібностей. Охарактеризовано психологічні особливості підліткового віку.

 Підібрано психодіагностичні методики для вивчення впливу самооцінки на лідерські здібності підлітка. За допомогою методів статистичної обробки даних надано результати констатувального експерименту. Розроблено програму практичних заходів, спрямованих на підвищення самооцінки старшокласників в напрямку зростання їх лідерських здибностей.

**Ключові слова:** САМООЦІНКА, ЛІДЕР, ЛІДЕРСЬКІ ЗДІБНОСТІ, ПІДЛІТКОВИЙ ВІК, Я КОНЦЕПЦІЯ, СТАТУСНЕ ПОЛОЖЕННЯ.

ЗМІСТ

ВСТУП……………………………………………………………………………7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКОМЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ САМООЦIНКИ I ЛIДЕРСЬКИХ.ЗДIБНОСТЕЙ ,СТАРШОКЛАСНИКIВ …10

* 1. Теоретичні підходи до вивчення самооцiнкi i фактори, що визначають становлення самооцінки у старшокласників………...10
	2. Поняття і типи лідерства ……………………………...……………19
	3. Прояв лідерських здібностей у старшокласників ………………...29
	4. Вплив самооцінки на лідерські здібності старшокласників …..…31

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1……………………………………………………34

РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛIДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦIНКИ З ПРОЯВОМ ЛIДЕРСЬКИХ ЗДIБНОСТЕЙ У СТАРШОКЛАСНИКIВ …...…………………...………………………………..35

2.1. Методи і організація дослідження для визначення взаємозв'язку самооцінки і лідерських здібностей старшокласників …..……….35

2.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів дослідження ..37

2.3. Програма підвищення самооцінки старшокласників в напрямку зростання їх лідерських здибностей………………………………..43

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2……………………………………………………47

ВИСНОВКИ……………………………………………………………………...49

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ…………………………………...52

ДОДАТКИ………………………………………………………………………..58

**ВСТУП**

Актуальність теми визначається необхідністю дослідження впливу самооцінки на лідерські здібності у осіб підліткового віку, так як саме в цьому віці складаються основні риси світовідчуття, закладаються основи соціальної поведінки, здійснюється одні з основних етапів самовизначень: вибір майбутньої професії і самореалізація особистості.

Наше суспільство висуває людині високі вимоги. Щоб чогось досягти у житті людині необхідно володіти певними якостями, такими як: цілеспрямованість, впевненість в собі, стійкість, вміння остаівать свою думку і т.д Ще варто згадати таку рису як конкурентоспроможність - це дуже важливо у сучасних умовах. Невміння домогтися прийнятного статусу у колективі однолітків найчастіше є причиною труднощів у поведінці і призводить до тяжких переживань. Особлива важлива значимість для підлітка є його сфера спілкування з однолітками. Але в більшості випадків дорослі недооцінюють цю значимість, особливо вчителя.

Центральне новоутворення підліткового віку - становлення нового рівня самосвідомості, Я - концепції, характерною рисою якої є почуття дорослості - ставлення підлітка до самого себе як дорослого, бажання показати свою «дорослість» іншим, прагнення бути визнаним у світі дорослих. Тому, щоб його помітили, підлітку потрібно не боятися проявляти інціативу і наполегливість. Ці та ряд інших якостей властиві лідеру, а лідерська позиція тісно пов'язана з самооцінкою підлітка. Маючи занижену самооцінку підліток не буде вірити в свої сили і через надмірну самокритичнiсть може не помічати свої успіхи. Людині легше йти по життю, якщо вона впевнена в собі, здатна відстоювати власну думку, навіть якщо з нею не згодні навколишні, якщо вона конкурентоспроможня, то вона зможе впоратися з багатьма труднощами.

Дана робота розглядає взаємозв'язк самооцінки з проявом лідерських здібностей старшокласників. Вивченням цього питання займалися такі вчені, як В. Сатiр, К. Левiн, К. Роджерс, та інші. Область дослідження лідерства належить роботам таких західних вчених, як М. Х. Мескон, Ф. Хедоурi, Р. Хаус, та iншi.

**Об'єктом дослідження:** самооцінка та лідерські здібності старшокласників.

**Предмет дослідження:** психологічне дослідження взаємозв'язку самооцінки з проявом лідерських здібностей старшокласників.

**Мета дослідження:**вивчити самооцінку сучасного старшокласника і виявити роль самооцінки у формуванні лідерських здібностей у старшокласників.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати сучасні підходи до проблеми формування лідерської позиції старшокласників.

2. Дослідити особливості впливу самооцінки старшокласників на формування лідерської позиції.

3. Провести психологічний та статистичний аналіз результатів експерименту для дослідження взаємозв'язку самооцінки з проявом лідерських здібностей старшокласників.

4. Розробити практичні рекомендації щодо підвищення самооцінки старшокласників в напрямку зростання їх лідерських здибностей.

**Методологічну основу даної роботи склали:** принципи системного підходу в психології: (А. Г. Рубінштейн, Л. С. Виготський, С. Максименко, I. Данилюк та iн.); концепція вивчення лідерських здібностей: (М. Х. Мескон, I. Альберт, В. I. Румянцева, Б. Д. Паригiн та iн.); концепція вивчення самооцінки особистості: (Г. М. Андрєєва, О. В. Петровський, В. Сатiр, Є. Жаріков, Є. Крушельницький та iн.).

**Методи (методики) дослідження:** теоретичні: аналіз, та систематизація наукової літератури; емпіричні: тестування (опитувальник «Діагностика лідерських здібностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)), опитувальник «Самооцінка лідерства» (Н. П. Фетiскiн, В. В. Козлов), тест «Самооцінка особистості» (C. А. Будасi); методи математичної обробки.

**Теоретичне значення дослідження:** полягає у поглибленні наукових знань про взаємозв'язк самооцінки з проявом лідерських здібностй старшокласників; у розкритті психологічних особливостейпідліткового віку**,** вивчення проявів лідерських здібностей в колективі**.**

**Практичне значення дослідження:** дані, отримані в ході дослідження можуть бути використані психологами, педагогами, студентами психологічного профілю навчання, при написанні курсових, та дипломних робіт з цієї проблематики.

**РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКОМЕТОДОЛОГIЧНI ЗАСАДИ ВИВЧЕННЯ САМООЦIНКИ I ЛIДЕРСЬКИХ ЗДIБНОСТЕЙ СТАРШОКЛАСНИКIВ**

1.1. **Теоретичні підходи до вивчення поняття самооцiнкi i фактори, що визначають становлення самооцінки у старшокласників**

Самооцінка - це оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. Ставлячись до ядра особистості, самооцінка є найважливішим регулятором її поведінки. Зокрема, саме від самооцінки залежать взаємини людини з оточуючими, його критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач [6].

Самооцінка пов'язана з рівнем домагань людини, тобто ступенем труднощі досягнення цілей, які він ставить перед собою. Розбіжність між домаганнями людини і його реальними можливостями веде до формування неправильної самооцінки, внаслідок чого поведінка особистості стає неадекватним, виникають емоційні зриви, підвищена тривожність і т.д. Самооцінка отримує об'єктивне вираження і в тому, як людина оцінює можливості і результати діяльності інших людей.

В роботах вітчизняних психологів показано вплив самооцінки на пізнавальну діяльність людини - сприйняття, уявлення, рішення інтелектуальних завдань, визначені прийоми формування адекватної самооцінки, а в разі її деформації - перетворення шляхом виховного впливу на особистість.

Самооцінка - цінність, яка приписується індивідом собі або окремим своїм якостям. В якості основного критерію оцінювання виступає система особистісних смислів індивіда. Головні функції, які виконуються самооцінкою, - регуляторна, на основі якої відбувається вирішення завдань особистісного вибору, і захисна, що забезпечує відносну стабільність і незалежність особистості. Значну роль у формуванні самооцінки грають оцінки оточуючих особистості і досягнень індивіда [23, с. 39] .

Інше визначення самооцінки пропонує Н. Бранден в своїй книзі «Міць самооцінки».

Самооцінка - це:

1. Впевненість у своїй здатністi думати і справлятися з життєвими задачами.

2. Впевненість у своєму праві бути щасливим, почуття гідності, право на затвердження своїх потреб і бажань і на насолоду плодами своїх зусиль [7].

Самооцінка по Н. Брандену складається з двох взаємозалежних аспектів:

1. Самоефективності (відчуття своєї ефективності). Впевненість у функціонуванні власної психіки, в здатності мислити, у процесах, посредствам яких я суджу, вибираю, вирішую. Впевненість у здатності розуміти факти реальності, що входять в сферу моїх інтересів і потреб; когнітивна впевненість в собі.

2. Самоповага (відчуття особистої гідності). Впевненість у своїй цінності; позитивний (позитивну) принцип по відношенню до приватного права жити і бути щасливим. Комфорт при розумовому затвердження думок, бажань, потреб. Почуття, що радість - невід'ємне право людини [22].

О.В. Петровський розглядає самооцінку, як ядро особистості і, отже, саме вона є важливим регулятором її поведінки. «Від самооцінки залежать взаємини людини з оточуючими, його критичність, вимогливість до себе, ставлення до успіхів і невдач. Тим самим самооцінка впливає на розвиток особистості людини » [31].

В. Сатир дає інше визначення самооцінки: «самооцінка - це компонент самосвідомості, оцінка самого себе (своєї зовнішності, особливостей, особистісних якостей), почуття, думки людини по відношенню до самого себе» [41, с. 38].

У дослідженнях, таким чином, обговорюються, з одного боку, проблеми зв'язку особистості і самооцінки, з іншого - співвідношення самосвідомості та самооцінки. Обидва ці підходи до розуміння сутності самооцінки не суперечать один одному, а лише розкривають складність і багатозначність її як психічного феномена.

«Самосвідомість - це усвідомлене ставлення людини до своїх потреб і здібностей, потягів і мотивів поведінки, переживань і думок. Самосвідомість виражається так само і в емоційно-смисловий оцінці своїх суб'єктивних можливостей, яка виступає в якості підстави доцільних дій і вчинків. Самооцінка - це той компонент самосвідомості, який включає в себе і шкалу значущих цінностей, щодо якої визначається ця оцінка» [32].

Які ж безпосередньо психологічні процеси і механізми самосвідомості, завдяки яким формуються, підтримуються і змінюються наші уявлення про себе? Найбільш розроблена модель, запропонована М. Розенбергом, включає в себе ряд аспектів.

Компоненти рефлексивного «Я», що утворюють його частини, елементи або одиниці аналізу, лінгвістично розпадаються на іменники (хлопчик, робочий, батько і т.д.) і прикметники (розумний, красивий, відданий і т.д.). Перші відповідають на питання «Хто я?», другі - «Який я?». Загальна кількість слів, якими люди себе описують себе та інших, величезна. Власне, психологічних, особистісних термінів значно менше. Проте, перелік одних тільки оціночно - позитивних якостей особистості, складених групою київських вчених, налічує 582 найменування. Але компоненти самоописів поєднуються один з одним не як попало, і вивчати їх можна лише в певному порядку [40].

Структура цих компонентів будується, по-перше, за ступенем виразності усвідомлення, представленості того чи іншого з них у свідомості, по - друге, за ступенем їх важливості, суб'єктивної значимості, по-третє, за ступенем послідовності, логічної узгодженості один з одним, від чого залежить і послідовність, несуперечність «образу Я» в цілому.

Вимірювання, що характеризують окремі компоненти або «образ Я» в цілому, включають стійкість (стабільність або мінливість уявлення індивіда про себе і своїх властивостях), впевненість в собі (відчуття можливості досягти поставлених перед собою цілей), самоповагу (прийняття себе як особистості, визнання своєї соціальної і людської цінності), кристалізацію (легкість чи труднощі зміни індивідом уявлення про себе) [24].

Рефлексивні дії займають особливу роль у механізмі становлення самооцінки. Саме рефлексія дозволяє людині спостерігати себе в світлі власних почуттів, внутрішньо диференціювати «Я» діє, рассуждающее, що оцінює.

Рефлексія наділяє самооцінку зворотним зв'язком, завдяки якій суб'єкт може оцінювати намічену ціль з точки зору перспектив успіху, коригувати її з урахуванням різних норм, відчувати себе відповідальним за можливі результати, продумувати їх наслідки для себе і оточуючих. За допомогою рефлексивних дій суб'єкт свідомо висуває мети діяльності та поведінки, будує програми їх здійснення, осмислює свої потреби в системі прийнятих цінностей, трансформує заданий ззовні в особистісно значуще, прогнозує наслідки вчинюваних дій і вчинків [51].

З вище наведеного випливає, що високий рівень самооцінки ми повинні співвідносити з наявністю у суб'єкта вміння обґрунтовувати її, актуалізувати використовувані засоби її забезпечення.

Л.С. Виготський в книзі «Проблема віку» задається наступним питанням: за якими ж психологічним законам конструюється когнітивна схема «самості». Сучасна психологія зводить їх до чотирьох основних принципів:

1. інтеріоризація, засвоєння оцінок інших людей;

2. соціальне порівняння;

3. самоатрібуція;

4. смислова інтеграція життєвих переживань [7].

Принцип інтеріоризації чужих оцінок, інакше - теорія відбитого, дзеркального «Я» (концепція Дж. Міда і Ч. Кулі), має певне експериментальне підтвердження. Уявлення людини про самого себе багато в чому залежить від того, як оцінюють його оточуючі, особливо якщо це колективна, групова оцінка. Під впливом сприятливих думок самооцінка підвищується, несприятливих - знижується. Нерідко таке зрушення буває досить стійким. Наприклад, у людини, яка отримала від імені групи завищені оцінки, з плином часу підвищується загальний рівень домагань, що виходить за межі тих якостей, які були відзначені як позитивні [27].

Основні фактори, які впливають на формування самооцінки - це взаємини з дорослими і з однолітками. Однією з головних особливостей підліткового і раннього юнацького віку є зміна значимих облич і перебудова взаємин з дорослими.

З факторів соціалізації, розглянутих по окремості, найважливішим і впливовим була і залишається батьківська родина як первинний осередок суспільства, вплив якої дитина відчуває передусім, що він найбільш сприйнятливий. Сімейні умови, включаючи соціальні умови, рід занять, матеріальний рівень, освіту батьків, значною мірою визначають життєвий шлях дитини. Крім свідомого, цілеспрямованого виховання, що дають йому батьки, на дитину впливає уся внутрішня атмосфера, причому ефект цього впливу накопичується з віком, переломлюючи в структурі особистості [11].

Поведінка підлітків та юнаків не має практично жодного соціального та психологічного аспекту, який не залежав би від їхніх сімейних умов. Але характер цієї залежності змінюється. Так, якщо в минулому шкільна успішність дитини і тривалість його навчання залежала головним чином від матеріального рівня родини, то тепер цей фактор менш впливовий. Зате величезну роль грає рівень освіти батьків.

Так само сильно впливає на долю підлітків і юнаків склад сім'ї та характер взаємин між її членами. Несприятливі сімейні умови характерні для переважної більшості так званих важких підлітків.

Великий вплив на особистість підлітка, робить його взаємовідносини з батьками, якi почасти зумовлений їхнім соціальним становищем.

Найкращі взаємовідносини старшокласників з батьками складаються зазвичай при демократичному стилі виховання. Цей стиль найбільшою мірою сприяє вихованню самостійності, активності, ініціативи і соціальної відповідальності. Поведінка дитини спрямовується в цьому випадку послідовно і разом з тим чітко і раціонально:

• батьки завжди пояснюють мотиви своїх вимог і заохочують їх обговорення підлітком;

• влада використовується ними в міру необхідності;

• в дитині цінується не тільки послух, але самостійність;

• батьки встановлюють правило і твердо приводять їх в життя, але не вважають себе непогрішними;

• батьки прислухаються до думки дитини, але не керуються тільки його бажаннями [5].

Крайні стилі виховання, незалежно від того авторитарний чи це стиль, або потурання, дають погані результати. Авторитарний стиль викликає відчуження у дітей від батьків, почуття своєї незначності і небажаності в сім'ї. Батьківські вимоги, якщо вони здаються необгрунтованими, викликають або протест і агресію, або апатію і пасивність. Стиль потурання виховання викликає у підлітка відчуття, що батькам немає до нього справи. Крім того, пасивні і незацікавлені батьки не можуть бути предметом наслідування і ідентифікації, а інші впливи - школи, однолітків, засобів масової інформації не можуть заповнити цю прогалину, залишаючи дитини без належного керівництва й орієнтації в складному і мінливому світі. Ослаблення батьківської уваги і його гіпертрофія, сприяє формуванню особистості зі слабким «Я» [5].

Великий вплив батьків на формування особистості відбувається в перші роки життя дитини, а не в перехідному віці. До старших класів взаємини з батьками давно вже склалися, і «скасувати» ефект минулого досвіду неможливо.

До старших класів автономія в поведінці, вже досить велика: старшокласник самостійно розподіляє свій час, вибирає друзів, сам вибирає як проводити свій вільний час. В родинах з більш-менш авторитарним стилем спілкування ця автоматизація іноді викликає гострі конфлікти.

Домагаючись розширення своїх прав, старшокласники нерідко пред'являють до батьків завищені вимоги, у тому числі і матеріальні. У багатьох забезпечених родинах діти не знають джерела доходу і не піклуються про це. Майже дев'ять десятих опитаних десятикласників сподіваються, що їх бажання мати певні речі здійсняться, причому дві третини упевнені, що здійснити ці бажання - справа батьків («батьки куплять»). Поведінка і запити цих старшокласників майже автономні, оскільки бажання їх збігаються з думками батьків лише в 10% випадків. Проте, діти впевнені, що їхнім бажанням буде віддана перевага [19].

Ступінь ідентифікації з батьками в юності менше, ніж в дитинстві. Хороші батьки, проте, залишаються для старшокласників важливим еталоном поведінки. Однак батьківський приклад уже не сприймається так абсолютно і некритично, як у дитинстві. У старшокласників є й інші авторитети, крім батьків. Чим старша дитина, тим імовірніше, що ідеали він знаходить не тільки в ближньому оточенні, але і в більш широкому колу осіб: суспільно-політичні діячі, герої книг, кіно і т.д. Зате всі недоліки і протиріччя в поведінці близьких і старших сприймаються гостро і болісно. Особливо це стосується розбіжності слова і справи. Самі старшокласники відзначають, що вони зауважують істотні розбіжності між тим, чого їх навчають батьки, близькі родичі і вчителі, і тим, як вони надходять у повсякденному житті. Це не тільки підриває авторитет дорослих, але і є практичним уроком пристосовництво і лицемірства [34].

Для юнаків і дівчин «значимість» їхніх батьків і однолітків принципово неоднакова в різних середовищах діяльності. Найбільша автономія від батьків при орієнтації на однолітків спостерігається в середовищі дозвілля, розваг, вільного спілкування, споживчих орієнтацій.

Найбільше старшокласникам хотілося б бачити в своїх батьках друзів і однолітків. При всій їхній тязі до самостійності, юнаки і дівчата гостро потребують життєвий досвід і допомоги старших. Багато хвилюючі їх теми вони взагалі не можуть обговорювати з однолітками, тому що їм заважає самолюбство або сором. Сім'я ж залишається тим місцем, де підліток і юнак почувають себе найбільш спокійно і впевнено.

Нарівні з сім'єю можна поставити і школу, так як в цьому віці має велике значення оточення юнака поза родиною. Вчення - провідна діяльність старшокласника. Але мотиви навчання з віком змінюються. Для старшокласника навчання, придбання знань стає тепер, перш за все засобом підготовки до майбутньої діяльності. Але далеко не у всіх. Старшокласники визначають школу більш функціонально, як «навчальний заклад, де дають знання і виховують з нас культурних людей» [19].

Коло інтересів і спілкування старшокласників збільшується і виходить за межі школи, роблячи її тільки частиною, але істотною частиною, його навколишнього світу. У середніх класах школярів, головні інтереси яких зосереджені поза школою, порівняно не багато, і такі факти сприймаються як тривожний сигнал. У дев'ятих, десятих класах це вже статистично нормальне явище. Шкільне життя розглядається як тимчасова, що має обмежену цінність. Хоча старшокласники ще належать школі, референтні групи, з якими він подумки співвідносить свою поведінку, все частіше виходять за її межі.

Значно більш складними і диференційованими стають в юнацькому віці відношення до вчителів і з учителями. Як і батьки, вчитель має у свідомості дитини кілька «іпостасей», відповідних виконуваних учителем функцій:

* заміна батьків;
* авторитетне джерело знань у певній галузі, старший товариш і друг;
* влада, розпоряджається покараннями і заохоченнями [17].

Старшокласник готовий задовольнитися більш-менш спеціалізованими відносинами інтелектуального порядку. Учитель, який відмінно знає і викладає свій предмет, користується повагою, навіть якщо у нього немає емоційної близькості з учнями. Разом з тим старшокласнику дуже хочеться зустріти в особі вчителя справжнього друга, причому рівень його вимог до такої дружбу завжди високий [25].

Прихильність до улюбленого вчителя часто має характер пристрасного захоплення і беззастережної відданості. Але таких уподобань не може бути багато. У більшості старшокласників тісний емоційний зв'язок існує з одним або двома вчителями, і з віком цим відносини стають все більш виборчими.

Юнацький вік - не фаза «підготовки до життя», а надзвичайно важливий, що володіє самостійної, абсолютною цінністю етап життєвого шляху. Чи будуть юнацький роки щасливими і творчими чи ж залишаться в пам'яті старшокласника, як заповнені дрібними конфліктами, сумній зубріння і нудьгою. Багато аспектів залежить від атмосфери, що панує в школі і від відносин юнака з вчителями [22].

Психологічні наслідки шкільних конфліктів іноді дуже серйозні. Подолати негативний минулий досвід дуже важко. Тому критичні зауваження старшокласників на адресу школи вимагають самого серйозного до себе ставлення.

Відносини з однолітками для підлітка має особливу роль. Бажання мати друзів вірних і відданих незмінно відкриває список найважливіших життєвих цінностей 15 - 17- річних, часто випереджаючи серед таких навіть любов.

В основі юнацької тяги до дружби - жагуча потреба в розумінні іншого, себе іншим і саморозкриття. Ця потреба, тісно пов'язана з ростом самосвідомості, з'являється вже у підлітків, які жадібно шукають реального або хоча б уявного співрозмовника [26].

Для ранньої юності типова ідеалізація друзів і самої дружби. За експериментальними даними, уявлення про одного в цьому віці значно ближче до ідеального «Я» випробуваного, до його моральному і людському ідеалу, ніж до його поданням про власний «Я». А зв'язок між ідеалом випробуваного і його друга тісніше, ніж між його ідеалом і способом власного «Я» [26].

Для розуміння психологічних відмінностей дружби дорослих людей від юнацької дружби особливо важливі три моменти: відносне завершення формування самопізнання; розширення і диференціація середовища спілкування і діяльності; прояв нових інтимних уподобань [25].

Образ «Я», який у юнака ще тільки формується, у дорослої людини вже склався в певну стійку структуру. Життєвий досвід дозволяє йому більш -менш реалістично оцінювати себе, свої досягнення і можливості. Доросла людина вміє порівнювати свої домагання з потребами, його свідомість більш предметно, менш егоцентрично, ніж юнацьке, тому потреба в психологічному «дзеркалі» у нього знижується. Функція самопізнання, настільки важлива в юнацькій дружбі, тепер відходить на задній план, і дружнє спілкування значною мірою втрачає свою сповідальність. Щоб вирішити багато проблем і труднощі, зумовлені перебільшенням власної унікальності, що не схожості на інших, юнакові іноді досить сказати вголос, поділитися з другом. Проблеми, що хвилюють дорослої людини значно складніше, простим розмовою їх не вирішити. Тому його спілкування з друзями має більш предметний характер [25].

**1.2. Поняття і типи лідерства**

Соціально - психологічна структура колективу завершується висування лідерів в малих групах і в цілому колективі. Лідерство - це природний соціально-психологічний процес в групі побудоване на вплив особистого авторитету людини на поведінку членів групи. З. Фрейд розумів лідерство як двоєдиний психологічний процес: з одного боку - груповий, а з іншого - індивідуальний. В основі цих процесів лежить здатність лідерів притягувати до себе. Поклоніння людей одній і тій же особистості може зробити цю особистість лідером. Психоаналітики виділив десять типів лідерства:

1. «Соверiн», або «патріархальний повелитель». Лідер в образі суворого, але улюбленого батька, він здатний придушити або витіснити негативні емоції і переконати людей упевненість в собі, його висувають на основі любові і шанують.

2. «Ватажок». У ньому люди бачать вираз, концентрацію своїх бажань, відповідних певному групового стандарту. Особистість ватажка - носій цих стандартів. Йому намагаються наслідувати в групі.

3. «Тиран». Він стає лідером, тому що вселяє оточуючим почуття покори і несвідомого страху, його вважають найсильнішим. Лідер-тиран - домінуюча, авторитарна особистість, його зазвичай бояться і підпорядковуються йому.

4. «Організатор». Він виступає для членів групи як сила для підтримки «Я-концепції» і задоволення потреб кожного знімає відчуття провини і тривоги. Такий лідер об'єднує людей, його поважають.

5. «Спокусник». Людина стає лідером, граючи на слабкостях інших. Він виступає в ролі «магічної сили», даючи вихід назовні пригніченим емоціям інших людей, запобігає конфліктам, знімає напругу. Такого лідера обожнюють і часто не помічають всіх його недоліків.

6. «Герой». Жертвуючи собою заради інших, такий тип проявляється особливо в ситуації групового протесту - завдяки його хоробрості інші орієнтуються на нього, бачать в ньому стандарт справедливості. Лідер-герой захоплює за собою людей.

7. «Поганий приклад». Виступає як джерело заразливості для безконфліктної особистості, емоційно заражає інших.

8. «Кумир». Тягне, притягує, позитивно заражає оточення, його люблять, обожнюють і ідеалізують.

9. «Ізгой».

10. «Козел відпущення» [49].

Останні два типи лідерів, по - суті, антилідер. Вони є об'єктом агресивних тенденцій, завдяки яким розвиваються групові емоції. Часто група об'єднується для боротьби з Антилідером - варто йому зникнути, як група починає розпадатися, так як пропав общегрупповой стимул.

Загальна лідерство в групі складається з компонентів: емоційного, ділового і інформаційного. «Емоційний» лідер (серце групи) - це людина, до якого кожна людина в групі може звернутися за співчуттям, «поплакатися в жилетку». З «діловим» лідером (руки групи) добре працюється, він може організувати справу, налагодити потрібні ділові взаємозв'язку, забезпечити успіх справи. До «інформаційного» лідеру (мозок групи) все звертаються з питаннями, тому що він ерудит, все знає, може пояснити і допомогти знайти потрібну інформацію [54].

Найкращим буде керівник, який поєднає всі три компоненти. Найчастіше, однак, зустрічається поєднання двох компонентів: емоційного і ділового, інформаційного та ділового.

Динаміка розвитку внутрішньогрупових відносин сильно впливає на емоційний настрій групи, який виражається в психологічному кліматі.

Група починає висувати лідерів ще в період свого становлення. Нерідко буває так, що в групі людей, що приступають до тієї чи іншої діяльності, загалом замішанні з'являються учасники, що проявляють підвищену активність, більшу обізнаність, щиру зацікавленість. Їх охоче вислуховують, до них звертаються за порадою, ставляться з особливою повагою. Це потенційно майбутні лідери.

Відповідно обсягом в групах існують два основних типи лідерів:

Перший тип - функціональний, або інструментальний (компетентний), лідер, зосереджений на майбутній завданню, що володіє ініціативою в специфічних видах діяльності, що бореться за досягнення поставлених групою цілей [47].

Другий тип - емоційний, або афективний, лідер, орієнтований на поліпшення міжособистісних відносин. Це, як правило, всіма улюблений член групи, який надає найбільший вплив на взаємини між окремими її членами і на психологічний клімат групи в цілому. По суті справи, ці типи-два полюси відносин лідера з группою [47].

Цей список можливих типів лідерства був збільшений психологами до п'яти, у зв'язку з чим він дозволяє визначати лідерські дії в тих чи інших ситуаціях, тобто використовує імовірнісний підхід, оскільки відкидає існування якогось одного найкращого способу дії для всіх ситуацій і в той же час є нормативною моделлю. В основі моделі лежать три критерії ефективності; раціоналізм (рішення має бути хорошим з об'єктивної точки зору); схвалення (якщо рішення має бути впроваджене в життя за допомогою підлеглих, лідеру слід докласти зусиль до того, щоб вони його схвалили); час (якщо тільки вдосконаленню колективної роботи не надають більше значення, ніж часом).

Виходячи з різних комбінацій цих критеріїв, нормативна модель пропонує п'ять можливих стилів лідерства. На одному полюсі-авторитарний стиль, при якому лідер приймає рішення, ні з ким не радячись. На протилежному-стратегія групового прийняття рішень, при якому завдання лідера зводиться до того, щоб сприяти ухваленню рішення підлеглими. Між цими полюсами знаходяться різні консультативні стилі лідерства: лідер приймає рішення, але тільки після того як познайомиться з ідеями і пропозиціями своїх підлеглих. У нормативній моделі різні стилі лідерства підходять для якихось певних ситуацій; вона включає процедуру аналізу ситуації і визначення того, який з стилів (званих можливим набором) буде, швидше за все, об'єктивно правильним і ефективним. Остаточний вибір якогось стилю з можливого набору залежить від того, чи дозволять дії лідера заощадити час або створити клімат співробітництва [37].

Функціональний лідер легше домагається лідируючого положення в дуже сприятливих або дуже несприятливих ситуаціях, тоді як емоційний лідер легше досягає цього в проміжних випадках.

В деяких групах можливе суміщення цих типів лідерства в одній людині. Тут лідер не протиставляє групові відносини групової мети, тому поділ лідерів на емоційних і ділових втрачає сенс. У політичному середовищі окрім типу ділового лідера, який розглядає відносини з наступними за ним людьми як ділову угоду, тип лідера трансформаційного, здатного домогтися від ведених ним людей більшого, ніж просте згоду. Трансформаційний та ділової лідери мають різні особистісні характеристики, що залежать від того, як люди дивляться на світ і своїх підлеглих. Необхідно зауважити, що трансформаційне лідерство може спиратися на базові організаторські навички, притаманні діловому лідеру, не підміняючи їх [37].

Трансформаційний лідер досягає більш високих результатів шляхом трансформації основоположних переконань, цінностей і потреб своїх підлеглих, краще за інших розуміє необхідність організаційних змін, створює якийсь ідеал, домагається від людей вірності цього ідеалу, формує організаційну культуру таким чином, щоб вона підтримувала зміни, стежить за появою сигналів, оповіщають про необхідність нових змін. В якості основних засобів досягнення цілей він використовує свої ораторські навички, які створюють образ сильного і упевненого в собі людини, пробуджують в людях довіру, є уособленням лідерства. Навіть якщо він не може встановити особисті стосунки з усіма підлеглими, завдяки його комунікативним умінням їм здається, що такі відносини існують [37].

Відчуття особистих зв'язків з трансформаційним лідером сприяє прийняттю підлеглими намальованого ним ідеалу, змушує вирішувати завдання важливіші, ніж їх власні інтереси, дає їм сили досягти цих цілей.

Трансформаційні лідери можуть вказувати або співпрацювати, бути авторитарними або демократичними. Багато хто вважає, що Мартін Лютер Кінг був лідером такого типу. Більшість відомих політиків домоглися успіхів завдяки своєму вмінню йти на компроміс при збереженні жорсткої генеральної лінії у відстоюванні спільних інтересів. Особливі особисті якості окремих лідерів дозволяли їм чинити на своїх послідовників ще більш сильне, екстраординарне вплив. У цьому випадку говорять про харизматичних лідерах. Люди ідентифікують себе з ними і з готовністю йдуть за ними. Хоча харизму і не вважають таємничим якістю, яке дано лише окремим людям від народження, достовірних засобів вимірювання та вивчення харизми як певного набору характеристик або моделей поведінки лідера поки немає. До основних «харізмообразующім» факторам зазвичай відносять: бачення ідеалу і вміння його чітко окреслити, готовність піти на ризик заради задоволення індивідуальних потреб [39].

На відміну від трансформаційного лідерства, яке починається з образу, з малювання картини майбутніх змін, харизматичне лідерство починається з людини. Така людина завойовує довіру людей, змушує їх прийняти його цінності і цілі за допомогою особистого контакту і своєї індивідуальності. Особисті стосунки з ним і причетність до його місії сприяють більшої впевненості, самоповазі, самооцінці його послідовників.

Порівнюючи трансформаційне і харизматичне лідерство, можна відзначити, що харизма значно підвищує ефективність дій трансформаційного лідера. Однак таке поєднання може мати і негативні наслідки, так як лідер може з успіхом мобілізувати людей на досягнення нереалістичного або негативного ідеалу, вести їх до порочним цілям, які можуть бути соціальними, релігійними або, економічними та інш.

Ще одним містить типологію лідерства імовірнісним підходом є теорія Г. Хауса, що отримала назву теорії шляхів і цілей. Хаус відзначає, що «мотиваційні функції лідера полягають у збільшенні числа і різновидів персональних винагород підлеглим за досягнення в роботі, а також в полегшенні шляхів до отримання цих винагород за рахунок роз'яснення маршрутів руху, зменшення числа перешкод і вибоїн на дорозі і збільшення можливості отримання особистого задоволення в дорозі» [38].

При цьому Хаус увазі як цілі лідера, що складаються у виконанні роботи, так і цілі підлеглих, прагнучих до винагороди. Шляху - це дії, за допомогою яких ведений лідером людина може одночасно досягти обох цілей. Головне завдання лідера - зрозуміти, що для підлеглого є винагородою. Для одного це надбавка до зарплати, для іншого - просування по службі, третій мріє, щоб його не чіпали і дали спокій. Потім, визначивши здатності підлеглого, щоб можна було вибрати відповідні виробничі цілі, лідер повинен зв'язати досягнення з отриманням бажаної нагороди, допомогти підлеглому досягти і виробничої мети, і пов'язаної з нею нагороди [38].

Теорія шляхів і цілей Р. Хауса припускає, що поведінка лідера схвалюється підлеглим і задовольняє його настільки, наскільки він упевнений, що дії лідера дозволять йому в підсумку отримати персональне винагороду, Тим самим ставиться в главу кута зв'язок між лідером і людьми, їм веденими [38].

Особливу увагу в теорії Р. Хауса приділяється тим особистісним характеристикам веденого, які сприяють його довірі лідеру і особливостям виробничого середовища. Залежно від їх співвідношення виділяються чотири типи поведінки:

1. Директивний тип лідерства характеризується повідомленням підлеглих про те, чого їм слід чекати, і забезпеченням конкретного керівництва відносно того, що повинно бути зроблено і як, і тим самим дозволяє підлеглим краще зрозуміти завдання для виконання (особливо коли воно не має чіткої структури) і те, які винагороди вони можуть отримати.

2. Підтримуючий тип лідерства характеризується дружнім ставленням, доступністю лідера і його турботою про статус, добробуті і потребах підлеглих; допомагає зробити роботу менш нудною; сприяє пробудженню інтересу до неї, надає підлеглим впевненість у власних силах в досягненні загального успіху.

3. Лідерство спільної участі відрізняється прагненням підвищити внесок підлеглих у загальну справу і уважним розглядом пропозицій; допомагає підлеглим відчути свою участь у роботі, прояснити незрозумілі для них завдання.

4. Лідерство, орієнтоване на результат, характеризується постановкою стимулюючих цілей, очікуванням від підлеглих виконання роботи на найвищому рівні і демонстрацією впевненості в тому, що підлеглі досягнутий цілей; поповнює нестачу стимулів, веде до цілям, які досягти важче, але можливо [38].

На відміну від інших підходів, частіше прогностичного характеру, теорія шляхів і цілей є пояснюватиме, оскільки пояснює, чому працівники повинні прикладати більше зусиль при адекватному типі лідерства, хоча деякі з тверджень теорії, можливо, потребують уточнення. Наприклад, директивне лідерство не сприяє кращому виконанню роботи при нечітко структурованому завданні. Крім того, виявлено, що потреби підлеглих як в досягненні результату, так і в ясності завдання впливають на те, який з типів лідерства виявиться успішним. Підлеглі з сильною потребою в досягненні результату, швидше, воліють лідерство, орієнтоване на результат, тоді як ті, у кого потреба в досягненні результату слабка, віддають перевагу лідерам, що забезпечує підтримку. Підлеглих з сильними потребами в тому, щоб завдання було ясним, більше задовольняють директивні лідери, в порівнянні з тим, у кого ці потреби слабкі. Можливо, лідерство залежить не стільки від оточуючих його чинників, скільки від особливостей самого суб'єкта [46].

Лідерство - це здатність впливати на індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей (М. Х. Мескон) [30].

Говорячи про сутності визначення феномена лідерства, можна сказати про їх відмінності один від одного за різними параметрами.

В.І. Румянцева, одна з дослідників проблеми лідерства у підлітків, розглядає лідерство масштабно, як цілісний і в той же час багатовимірний соціально- психологічний феномен: "Лідерство як соціально- психологічне явище включає в себе певну сукупність основних складових його компонентів, як феномен: процеси, структуру, функції лідерства, особистість лідерів і ведених, внесок в спільну трудову діяльність, цілі і завдання групової роботи, процеси сприйняття людьми один одного, образи уявлень про особистість чи дера, типах лідерів і т.д" [40].

Основоположник наукової соціальної психології, Б.Д. Паригін, вважає за доцільне аналізувати пару понять "лідерство" і "керівництво", які він відносить до числа найважливіших способів інтеграції і диференціації групової, колективної та масової діяльності і спілкування людей. На думку Б.Д. Паригін, "під лідерством прийнято розуміти один з процесів організації і управління малою соціальною групою, що сприяють досягненню групових цілей в оптимальні терміни і оптимальним ефектом" [40].

Лідерство розглядалося також як наслідок комплексу неповноцінності, що виникає у деяких людей в дитячому віці і є універсальною рушійною силою в подоланні перешкод і розвитку особистості. Австрійський психолог, психіатр і мислитель, А. Адлер, вважав, що прагнення до влади породжується страхом. Той, хто боїться людей, бачить необхідність панувати над ними [17].

Залишається питання, чому не кожна людина стає лідером? І чому не кожен може ним стати? Це не зовсім прості питання, але поробуем знайти на них відповіді. Розглянемо кілька теорій лідерства з соціальної психології.

Розглянемо концепцією «Рис». Згідно з нею лідер має певні властивості, рисами, завдяки яким він висувається в лідери. Лідеру притаманні такі якості: впевненість в собі, гострий і гнучкий розум, сильна воля, вміння зрозуміти особливості психології людей, організаторські здібності. Однак дослідження показують, що часом лідером стає людина, що не володіє перерахованими якостями. З іншого боку, людина може мати дані якості, але не є лідером [15].

Розібравши ситуативної теорії лідерства, можна зробити висновок що лідером стає та людина, яка при виникненні в групі складній ситуації проявляє якості, властивості, здібності, досвід, необхідні для оптимального вирішення цієї ситуації в даній групі. Залежно від ситуації група може висунути різних людей в якості лідерів. Під лідерськими здібностями можна розуміти здатність людини вести за собою, організовувати людей на спільну діяльність і регулювати взаємовідносини в групі [14].

**1.3 Прояв лідерських здібностей у старшокласників**

Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських і комунікативних якостей.

Лідер - найавторитетніша особистість, реально відіграє центральну роль в організації діяльності та регулювання взаємовідносин в групі. Лідер повинен сприйматися іншими як особа діяльну, активну. Його дії повинні бути рішучі і вражати уяву. Людина, що здійснює такі дії, стає героєм в очах оточуючих. Лідер повинен вміти брати на себе відповідальність, тому що він, ведучи за собою групу, відповідає не тільки за себе, але і за кожного учасника групи, і за реалізацію тієї справи, яку виконує група [15].

Відповідальність повинна бути властивістю характеру лідера, проявлятися в його почуттях, світогляді, різноманітних формах поведінки. Суттєвими ознаками відповідальності можуть служити: точність, пунктуальність у виконанні обов'язків і готовність відповідати за наслідки своїх дій. Все це має на увазі також чесність, справедливість і принциповість [13].

Старшокласникі мають об'єктивну потребу в увазі з боку батьків і особливо однолітків, тому що в цей період саме ця група є найбільш значущою. Юнак намагається будь-яким чином виділитися в цій групі, придбати авторитет, відчути свою важливість, тобто проявити себе як лідер [19].

Іноді поняття лідер ототожнюється з поняттям авторитет, що не цілком коректно: звичайно, лідер виступає як авторитет групи, але не всякий авторитет обов'язково означає лідерські можливості його носія. Лідер повинен організувати рішення будь-якої задачі, авторитет такої функції не виконує, він просто може виступати як ідеал, як приклад, але зовсім не повинен брати на себе рішення задачі.

Лідером є такий член групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи, для організації групи при вирішенні конкретної задачі. Він демонструє більш високий рівень активності, участі, впливу в рішенні даного завдання. Таким чином, лідер висувається в конкретній ситуації, приймаючи на себе певні функції. Решта членів групи приймають лідерство, тобто будують з лідером такі відносини, які припускають, що він буде вести, а вони будуть відомими. Лідеру для досягнення успіху дуже важливо навчитися, по-перше, виконувати надані йому інструкції, по - друге давати інструкції самому. Людина, не здатний підкоряться, навряд чи зможе успішно керувати іншими, це скоріше буде нагадувати тиранію [21].

Лідер - це така людина, яка по відношенню до групи може розглядатися як її дзеркало. Їм може бути тільки той, хто несе на собі риси, вітання та схвалювані саме в даній групі [21].

Умовою досягнення і здійснення лідерства є мінімальний набір природних задатків: організаторські здібності, воля, сила переконання, швидкість реакції, стиль спілкування і т.д. змозі ж, як відомо, трансформуються в потреби: людина, здатна здійснювати владу, відчуває потребу в ній. Здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських і комунікативних якостей. [17].

Прояви лідерства можуть бути такі якості як: воля, наполегливість, терплячість, ініціативність, психічна стійкість, самокритичність, вимогливість до себе і до інших, надійність, витривалість, сприйнятливість до нового, стресостійкість, оптимістичність. Лідер - найавторитетніша особистість, реально відіграє центральну роль в організації діяльності та регулювання взаємовідносин в групі. Лідер повинен сприйматися іншими як особа діяльну, активну, його дії повинні бути рішучі і вражати уяву. Лідер повинен вміти брати на себе відповідальність, тому що він, ведучи за собою групу, відповідає не тільки за себе, але і за кожного учасника групи, і за реалізацію тієї справи, яку виконує група. Для лідера дуже важливо вміти переконувати, а для цього необхідно бути самому впевненим в відстоюються позиціях і при цьому шанобливо ставитися до партнерів [22].

**1.4. Вплив самооцінки на лідерські здібності старшокласників**

Самооцінка є важливим регулятором поведінки особистості. Від самооцінки залежать взаємовідносини людини з оточуючими, його критичність, ставлення до успіхів і невдач, вимогливість до себе [23].

Від самооцінки також залежить здатність людини проявляти лідерські здібності. У людини може бути лідерський потенціал, у нього можуть бути якості лідера, але вони можуть не проявлятися в силу заниженої самооцінки, оскільки людина із заниженою самооцінкою найчастіше боїться бути незрозумілим і неприйнятим [31].

Проведені по даній темі дослідження, концентрувалися на виявленні якостей, специфічних для лідерів. Варіантом такого підходу є харизматична концепція лідерства, згідно з якою лідерство послане окремим особистостям як якась благодать ("харизма"). Харизма - наділення особистості властивостями, що викликають поклоніння перед нею і беззастережну віру в її можливості. Харизма - це внутрішнє світіння людини, що змушує навколишніх людей слідувати за ним. Це впевненість в собі, чарівність. У людини з низькою самооцінкою навряд чи можна виявити те, що називається харизмою [20].

Занижена самооцінка и знижений самоповагу ведуть до труднощів спілкування, знижують соціальну активність особистості. Юнаки з низькою самооцінкою значно меншу беруть участь в суспільному житті. Навіть поставивши перед собою певну мету, вони не особливо сподіватися на успіх, вважаючи, що у них немає для цього необхідних даних.

Старшокласники із заниженою самооцінкою відрізняються боязкістю, непевністю, невмінням контактувати з іншими. Слід зазначити, що такі характеристики є і причиною і наслідком поганого становища в групе [28].

Протягом багатьох років психологи намагалися виділити основні особливості лідера. Але в ході своїх досліджень їм не вдавалося виявити певну кількість рис особистості, їх було занадто багато або ж їх певне кількість не підтверджувалося практикою. Наприклад Р. Столділл виділив п'ять таких рис:

1. Розум або інтелектуальні здібності,

2. Панування або переважання над іншими,

3. Впевненість у собі,

4. Активність і енергійність,

5. Знання справи [27].

Але виявилося, що людина, що володіє всіма цими якостями, не обов'язково є лідером. В процесі подальшого вивчення цього питання дослідники виділили чотири групи лідерських якостей: фізіологічні, психологічні, інтелектуальні та особистісно - ділові. Але і ці якості не з'явилися гарантом лідерства.

Ф. Карделл не ставив перед собою завдання визначити якості, необхідні для формування лідерства. У своїй книзі він пропонує вісімнадцять так званих роз'єднувачів. Це риси характеру і звички, які роз'єднують нас від лідерства: надмірна схильність до обману, відмовок, виправдань; внутрішні картини у свідомості, що утримують нас на місці; небажання пробачити і відпустити; недостатнє використання своєї уяви; нехтування до свого творчого потенціалу; потреба бути завжди правим; слабкі комунікативні здібності: невміння слухати і говорити; нездатність примиритися зі своїми страхами; відсутність чітких цілей; недолік обов'язковості; боязнь ризику; нездатність прийняти відповідальність за своє життя; втрата надії; недолік мужності; невміння фантазувати і мріяти; відсутність любові до себе; марнославство; низька самооцінка і відсутність поваги до себе [30].

Висока самоповага аж ніяк не синонім зазнайства, зарозумілості чи несамокритичність. Людина з високим самоповагою вважає себе не гірше інших, вірить в себе і в те, що може подолати свої недоліки [31].

Низька самоповага, навпаки, передбачає стійке відчуття неповноцінності, ущербності, що робить украй негативний вплив на емоційне самопочуття і соціальну поведінку особистості [31].

Юнаки зі зниженим самоповагою особливо ранимі й чутливі до всього, що як - то зачіпає їх самооцінку. Вони болючіше інших реагують на критику, сміх, осуд. Їх більше турбує думка про них оточуючих. Вони болісно реагують, якщо у них що - щось не виходить в роботі або якщо вони виявляють в собі якийсь - то недолік. Внаслідок цього багатьом з них властива сором'язливість, схильність до психічної ізоляції, уникання дійсності в світ мрії, причому цей догляд аж ніяк не добровільний [35].

Люди, що лідирують у своїх групах, зазвичай мають більш високий самоповагою і почуттям впевненості в собі, ніж рядові учасники. Люди з високим самоповагою більш самостійні і менш схильні до навіювань. Занижена самооцінка несприятливо діє на юнаків і дівчат, у них возникает чувство неуверенности, страха, апатии. В этой ситуации таланты и способности не будут развиваться, а могут вообще и не проявляться.

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1**

Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення самооцінки і лідерських здібностей старшокласників дав можливість визначити, що від самооцінки залежить прояв лідерських здібностей людини. У людини може бути лідерський потенціал, у нього можуть бути якості лідера, але вони можуть не проявлятися в силу заниженої самооцінки, оскільки людина із заниженою самооцінкою найчастіше боїться бути не прийнятим.

Значний внесок в досліджені са лідерських здібностей старшокласників внесли такі вчені, як Д. Б. Паригiн, Н. С. Жеребова, С. А. Алiфанов, Г. Г. Дiлiгенський, В. И. Румянцева, М. А. Вiкулiна, Ж. Блондель, М. Х. Мескон и т.д. Різні дослідники, психологи трактували поняття лідерства по-різному. Лідерство - це здатність впливати на індивідуумів та групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей (М. Х. Мескон) [34]. М.А. Вiкулiн позначав поняття лідерства як - процес активного міжособистісного впливу, який передбачає домінування лідера і підпорядкування йому партнера, вплив і проходження в системі міжлюдських обмінів групи, безпосередньо пов'язаний з інтеграцією груповий діяльності та її ефективністю.

Лідер - це той, хто в певній ситуації бере на себе відповідальність за виконання групових завдань більше, ніж інші.  Їм може бути тільки той, хто несе на собі риси, вітання та схвалювані саме в даній групі. Прояви у людини лідерських здібностей залежить від розвиненості у нього якостей лідера, таких, як терплячість, ініціативність, надійність, рішучість, і т.д

Лідером є такий член групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи, для організації групи при вирішенні конкретної задачі. Він демонструє більш високий рівень активності, участі, впливу в рішенні даного завдання.

У психології під самооцінкою розуміється оцінка особистістю самої себе, своїх можливостей, якостей і місця серед інших людей. [23]

Вивченням самооцінки особистості займалися багато вчених як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології (А. I. Липкiна, А. В. Захарова, А.Г.Спiркiна, Е. А. Серебрякова, А. I. Божовiч, А. Н. Леонтьев, Ч. Кулi, В. Сатiр i т.д.). «Самооцінка - це компонент самосвідомості, оцінка самого себе (своєї зовнішності, особливостей, особистісних якостей), почуття, думки людини по відношенню до самого себе» (В. Сатир) [41]. Однак, одним з перших дослідників, що займалися вивченням проблеми самооцінки, був У. Джемс, який виділяв дві форми самооцінки: самовдоволення і невдоволення собою. Він також виділяв трикомпонентну структуру «Я», розглядаючи когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти, що відповідає численним сучасними поглядами на структуру самосвідомості і «Я» -концепції.

Старшешкольний вік є одним з періодів зміни психіки і особистості молодої людини. У старшокласників змінюється соціальна ситуація розвитку, формуються моральні та етичні якості, відбувається зміна провідної діяльності і а найголовніше самооцінки. У процесі спілкування школярі засвоюють життєві цілі і моральні цінності, пробують себе в різних ролях, освоюють рольові форми поведінки, розвивають у себе ділові, організаційні, виконавські якості. Статус і самооцінка старшокласника визначається, по-перше, індивідуальними особливостями особистості, по-друге, особливостями колективу і його діяльності. Значною мірою на формування самооцінки старшого школяра впливають безліч факторів, серед яких можна виділити внутрішньо групові взаємини в класі і соціальний статус особистості в групі.

**РОЗДІЛ 2. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛIДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦIНКИ З ПРОЯВОМ ЛIДЕРСЬКИХ ЗДIБНОСТЕЙ У СТАРШОКЛАСНИКIВ**

**2.1..Методи і організація дослідження для визначення взаємозв'язку самооцінки і лідерських здібностей старшокласників**

Для того щоб вивчити взаємозв'язок самооцінки з лідерськими здібностями старшокласників, було обрано наступні методики:

1. Методика для визначення рівня самооцінки особистості. (С.А. Будасi) (див. Додаток А). Для виконання видається бланк самооцінки особистості. Необхідно уважно прочитати всі слова, що характеризують якості особистості, потім оцінити кожне з них в межах від 20-ти до 1-ого бала. Оцінку "20" потрібно поставити в графі N1, зліва від тієї якості, яке на думку випробуваного є найбажанішим, корисним, значущим; оцінку "1" - зліва від тієї якості, яке найменше бажано, корисно, значимо; оцінки від "2" до "19" розташовуються відповідно до відношення випробуваного до всіх інших якостей. При цьому жодна оцінка не повинна повторюватися. Коли випробовуваний виконає це завдання, він повинен прикрити ліву частину бланка з оцінками таким чином, щоб вони не були видні. У графі 2 праворуч відзначаються оцінкою "20" якість, яке як вважає випробуваний, притаманне йому в найбільшою мірою. Оцінкою "19" - якість, властиве йому трохи менше, і т.д.; нарешті, оцінкою "1" - якість, характерне для нього в найменшій мірі [10].

Для завершення роботи розкривається ліва частина бланка і, починаючи з верхнього рядка, за цими результатами, що стоїть ліворуч, віднімається оцінка, що стоїть праворуч. Результат записується в графі d. Потім звести цей результат в квадрат і записати його в графі d2, скласти всі значення квадратів, записати внизу цього стовпчика отриману суму, помножити цю суму на 0,00075 і з одиниці відняти отримане твір.

В результаті визначається коефіцієнт рангової кореляції, який може мати значення від -1 до +1. Він висловлює характер і тісноту зв'язку між ставленням людини до якостям, названим в бланку, і самооцінкою тих же якостей у самого себе. Чим ближче коефіцієнт кореляції до +1, тим вище самооцінка особистості і навпаки (див дод. А).

2. Методика діагностики лідерських здібностей. (Е. Жаріков, Е. Крушельніцкій) (див. Додаток Б). Цей тест - опитувальник складається з 50 висловлювань, на які потрібно дати відповідь "так" або "ні". Середнього значення у відповідях не передбачено. Сума балів за відповіді підраховується за допомогою ключа до опитувальником. За кожну відповідь, що співпадає з ключовим, випробуваний отримує один бал, в іншому випадку - 0 балів. Потім проводиться оцінка лідерства. Якщо сума балів виявилася менш 25, то якості лідера виражені слабо. Якщо сума балів в межах від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо. Якщо сума балів виявилася від 36 до 40, то лідерські якості виражені сильно. Якщо сума балів більше 40, то дана людина як лідер схильний до диктату. Представлена методика дозволяє оцінити здатність людини бути лідером [49].

3. Методика визначення самооцінка лідерства (Н. П. Фетiскiн, В. В. Козлов) (див. додаток В). Дана методика дозволяє визначити актуальний рівень прояви лідерства у спільній діяльності. Цей опитувальник складається з 10-ти тверджень, необхідно прочитати кожне з них і вибрати найбільш підходящий для себе варіант в буквеної формі. Далі проводиться обробка та інтерпретація даних підрахунком загальної кількості "А" і "Б" відповідей. Якщо відповідей "А" виявилося 7 - 10, це свідчить про високий рівень лідерства. Середній рівень лідерства, якщо "А" = 4 - 6 балів. Низький рівень лідерства - "А" = 1 - 3 бали. Переважання відповідей "Б" свідчить про дуже низький або деструктивному лідерство [49].

Процедура дослідження проходила в три етапи. На першому підготовчому етапі була визначена основна вибірка дослідження, яка була сформована виходячи з необхідності залучити до дослідження школярів 10 класу загальноосвітньої школи № 12. Вибірку склали школярі 10 Б класу у кількості 30 чоловік ( 17 дівчат, та 13 хлопців).

**2.2. Психологічний та статистичний аналіз результатів дослідження**

Для діагностики самооцінки старшокласників була застосована методика C. А. Будасi, результати даного дослідження представлені в таблиці (див. табл. 2.1; Додаток Г).

Таблиця 2.1.

**Кількісні показники за методикою С. А. Будасi (n=30)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Имя испытуемого | Результат | Уровень самооценки |
| 1. | Альбіна М. | 0,4 | адекватная |
| 2. | Анастасія Г. | 0,5 | высокая |
| 3. | Анастасія К. | 0,8 | адекватная |
| 4. | Анастасія С. | 0,5 | высокая |
| 5. | Андрій К. | 0,2 | низкая |
| 6. | Андрій М. | 0,3 | низкая |
| 7. | Валерія Щ. | 0,6 | высокая |
| 8. | Валентина С. | 0,7 | высокая |
| 9. | Вероніка Д. | 0,7 | высокая |
| 10. | Віктор К. | 0,4 | адекватная |
| 11. | Віктор Ш. | 0,5 | высокая |
| 12. | Вікторія Ч. | 0,5 | высокая |
| 13. | Діана К. | 0,4 | адыкватная |
| 14. | Дар’я С. | 0, 3 | низкая |
| 15. | Євгенія Б. | 0,4 | адыкватная |
| 16. | Євген К. | 0,8 | высокая |
| 17. | Ігор К. | 0,5 | адекватная |
| 18. | Кирило О. | 0,1 | низкая |
| 19. | Людмила Б. | 0,7 | низкая |
| 20. | Наталія З. | 0,8 | высокая |
| 21. | Нонна С. | 0,5 | высокая |
| 22. | Олександр К. | 0,7 | высокая |
| 23. | Олексій Х. | 0,5 | выокая |
| 24. | Олеся Д. | -0,3 | низкая |
| 25. | Роман Ф. | 0,5 | адекватная |
| 26. | Роман В. | 0,6 | высокая |
| 27. | Юрій Б. | 0,2 | низкаяя |
| 28. | Юлія Г. | 0,1 | низкая |
| 29. | Яна Л. | - 0,2 | низкая |
| 30. | Ярослав В. | - 0,2 | низкая |

Після проведення методики ми діагностували уровнь самооцінки старшокласників і сформували три групи :

• випробовувані з низьким рівнем самооцінки 47,5%,

• випробовувані з адекватним рівнем самооцінки 24%,

• випробовувані з високим рівнем самооцінки 28,5%.

Для наочності результати представлені на рисунку (див. рис. 2.1).



**Рис. 2.1. Діаграма відсотковий розподіл рівня емпатії у групі**

У досліджуваної нами вибірці випробовуваних переважає низький показник рівня самооцінки, тобто більшість піддослідних мають низьку самооцінку, на другому місці за кількістю - випробовувані, які мають високу самооцінку, тобто вони вважають, що володіють тими якостями, якими в ідеалі повинна мати людина. І найменше виявилося випробовуваних з адекватною самооцінкою.

З малюнка 2.1 видно, що кількість випробовуваних з низькою самооцінкою становить 47,5%, з адекватною самооцінкою - 24%, кількість випробовуваних з високою самооцінкою - 28,5%.

Результати другої методики, діагностика лідерських здібностей (Є. Жарiков, Є. Крушельницький), було представлено в таблиці (див. табл. 2.2; Додаток Д). Для наочності результати представлені на рисунку (див. рис. 2.2).

Таблиця 2.2.

 **Кількісні показники за методикою Є. Жарiкова, Є. Крушельницького**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Iм'я випробуваного | Результат | Рiвень лідерських здібностей |
| 1. | Альбіна М. | 28 | серед. |
| 2. | Анастасія Г. | 25 | серед. |
| 3. | Анастасія К. | 15 | слаб. |
| 4. | Анастасія С. | 22 | серед. |
| 5. | Андрій К. | 24 | слаб. |
| 6. | Андрій М. | 18 | слаб. |
| 7. | Валерія Щ. | 20 | слаб. |
| 8. | Валентина С. | 25 | серед. |
| 9. | Вероніка Д. | 31 | серед. |
| 10. | Віктор К. | 20 | слаб. |
| 11. | Віктор Ш. | 10 | слаб. |
| 12. | Вікторія Ч. | 15 | слаб. |
| 13. | Діана К. | 38 | вис. |
| 14. | Дар’я С. | 10 | слаб. |
| 15. | Євгенія Б. | 31 | серед. |
| 16. | Євген К. | 23 | серед. |
| 17. | Ігор К. | 20 | слаб. |
| 18. | Кирило О. | 21 | серед. |
| 19. | Людмила Б. | 26 | серед. |
| 20. | Наталія З. | 15 | слаб. |
| 21. | Нонна С. | 36 | вис. |
| 22. | Олександр К. | 29 | серед. |
| 23. | Олексій Х. | 10 | слаб. |
| 24. | Олеся Д. | 37 | вис. |
| 25. | Роман Ф. | 30 | серед. |
| 26. | Роман В. | 36 | сил. |
| 27. | Юрій Б. | 30 | серед. |
| 28. | Юлія Г. | 20 | слаб. |
| 29. | Яна Л. |  25 | серед. |
| 30. | Ярослав В. | 37 | вис. |



**Рис. 2.2. Діаграма відсотковий розподіл рівня лідерських здібностей**

Аналізуючи результати, можна зробити висновок, що в групі випробуваних з високим рівнем самооцінки - найвищий бал прояви лідерських здібностей - 38. У групі випробуваних з адекватним рівнем самооцінки - 29. У випробовуваних з низьким рівнем самооцінки середній показник лідерських здібностей дорівнює 22. Це означає, що чим вище рівень самооцінки випробуваного, тим краще у нього проявляються лідерські здібності. У піддослідних з низьким рівнем самооцінки - лідерські здібності майже не проявляються.

На третьому етапі була проведена методика "Самооцінка лідерства", дані зведені в таблицю (див. табл 2.3).

Таблиця 2.3

 **Кількісні показники за методикою Є. Жарiкова, Є. Крушельницького**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Iм'я випробуваного | Рiвень лідерських здібностей |
| 1. | Альбіна М. | серед. |
| 2. | Анастасія Г. | серед. |
| 3. | Анастасія К. | низ. |
| 4. | Анастасія С. | серед. |
| 5. | Андрій К. | низ. |
| 6. | Андрій М. | низ. |
| 7. | Валерія Щ. | серед |
| 8. | Валентина С. | серед. |
| 9. | Вероніка Д. | серед. |
| 10. | Віктор К. | низ. |
| 11. | Віктор Ш. | низ. |
| 12. | Вікторія Ч. | низ. |
| 13. | Діана К. | вис. |
| 14. | Дар’я С. | низ. |
| 15. | Євгенія Б. | серед. |
| 16. | Євген К. | серед. |
| 17. | Ігор К. | низ. |
| 18. | Кирило О. | серед. |
| 19. | Людмила Б. | серед. |
| 20. | Наталія З. | низ. |
| 21. | Нонна С. | вис. |
| 22. | Олександр К. | серед. |
| 23. | Олексій Х. | низ. |
| 24. | Олеся Д. | вис. |
| 25. | Роман Ф. | серед. |
| 26. | Роман В. | сил. |
| 27. | Юрій Б. | серед. |
| 28. | Юлія Г. | низ. |
| 29. | Яна Л. | серед. |
| 30. | Ярослав В. | вис. |

Після проведення методики ми з'ясували, що найвищий бал самооцінки лідерства у випробовуваних з високим рівнем самооцінки і дорівнює він 7,5 балів, у випробовуваних з адекватним рівнем самооцінки середній показник самооцінки лідерства виявився 6,3. А у випробовуваних з низьким рівнем самооцінки - найнижчий показник самооцінки лідерства - 5 балів.

На підставі цих даних можна зробити висновок, що у випробовуваних з високим рівнем самооцінки - рівень прояви лідерства у спільній діяльності вище, ніж у випробовуваних з низькою самооцінкою. Випробовувані з високою самооцінкою - напористі, самовпевнені, не враховують думку оточуючих, вважають свою точку зору найправильнішою. Випробовувані з адекватною самооцінкою - вважають за краще проявляти ініціативу в загальній розмові, аргументують свою думку, в розмові чи дискусії їм часто вдається переконати, залучити на свою сторону тих, хто раніше був з ними не згоден. Таким чином, випробовувані, які низько себе оцінюють, характеризуються тим, що не проявляють ініціативу в розмові, тому що бояться бути розкритикованими.

**2.3. Програма підвищення самооцінки старшокласників в**

 **напрямку зростання їх лідерських здибностей**

За результатами дослідження було виявлено що в даній групі, більша частина респондентів мають занижену самооцінку и мають слабо виражені лідерські здібності. Випробовувані з високим рівнем самооцінки занадто впевнені в собі, вони напористі, пред'являють оточуючим занадто високі вимоги, іноді бувають навіть агресивні. Такі школярі не враховують думку оточуючих і вважають свою точку зору єдиною, тим самим вони викликають негативізм і погане ставлення до себе, що дуже їм шкодить, так як вони не можуть вибудувати конструктивних відносин з оточуючими. Також в ході дослідження виявлено, що школярі з низькою самооцінкою мають проблеми в спілкуванні, вони страждають від власної невпевненості, не виявляють соціальну активність. Тому для вирішення даних проблем були підібрані необхідні психологічні вправи.

1. Коло впевненості.

П редставьте собі невидиме коло діаметром близько 60 см на підлозі приблизно за півметра від себе.

Зайдіть в коло і згадайте прекрасний час, коли ви були на "гребені успіху".

У тій ситуації максимально проявилися всі ваші здібності. Все було добре, удача супроводжувала вам. Якщо важко згадати свою історію, ви можете скористатися історією героя кінофільму або легенди, яким захоплюєтеся. Дивовижна здатність вашого мозку - це те, що для нього немає різниці між реальною історією і уявної. Фантазуйте сміливо - ніхто не знатиме про це!

2. Я – господар.

- Яке ваше уявлення про господаря? (Можливі варіанти: це сильний, упевнений в собі людина, він не очікує оцінок, він готовий оцінювати сам, це не тривожний, що не метушлива людина, відчуває себе розкуто і спокійним, може розпоряджатися і іншими).

Одна з головних рис господаря - це впевненість в собі. Хто з вас впевнений в собі - встаньте! Привітайте того, хто встав першим, а інші нехай сядуть. Я вірю, що ти господар, але доведи це іншим. Зроби або скажи щось, організуй так, щоб всі зрозуміли, що господар тут ти.

Тепер як господар передай свої повноваження: признач іншого господаря з претендентів; претендент повинен вимовити яку - небудь фразу або, наприклад, просто назватися так, щоб всі зрозуміли - це сказала людина, що відчуває себе в цьому приміщенні і в цій ситуації господарем. Найкраще, якщо передаватися повноваження будуть невпевненому в собі школяреві.

3. «Повинен / Хочу».

Намалюйте наступну схему на ватмані:

 Хочу (позитивне ставлення)

Вибiр Повинен (негативне ставлення)

Поясніть, що головна відмінність між «я повинен» і «я хочу» полягає в ваше ставлення до того, про що ви говорите; ви вільні визначити своє ставлення. Це те невелике, що є у нас. Ніхто не змушує нас вибирати для себе негативні емоції: сором, страх або нудьгу.

Ми регулюємо свою реакцію! Якби вам потрібно було вибрати відношення «я хочу», продовжуючи займатися тим, що б ви робили з відношенням «я повинен», життя стало б веселіше!

Наведіть приклад з життя.

Для того, щоб змінити ставлення, вам необхідно:

* Усвідомити то що. ви маєте право вибору;
* Необхідно дізнатися переваги, які ви отримаєте для себе за зроблену роботу;
* Винагорода може бути як зовнішнім (чиста кухня), так і внутрішнім (почуття задоволення).

Попросіть учасників поділитися тим, що, на їхню думку, може виступати в ролі винагороди за те, що вони роблять зі ставленням «я повинен».

Нагадайте ще раз основні моменти цієї вправи:

* Ви можете вибрати ставлення до чого-небудь в житті
* Ви можете концентруватися на вигоді або винагороду своєї роботи, ніж чим на те, чого вам коштуватиме її виконання;
* Якщо, вам все-ж таки належить виконати якусь роботу, то чому б вам не налаштуватися позитивно і не виконати її з радістю?

4. Ображений чоловік.

- Закінчіть речення: "Я ображаюся, коли ...", намалюйте вираз обличчя скривдженої людини. Подумайте і запишіть або намалюйте, як реагують на образу впевнені і невпевнені люди.

А цю вправу допоможе школярам виробити свої стратегії подолання перешкод. Адже кожна людина повинна вміти вирішувати проблеми і не боятися їх.

5. «Я люблю себе, навіть коли ...». Мета, виконати цю вправу, учасники зрозуміють, що необхідно добре ставитися до себе за будь-яких обставин, розмежовуючи два аспекти: самих себе і дії, які вони вчиняють. Ця вправа дає можливість учасникам визнати те, що їм в собі не подобається. Потім вони визначать, що їх не влаштовує і знайдуть спосіб прийняти себе такими, якими вони є.

Необхідні матеріали: аркуші паперу (А4), кольорові маркери або олівці.

Запропонуйте учасникам намалювати в центрі листа (А4) самого себе. Затем дайте следующиеинструкции:

- Поруч зі своїм малюнком маркером або олівцем напишіть одну річ, яка вам подобається в собі, то чим ви пишаєтеся. Може йтися про що завгодно: про зовнішність, особисті якості і т.д.

- Тепер переверніть лист. На зворотному боці напишіть одну річ, яка вас не влаштовує.

- Переверніть лист назад. Напишіть ще одну річ, яка вам подобається в собі (використовуйте улюблений колір). Потім переверніть лист і напишіть другу річ, яка вам не подобається в собі (використовуючи нелюбимий колір). Продовжуйте писати те, що вам подобається в собі на стороні з малюнком і те, що вам не подобається в зворотному боці, використовуючи відповідні маркери для кожного пункту.

- Після того, як ви написали все погане про себе, про що тільки могли подумати, прочитайте це і потім напишіть над цими словами: «Я люблю себе, навіть коли ...».

- Визнайте, що ви привабливі навіть з урахуванням того, що вам в собі не подобається. Недоліки стосуються ваших дій, а не вас як людину. Пам'ятайте, що при будь-яких обставинах ви гідні бути коханими.

- Попросіть учасників повернутися в одну групу. Нехай вони покажуть свої малюнки всім і пояснять, що їм подобається в собі, а що ні.

- Коли все закінчать, ви можете попросити їх повісити свої малюнки на стіну так, щоб усім було видно тільки «позитивна» сторона. Можна запропонувати їм взяти малюнки додому і повісити там.

1. Питання.

Кожен зі школярів по черзі виходить перед своєю групою і стає до неї спиною. Решта задають йому будь-які питання, змінюючи при цьому свій голос (по тону, частоту, інтонації).

Перш ніж відповісти на питання, що відповідає називає ім'я запитувача. Якщо він помиляється, то йому про це повідомляють.

Кожна людина повинна вміти ставити перед собою цілі і вміти досягати їх, цю вправу допоможе школярам усвідомити свої цілі і бажання і сформулювати конкретні кроки для їх досягнення.

**ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2**

Для вивчення взаємозв'язку самооцінки з проявом лідерських здібностей старшокласників. нами було обрано такі методики:

1. Методика для визначення рівня самооцінки особистості. (С.А. Будасi) [10].

2. Методика діагностики лідерських здібностей. (Е. Жаріков, Е. Крушельніцкій) [49].

3. Методика визначення самооцінка лідерства (Н. П. Фетiскiн, В. В. Козлов) [49].

Проаналізувавши результати випробовуваних після проходження першої методики. можна сказати що більшість піддослідних має низьку самооцінку (47%), менше колічіство має завищену самооцінку (28,5%) і найменша частина має адекватну самооцінку (24%).

Аналіз результатів другої методики показав, що у більшої частини піддослідних ровень лідерських здібностей є середньо вираженим (18 осіб), сильно виражено (5 осіб) і слабо (7 осіб). Проаналізувавши результати двох методик, ми з'ясували, що в групі випробуваних з високим рівнем самооцінки - найвищий бал прояви лідерських здібностей - 38. У групі випробуваних з адекватним рівнем самооцінки - 29. У випробовуваних з низьким рівнем самооцінки середній показник лідерських здібностей дорівнює 22. Це означає, що чим вище рівень самооцінки випробуваного, тим краще у нього проявляються лідерські здібності. У піддослідних з низьким рівнем самооцінки - лідерські здібності майже не проявляються.

На третьому етапі була проведена методика "Самооцінка лідерства", Результати показали, що найвищий бал самооцінки лідерства у випробовуваних з високим рівнем самооцінки і дорівнює він 7,5 балів, у випробовуваних з адекватним рівнем самооцінки середній показник самооцінки лідерства виявився 6,3. А у випробовуваних з низьким рівнем самооцінки - найнижчий показник самооцінки лідерства - 5 балів.

На підставі цих даних можна зробити висновок, що у випробовуваних з високим рівнем самооцінки - рівень прояви лідерства у спільній діяльності вище, ніж у випробовуваних з низькою самооцінкою. Випробовувані з адекватною самооцінкою - мають показник трохи менше ніж у випробовуваних з високою самооцінкою.

**ВИСНОВКИ**

1. Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення лідерства та лідерських здібностей у старшокласникі, дав можливість визначити, що лідером є член групи, який висувається в результаті взаємодії членів групи, для організації групи при вирішенні конкретної задачі. Досягнення лідерства, це мінімальний набір природних задатків: організаторські здібності, сила переконання, швидкість реакції, стиль спілкування і т.д. змозі ж, як відомо, трансформуються в потреби: людина, здатна здійснювати владу, відчуває потребу в ній. Таким чином, можна зробити висновок про те, що здатність людини бути лідером багато в чому залежить від розвиненості організаторських і комунікативних якостей.

Великий внесок у Вивчення лідерства та лідерськіх здібностей внесли: Д. Б. Паригiн, Н. С. Жеребова, С. А. Алiфанов, Г. Г. Дiлiгенський, В. И. Румянцева, М. А. Вiкулiна, Ж. Блондель, М. Х. Мескон та ін.

2. Аналіз наукової літератури з проблеми вивчення впливу самооцінки старшокласників на лідерських здібностей, дав можливість визначити, что в самооцінці відбиваються уявлення старшокласника як про вже досягнутому, так і про те, до чого він прагне, проект його майбутнього грає величезну роль в саморегуляції його поведінки в цілому і навчальної діяльності зокрема. В самооценке отражается то, что подросток узнает о себе от других, и его возрастающая собственная активность, направленная на осознание своих действий и личностных качеств.

Старшокласники з високою самооцінкою відрізнялися активністю, прагненням до досягнення успіху як у навчанні та громадській роботі, так і в іграх.

Старшокласники із заниженою самооцінкою відрізняються боязкістю, непевністю, невмінням контактувати з іншими. Знижений самоповагу і пов'язані з цим труднощі спілкування знижують соціальну активність особистості. Навіть поставивши перед собою певну мету, вони не особливо сподіватися на успіх, вважаючи, що у них немає для цього необхідних даних.

Від самооцінки залежить здатність людини проявляти лідерство. У людини може бути лідерський потенціал, у нього можуть бути якості лідера, але вони можуть не проявлятися в силу заниженої самооцінки.

Великий внесок у вивчення впливу самооцінки на лідерських здібностi старшокласників, внесли: А. I. Липкiна, А. В. Захарова, А.Г.Спiркiна, Е. А. Серебрякова, А. I. Божовiч, А. Н. Леонтьев, та ін.

3. Для вивчення взаємозв'язку самооцінки з проявом лідерських здібностей старшокласників. нами було обрано такі методики:

1. Методика для визначення рівня самооцінки особистості. (С.А. Будасi) [10].

2. Методика діагностики лідерських здібностей. (Е. Жаріков, Е. Крушельніцкій) [49].

3. Методика визначення самооцінка лідерства (Н. П. Фетiскiн, В. В. Козлов) [49].

Проаналізувавши результати випробовуваних після проходження першої методики. можна сказати що більшість піддослідних має низьку самооцінку (47%), менше колічіство має завищену самооцінку (28,5%) і найменша частина має адекватну самооцінку (24%). Виходячи з результатів виконаної методики, досліджувана вибірка була розділена на три групи, відповідно рівням самооцінки. До першої групи увійшли випробовувані з високим рівнем самооцінки, в другу - з адекватним рівнем самооцінки і в третю - з низьким рівнем самооцінки.

Результатів другої методики показали нам, що у більшої частини піддослідних ровень лідерських здібностей є середньо вираженим (18 осіб), сильно виражено (5 осіб) і слабо (7 осіб). Проаналізувавши результати двох методик, ми з'ясували, що в групі випробуваних з високим рівнем самооцінки - найвищий бал прояви лідерських здібностей - 38. У групі випробуваних з адекватним рівнем самооцінки - 29. У випробовуваних з низьким рівнем самооцінки середній показник лідерських здібностей дорівнює 22. Це означає, що чим вище рівень самооцінки випробуваного, тим краще у нього проявляються лідерські здібності. У піддослідних з низьким рівнем самооцінки - лідерські здібності майже не проявляються.

На третьому етапі була проведена методика "Самооцінка лідерства", Результати показали, що найвищий бал самооцінки лідерства у випробовуваних з високим рівнем самооцінки і дорівнює він 7,5 балів, у випробовуваних з адекватним рівнем самооцінки середній показник самооцінки лідерства виявився 6,3. А у випробовуваних з низьким рівнем самооцінки - найнижчий показник самооцінки лідерства - 5 балів.

На підставі цих даних можна зробити висновок, що у випробовуваних з високим рівнем самооцінки - рівень прояви лідерства у спільній діяльності вище, ніж у випробовуваних з низькою самооцінкою. Випробовувані з адекватною самооцінкою - мають показник трохи менше ніж у випробовуваних з високою самооцінкою.

 Після проходження випробуваним всіх методик, можна зробити висновок, що чем выше уровень самооценки, тем выше лидерские способности испытуемых.

4. Після проходження піддослідними експериментальної частина нашої роботи, були оброблені отримані результати. На основі цього нами були підібрані практичні рекомендації з розвитку лідерських здібностей, а також з розвитку лiдерських здiбностей старшокласників. Програма включає в себе 6 вправ: Коло впевненості, Я – господар, «Повинен / Хочу», Ображений чоловік, «Я люблю себе, навіть коли ...», Питання.

С помощью практичного заходу старшокласник може стати більш впевненим у собі і своїх силах, навчиться висловлювати свою думку і відстоювати її. А ці якості особистості властиві лідеру.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ**

1. Алифанов С. А. Основные направления анализа лидерства / С. А. Алифанов // – К.; Вопросы психологии, 1991. - №3. - 90-96 с.
2. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. - М.: Аспект - ПРЕСС, 2001. - 378 с.
3. Алексюк А. М. Педагогіка вищої школи / А. М. Алексюк. – К.: Либідь, 2001. – 540с.
4. Бернс Р. Развитие Я - концепции и воспитание / Р. Бернс. - М.: Прогресс, 1986. - 422с.
5. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: Избранные психологические труды в 70-ти томах, 2-е изд./ Л.И. Божович. - М.: ИПП: Воронеж: НПО, МОДЭК, 1997. – 352 с.
6. Бороздина, Л.В. Что такое самооценка? / Л.В. Бороздина // Психологический журнал, 1992. - т.13. №4. - 254 с.
7. Васянович Г. Педагогіка вищої школи. Навч.посібник / Г. Васянович. – Л.: Львів, 2000. – 452с.
8. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник для вузов по экон. спец-м и напр. 3-е изд. / О.С. Виханский; А.И. Наумов. - М.: Гардарики, 2002. - 528с.
9. Видацкий О. Б. Возрастная психология: учеб. пособие для вузов, / О.Б. Видацкий // под ред. В.Е. Клочко. - М.: Изд-во ВЛАДОС - ПРЕСС, 2005. - 254 с.
10. Вотчин И. С. Психология личности: учебно - методическое пособие / И. С. Вотчин. - Новосибирск: НГПУ, 2003. - 116с
11. Выготский Л.С. Проблема возраста // Выготский Л.С. Собрание сочинений: В 6-ти т.; Т.4. - М.: Педагогика, 1984. – 268 с.
12. Григорьева Т. Г., Основы конструктивного общения / Т. Г. Григорьева. - Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1999 – 207с. с.Божович Л. І. Особистість і її формування в дитячому віці / Л. І. Божович. – СПб.: Питер, 2008. – 400с.
13. Гулиев М.А. Социология и психология управления / М.А. Гулиев, С.Н. Епифанцев, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 409 с.
14. Гусева Т.И. Психология личности: конспект лекций / Т. И. Гусева. - Ростов н/Д: "Феникс", 2004. - 160 с.
15. Деркач. А. А. Самооценка как структурообразующая процесса акмеологического развития / А.А. Деркач // Мир психологии - С., 2005- 439 с.
16. Дилигенский Г. Г. Социально - политическая психология: Учебное пособие для высших учебных заведений / Г.Г. Дилигенский. - М.: Новая школа, 1996. - 352 с.
17. Джемс У. Психология / У. Джемс. - М.: Педагогика ,1991. - 368с.
18. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов: Учебник / О.Ю. Ермолаев. - 3-е изд., испр. М.: Московский психолого - социальный институт: Флинта, 2004. - 336 с.
19. Елизаров А. Н. Основы индивидуального и семейного психологического консультирования: учебное пособие для вузов по спец-ти психология / А.Н. Елизаров. - М.: Ось - 89, 2005. - 352с.
20. Ждан А. Н. История психологии: от античности до современности: учебник для психологических факультетов университетов / А.Н. Ждан. - М.: Российское педагогическое агентство : Мир, 1997. - 442с.
21. Карделл Ф. Психотерапия и лидерство./ Ф. Карделл. - СПб.: Речь, 2000.- 234 с.
22. Кон, И.С. Психология ранней юности: книга для учителя / И. С. Кон. - М.: Просвещение, 1989. - 255с.
23. Кон, И.С. Психология старшеклассника: пособие для учителей./ И.С. Кон. - М.: Просвещение, 1980. - 192 с.
24. Крысько, В.Г. Социальная психология: учебник для вузов, 2-е изд. / В.Г. Крысько. - СПб.: Питер, 2007. - 432 с.
25. Леванова, Е.А. Игра в тренинге. Возможности группового взаимодействия. 2-е изд. / Е.А. Телегина; А.Г. Волошина; В.А. Плешаков; А.Н. Соболева; И.О. Телегина. - СПб.: Питер, 2008. - 208 с.
26. Липкина А.И. Самооценка школьника / А. И. Липкина. - М.: "Знание", 1976. – 64 с.
27. Мухина, В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество / В.С. Мухина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 456 с.
28. Немов Р. С. Практическая психология: Познание себя: Влияние на людей: Пособие для учащихся / Р. С. Немов. - М.: ВЛАДОС, 1999. - 320 с.
29. Общество и политика: Современные исследования, поиск концепций / Под ред. В.Ю. Большакова. - СПб.: Изд-во С. - Петерб. ун-та, 2000. - 512 с.
30. Пантилеев С. Р. Самоотношение как эмоционально - оценочная система / С. Р. Пантилеев. - М.,1991. -256 с.
31. Петровский А. В. Психология / А. В. Петровский,- М.: "Академия", 2001. - 512 с.
32. Практическая психология образования: Учеб. пособие. 4-е изд. / Под ред. И.В. Дубровиной. - СПб: Питер, 2006. - 592 с.
33. Леонтьєв А. А. Педагогічне спілкування / А. А. Леонтьев. – М.: ВЛАДОС, 1996. – 92с.
34. Лозинська Н. Адаптація студентів до умов навчання у вищому закладі освіти / Н. Лозинська. – Л.: Львів,2002. – 104с.
35. Ломов Б. Ф. Личность в системе общественных отношений / Психологический журнал // Б. Ф. Ломов. – М.: ВЛАДЛС, 2000. – 206с.
36. Луговий В. І. [Управління освітою](http://ua-referat.com/%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%96%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BE%D1%8E) / В. І. Луговий. – К.: Вид–во УАДУ, 1997. – 302 с.
37. Мазуха Д. С. Педагогіка: Навчальний посібник / Д. С. Мазуха, Н. I Опанасенко. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 123с.
38. Майборода В. К. Вища педагогічна освіта в Україні: історія, досвід, уроки / В. К. Майборода. – К.: Світанок, 2002. – 306с.
39. Максименко С. Д. Психологія в соціальній та педагогічній практиці: методи, програми, процедури. Навч. посібник для вищої школи / С. Д. Максименко.– К.: Просвіт, 1998. – 124с.
40. Мойсеюн Н. Є. Педагогіка. Навчальний посібник / Н. Є Мойсеюн. – К.:КНЕУ, 2001. – 109с.
41. Мартиненко С. М. Загальна педагогіка: Навч. Посіб / С. М. Мартиненко .– К.: МАУП, 2002. – 321с.
42. Маценко Ж. М. Духовність: феномен психології та об'єкт виховання / Ж. М Маценко. – К.: Освіта України, 2010. –100 с.
43. Мухіна В. С. Психологія дитинства і отроцтва / В. С. Мухіна. – М.:ВЛАДОС, 1998. – 488с.
44. Обозов Н. Н. Межличностные отношения / Н. Н. Оброзов. – Спб. : «Питер», 2010. – 150 с.
45. Сатир В. И. Как строить себя и свою семью / Сатир В. И // Пер. с англ. - М.: Педагогика - Пресс, 1992. - 192 с.
46. Сухова А. А. Социальная психология / Сухова А. А. //Под ред. Дергача. - М.: "Академия", 2001. - 600 с
47. Самойлов Р. И. Социальная психология: учебно - методический комплекс по дисциплине психология// Р.И Самойлов. - Новосибирск: Изд. НГПУ, 2007. - 286 с.с.
48. Столяренко Л. Д. Педагогическая психология / Л. Д. Столяренко. - Ростов н/Д: "Феникс", 2000. - 544 с.
49. Фетискин Н. С. Социально - психологическая диагностика развития личности малых групп./ Н.С. Фетискин. - М.: Издательство Института Психотерапии., 2002.- 490 с.
50. Хорни К. Собрание сочинений: Невротическая личность нашего времени / К. Хорни, пер. с англ. - М.: Смысл, 1997. - 496с.
51. Чеснокова И. И. Проблемы самосознания в психологии / И. И. Чеснокова // отв. ред. Е.В.Шорохова; Ин-т психологии АНСССР. - М.: Наука, 1997. - 144с.
52. Шульц Д. История современной психологии / Д. Шульц. - СПб: Евразия, 2002. - 532с.
53. Щербина В. В. Социальные теории организации / В. В. Щербина. - М.: ИНФРА., 2000. – 341с
54. Эриксон Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Эриксон // Пер. с англ. - М.:, 2005. - 301 с.
55. Эриксон Э. Детство и общество / Э. Эриксон // 2-е изд. перераб. и доп. - СПб: Ленато, 1996. - 589с.
56. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. / Э.Эриксон // Пер. с англ.- М.: Прогресс, 1996. - 344с.