

**Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Курский государственный университет»**

На правах рукописи

**Богачева Татьяна Игоревна**

**ЛИЧНОСТНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРОВ В  
ДОБРОВОЛЬЧЕСКИХ ГРУППАХ**

5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология

Диссертация  
на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
доктор психологических наук,  
профессор, Сарычев Сергей Васильевич

Курск, 2024

## Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена лидерства в добровольческих группах.....	16
1.1. Социально-психологические основы исследования добровольчества.....	16
1.2. Проблема лидерства в зарубежной социальной психологии.....	38
1.3. Лидерство в молодежных группах как предмет социально-психологического исследования.....	46
Выводы по главе 1.....	67
Глава 2. Эмпирическое исследование личностных характеристик лидеров в добровольческих группах.....	70
2.1. Организация и методы эмпирического исследования и его методы.....	70
2.2. Особенности личностных характеристик лидеров в добровольческих группах.....	79
2.2.1. Исследование мотивационно-ценностных характеристик лидеров добровольческих и учебных групп.....	79
2.2.2. Исследование социально-психологических характеристик лидеров добровольческих и учебных групп.....	101
2.2.3. Исследование эмоционально-волевых характеристик лидеров добровольческих и учебных групп.....	108
2.2.4. Результаты исследования особенностей личностных характеристик лидеров в добровольческих группах.....	113
2.3. Программа эксперимента по формированию социабельности лидеров добровольческих групп.....	117
2.4. Результаты реализации формирующего эксперимента по формированию социабельности лидеров добровольческих групп.....	125
Выводы по главе 2.....	137
Заключение.....	140
Библиографический список.....	144
Приложения.....	163

## Введение

Важность добровольческой деятельности в общественной жизни нашей страны признана на государственном уровне, подтверждением этому является тот факт, что 2018 год был объявлен Президентом Российской Федерации, как Год добровольца [131]. Тем самым государство стремится привлечь внимание общественности к проблемам добровольчества и показать его значимость для жизни страны. Главная цель государственной политики в сфере добровольчества – обеспечение поступательного развития российского общества путем формирования гражданской и социальной позиции, прежде всего, у самой активной части общества – молодежи [134].

Актуальность исследования. В свете сложившейся в нашей стране и мире ситуации: в связи с проведением специальной военной операции, поляризацией российского общества, психологическим и информационным воздействием на молодежь, участвовавшими попытками ее вовлечения в экстремистскую и террористическую деятельность - высокий интерес для психологов – исследователей представляет изучение психологических основ добровольческой деятельности и личностных особенностей добровольцев. Отметим, что добровольчество как общественный феномен включает в себе значительный потенциал, который может обеспечить как поступательное развитие разных сфер жизнедеятельности человека, так и личностное и профессиональное становление молодежи. В частности, осуществление совместной добровольческой деятельности оказывает влияние на развитие коммуникативного, творческого и лидерского потенциала представителей добровольчества, именно поэтому можно говорить о том, что включенность в добровольческую деятельность способствует их личностному развитию. Вот почему в современной России уделяется особое внимание исследованию добровольчества, как социально значимому феномену, и добровольцам, как носителям и трансляторам просоциальных ценностей и моделей поведения.

Заметим, что на протяжении всего существования отечественной социальной психологии не иссякал интерес психологов к проблеме лидерства.

Причем особое внимание со стороны отечественных исследователей уделяется вопросам молодежного лидерства. Такой высокий и устойчивый интерес обусловлен тем, что молодежные лидеры являются носителями групповых норм, ценностей, моделей поведения и, самое главное, они «ведут» за собой других членов группы, от которых в будущем будет зависеть прогресс и благополучие нашего государства. Таким образом, для популяризации в российском обществе просоциальных молодежных движений и трансляции гуманистических ценностей в молодежной среде, на наш взгляд, на данный момент особую актуальность представляет исследование лидерства в молодежной среде, которое обладает значительными ресурсами в формировании патриотического сознания граждан России.

Анализ социально-психологических исследований лидерства показал, что, несмотря на высокую востребованность у отечественных исследователей данной проблематики, открытым остается вопрос о личностных особенностях лидеров в добровольческих группах. Таким образом, актуальность проблемы исследования личностных характеристик лидеров в добровольческих группах связана с существующей в отечественной психологии объективной необходимостью в получении научно обоснованных сведений относительно специфики феномена лидерства применительно к новому объекту исследования - добровольческим группам. Полученные сведения позволят расширить и дополнить теоретические представления о важных для лидеров добровольческих групп личностных характеристиках и дадут возможность разработать научно-практические рекомендации по их развитию.

Степень научной разработанности проблемы. На разных этапах развития психологической науки зарубежные исследователи неоднозначно подходили к трактовке понятия «лидерство», рассматривая его с позиции личностных детерминант и ситуационных факторов. Немаловажно, что среди зарубежных авторов не было выделено единого подхода как в отношении природы лидерства (Б. Басс, Е. Богардус, Д. Макгрегор, Р. Гринлиф, Дж. Джулиан, Р. Крюгер, С. и Т. Кучмарски, К. Смит, Р. Стогдилл, Э. Хартли, Е. Холландер, Дж. Хоманс, Ф.

Фидлер, и др.), так и относительно значимых личностных характеристик лидера (У. Беннис, Д. Канджеми, К. Ковальски, С. Коссен, А. Лоутон, Э. Роуз, О. Тид и др.).

Проблематика лидерства в отечественной социальной психологии представлена в работах Г.М. Андреевой, Т.В. Бендас, Д.В. Беспалова, И.П. Волкова, В.Д. Гончарова, Ю.А. Замошкина, А.С. Крикунова, Р.Л. Кричевского, Е.С. Кузьмина, М.Е. Ледовской, И.Н. Логвинова, А.Н. Лутошкина, Б.Д. Парыгина, А.В. Петровского, И.С. Полонского, А.М. Танова, Л.И. Уманского, А.С. Чернышева и др. Отметим, что среди отечественных исследователей на данный момент нет общепринятого понимания понятий «лидерство» и «лидер». Теоретические и практические аспекты молодежного лидерства всестороннее исследовались в рамках параметрической теории малых групп Л.И. Уманским, А.С. Чернышевым и их последователями (Д.В. Беспаловым, А.С. Крикуновым, И.Н. Логвиновым, А.Н. Лутошкиным, С.В. Сарычевым и др.). Особенности личностных характеристик молодежных лидеров отражены в работах А.А. Александровой, Н.В. Беляковой, Е.М. Веселовой, В.А. Дмитриевой, М.С. Ионовой, А.Н. Комаровой, Л.Н. Коньшевой, А.С. Макаренко, Т.В. Махиной, И.А. Панарина, Л.П. Шигаповой и т.д. На данный момент не в полной мере исследованной остается такая личностная характеристика лидеров, как социабельность (А. Басс, Р. Пломин, А.Н. Аянян, Т.И. Богачева, Е.М. Веселова, О.В. Гребенникова, М.Ю. Загирняк, И.А. Левицкая, Д.В. Муньков, К.М. Ольховиков, В.К. Потемкин, Д.Н. Чернов и др.). При этом социабельность следует рассматривать в качестве существенной личностной характеристики лидера в связи с тем, что степень ее развития обуславливает гибкость личности в межличностных отношениях, вариативность форм ее приспособления к новым социальным условиям жизнедеятельности. Все обозначенные качества являются значимыми и необходимыми для потенциального лидера.

Вопросы, касающиеся психологических основ добровольческой деятельности, активно исследовались отечественными психологами (Е.С. Азарова, Е.В. Богданова, Г.Г. Бородаева, О.А. Гулевич, Е.П. Ильин, П.А.

Кисляков, Л.А. Кудринская, О.А. Любимова, Л.М. Митина, С.В. Михайлова, И.А. Руднева, Е.А. Шмелева и т.д.). Исследованиями личностных характеристик добровольцев занимались С.В. Агафонова, Е.А. Воробьева, Е.В. Декина, Н.П. Конвисарева, Н.П. Куникина, Л.Н. Конышева, С.В. Курочкина, Л.М. Митина, И.А. Руднева, Е.А. Серова, Л.И. Сикорская и др.

Несмотря на достаточно высокий и устойчивый интерес отечественных социальных психологов к проблематикам лидерства и добровольчества, на данный момент остаётся открытым вопрос о специфике личностных характеристик лидеров-добровольцев. Отметим, что анализ психологической литературы по проблеме лидерства в добровольческих группах позволил выявить следующие противоречия:

а) между потребностью общества в лидерах - добровольцах и отсутствием структурированных и систематизированных данных об особенностях проявления лидерства в добровольческих группах;

б) между широкой представленностью в психологических исследованиях тематики добровольчества и слабым вниманием к личности лидера добровольческих групп.

Обозначенные выше противоречия обуславливают постановку проблемы исследования. Процесс осуществления совместной добровольческой деятельности способствует развитию коммуникативных навыков, творческих и лидерских способностей индивидов, включенных в неё. Вместе с тем не в каждом добровольческом объединении создаются условия, обеспечивающие самореализацию добровольцев. В психологической науке этот вопрос остается недостаточно проработанным, что определяет необходимость выявления и объяснения особенностей личностных характеристик лидеров в добровольческих группах с целью разработки научно-практических рекомендаций по повышению эффективности их деятельности.

Цель исследования: изучить личностные характеристики лидеров в добровольческих группах.

Объектом исследования выступил феномен лидерства в добровольческих группах.

Предметом исследования стали личностные характеристики лидеров в добровольческих группах.

Основной гипотезой исследования стало предположение о том, что лидеры добровольческих групп и лидеры групп, не включенных в добровольческую деятельность, обладают инвариантными (общими для всех) и вариативными (отличительными для каждой группы лидеров) личностными характеристиками.

Частные гипотезы исследования:

- специфика личностных характеристик лидеров в добровольческих группах обусловлена особенностями добровольческой деятельности;

- эмоционально-волевые характеристики являются инвариантными для лидеров добровольческих групп;

- в качестве вариативных личностных характеристик лидеров добровольческих групп выступают их социально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики;

- социальное обучение является эффективным средством формирования социабельности лидеров молодежных добровольческих групп, что проявляется в ее положительной динамике у испытуемых.

Задачи исследования были сформулированы следующим образом:

1. Осуществить теоретический анализ социально-психологических исследований добровольчества для определения ведущих направлений исследований данной проблемы.

2. Проанализировать психологические исследования феномена лидерства и на их основе разработать модель личностных характеристик молодежного лидера.

3. В соответствии с объектом, предметом и гипотезами спроектировать программу, подобрать и апробировать методический блок исследования по диагностике личностных характеристик лидеров молодежных добровольческих групп.

4. Разработать и провести психометрическую проверку методики изучения социабельности личности, сконструировать диагностический инструментарий, ориентированный на установление специфики мотивации добровольческой деятельности.

5. Эмпирическим путем установить особенности личностных характеристик лидеров добровольческих групп и, основываясь на результатах эмпирического исследования, определить структуру личностных характеристик лидеров молодежных добровольческих групп.

6. Разработать и реализовать программу эксперимента, направленного на формирование социабельности лидеров молодежных добровольческих групп посредством социального обучения.

7. Выявить динамику показателей социабельности лидеров добровольческих групп в условиях социального обучения и предложить научно-практические рекомендации по организации деятельности добровольческих объединений для развития социабельности лидеров добровольческих групп.

Методологическая база исследования представлена: субъектным подходом (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, А.А. Деркач, А.Л. Журавлев, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, А.С. Чернышев и др.); положениями системного (Б.Г. Ананьев, В.А. Барабанщиков, В.А. Ганзен, М.С. Каган, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев и др.) и деятельностного подходов в социальной психологии (П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, А.В. Петровский, К.К. Платонов, В.В. Рубцов и др.).

Теоретическую базу исследования составили:

- положение о социальной активности личности как способе ее существования и развития в качестве субъекта общественной жизни (Л.И. Анцыферова, М.В. Григорьева, И.Г. Дубов, А.Л. Журавлев, И.А. Панарин, Р.М. Шамионов и др.);

- идеи отечественных социальных психологов и педагогов о механизмах становления и развития процесса лидерства в малой группе (Р.Л. Кричевский, А.С. Макаренко, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев и др.);

- взгляды отечественных и зарубежных социальных психологов относительно значимых личностных характеристик лидера (Д. Канджеми, К. Ковальски, Р. Манн, О. Тид, Е.А. Аркин, А.С. Макаренко, А.В. Петровский, Р.Л. Кричевский, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев и т.д.);

- представления о социальном обучении как эффективной форме психологической помощи молодёжи (Т.А. Антопольская, С.Г. Елизаров, С.В. Сарычев, А.С. Чернышев и др.).

Методы исследования: анализ и систематизация теоретических и эмпирических результатов социально-психологической литературы в контексте проблемы лидерства в молодежных группах, метод экспертных оценок, метод контент-анализа, аппаратурный, опросный и экспериментальный метод.

Для достижения цели исследования и проверки его гипотез был осуществлен отбор комплекса психодиагностических методик, предполагающий применение шкалы макиавеллизма личности (адаптация В.В. Знакова); опросника ВСК (А.Г. Зверкова, Е.В. Эйдмана); теста «Самооценка стрессоустойчивости личности» (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова); теста «Самооценка лидерства» (модифицированного варианта Н.П. Фетискина); методики диагностики личностной установки «альтруизм-эгоизм» (модифицированного варианта Н.П. Фетискина); методики диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (В.В. Синявского, Б.А. Федоришина); методики «Экспресс-диагностика социальных ценностей личности» (модифицированного варианта Н.П. Фетискина); методики «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности»; аппаратурной методики «Арка» Л.И. Уманского, А.С. Чернышева; авторской анкеты «Мотивация добровольческой деятельности»; авторской методики диагностики социабельности личности.

На этапе обработки эмпирических результатов применялись частотный и корреляционный анализ. Для математической обработки эмпирических данных использовались программы MS Excel 2007 и IBM SPSS Statistics 23.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обусловлены методологическими и теоретическими основами исследования, применением стандартизированных, дополняющих друг друга методов исследования, сочетанием математико-статистических и качественных способов анализа и обработки данных, репрезентативностью выборки, теоретической аргументированностью выводов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Модель личностных характеристик лидера молодежных групп имеет три уровня: мотивационно-ценностный (включает характеристики, отражающие специфику направленности личности), социально-психологический (содержит характеристики, определяющие характер общения и взаимодействия личности) и эмоционально-волевой (включает характеристики, проявляющиеся в стрессовых ситуациях и ситуациях, требующих приложения волевых усилий).

2. Социабельность – это свойство личности, характеризующее меру ее включенности в социальную микросреду, обусловленное психоэмоциональной устойчивостью индивида и проявляющееся в его адаптационных и перцептивно-интерактивных навыках. Социабельность определяет особенности взаимодействия личности с социальной средой и включает следующие структурные компоненты: социальную проницательность, социальную приспособляемость, социальную эргичность, контактность, эмоциональную устойчивость.

3. Двухкомпонентная структура личностных характеристик лидера молодежных добровольческих групп содержит инвариантный и вариативный компоненты. Инвариантными личностными характеристиками лидеров молодежных добровольческих групп выступают их эмоционально-волевые характеристики (настойчивость, самообладание и стрессоустойчивость); вариативными личностными характеристиками являются их социально-психологические (макиавеллизм, социабельность, коммуникативные и организаторские склонности) и мотивационно-ценностные характеристики

(установка личности на «альтруизм-эгоизм», социальные ценности личности, мотиваторы социально-психологической активности личности).

4. Формирование социальности лидеров добровольческих групп в рамках социального обучения представляет собой процесс создания условий для целенаправленного социального взаимодействия в целях повышения эмоциональной устойчивости и перцептивно-интерактивной компетентности лидеров добровольческих групп.

Основные научные результаты и их научная новизна:

– предложена модель и определена структура личностных характеристик лидера молодежных групп, которая включает три уровня: эмоционально-волевой, социально-психологический и мотивационно-ценностный;

– сформулировано рабочее определение понятия «социальность», понимаемое как свойство личности, обуславливающее особенности взаимодействия личности и социальной среды, уточнены его структурные компоненты, обоснована значимость социальности в структуре личностных характеристик лидера молодежных групп;

– сконструирован, психометрически обоснован и апробирован авторский психодиагностический инструментарий, позволяющий выявить актуальный уровень развития социальности (методика диагностики социальности личности) и специфику мотивации лидеров добровольческих групп (анкета «Мотивация добровольческой деятельности»);

– установлены значимые различия в показателях вариативных личностных характеристик лидеров добровольческих и учебных групп, которые не занимаются добровольческой деятельностью (социально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики). Статистически достоверные различия не выявлены в отношении инвариантных личностных характеристик лидеров исследуемых групп (эмоционально-волевые характеристики);

– получены новые эмпирические данные относительно личностных характеристик лидеров молодежных добровольческих групп. Установлено, что большинство лидеров добровольческих групп обладает альтруистической

направленностью, достижение успеха в целом является для них ведущим мотиватором социально-психологической активности. Были выявлены следующие особенности мотивации добровольческой деятельности: положительное эмоциональное отношение к добровольческой деятельности в целом; преобладание в мотивационном профиле лидеров мотивов, связанных с Я-концепцией. Наиболее существенными для лидеров добровольческих групп являются семейные и социальные ценности; им свойственен преимущественно средний уровень развития настойчивости, самообладания, социабельности и макиавеллизма; они обладают средним уровнем развития коммуникативных и высоким уровнем развития организаторских склонностей; уровень развития их стрессоустойчивости - выше среднего;

– эмпирически обоснована двухкомпонентная модель личностных характеристик лидера молодежных добровольческих групп, которая содержит инвариантные личностные характеристики (эмоционально-волевые характеристики), общие для лидеров-добровольцев и лидеров учебных групп и вариативные - личностные характеристики, значимо различающиеся у этих групп (мотивационно-ценностные и социально-психологические характеристики);

– экспериментальным путем подтверждена возможность использования социального обучения в качестве эффективного средства формирования социабельности лидеров добровольческих групп. Эмпирически установлено, что формирование социабельности лидеров молодежных добровольческих групп посредством социального обучения – это сложный процесс социального взаимодействия, который способствует формированию и актуализации ценностных отношений, развитию волевых качеств личности, коммуникативных и организаторских склонностей, увеличению стрессоустойчивости, что позволяет повысить эмоциональную устойчивость и перцептивно-интерактивную компетентность лидеров добровольческих групп в процессе межличностного взаимодействия.

Теоретическая значимость исследования. Выводы и результаты исследования расширяют научные представления относительно феномена молодежного лидерства через раскрытие специфики личностных характеристик лидеров молодежных добровольческих групп. Авторская модель личностных характеристик лидера молодежных добровольческих групп дополняет имеющиеся на сегодняшний день теоретические представления о психологических особенностях индивидов, занимающих лидерскую позицию в добровольческих группах. Уточнение понятия «социабельность» и определение его психологических компонентов дает возможность выявить особенности взаимодействия личности и социальной среды, определить возможные причины ее социальной дезинтеграции и дезадаптации. Экспериментально обоснована возможность формирования социабельности как значимой личностной характеристики лидеров добровольческих групп посредством социального обучения.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его результаты позволяют определить новые направления деятельности психологов, работающих с представителями молодежных добровольческих групп. Предложены научно-практические рекомендации по организации деятельности добровольческих объединений с целью развития социабельности лидеров добровольческих групп. Материалы исследования, научно-практические рекомендации, диагностический инструментарий нашли применение в деятельности профильных специалистов в процессе организации индивидуальной и групповой работы с представителями добровольческих объединений г. Курска (добровольческий отряд «Три Д» МБОУ СОШ №48 им. Р.М. Каменева, волонтерский отряд школы № 2 им. В.З. Петрашова). В содержание дисциплин «Психология добровольческой деятельности», «Социальная психология», «Психология лидерства» ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» включены теоретические и эмпирические результаты диссертационного исследования. Методика диагностики социабельности была включена в Реестр психодиагностических методик,

которые вызывают доверие профессионального сообщества<sup>1</sup>. Она позволяет психологам-практикам получить достоверные результаты относительно специфики взаимодействия личности и социальной среды, предоставляет возможность выявлять причины ее социальной дезадаптации.

Исследовательская база. Выборка включила 447 человек, среди них было выделено 108 молодежных лидеров, из них 54 лидера, не занимающихся добровольческой деятельностью, и 54 лидера добровольческих групп. Возраст исследуемых от 14 до 25 лет. Средний возраст – 19,5 лет. В эмпирическом исследовании принимали участие лидеры, являющиеся представителями социального (17 человек) и событийного (37 человек) добровольчества.

Соответствие содержания диссертационной работы паспорту специальности - 5.3.5. Социальная психология, политическая и экономическая психология. Диссертационное исследование отвечает п. 4. Изучение объективных и субъективных факторов эффективного взаимодействия в различных социальных группах; кооперация и сотрудничество, конкуренция и соперничество. Социальные взаимодействия как фактор и условие становления субъектности в разных видах деятельности и общения; п. 11. Исследование психологических этапов, механизмов, видов (этническая, гендерная и др.) и институтов социализации, формирования социальной идентичности личности. Социальная психология личности. Личность как субъект общения и взаимодействия. Социальные изменения и личность. Цифровая социализация. Структурно-функциональный и динамический подходы в описании личности.

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты и выводы исследования отражены в научных публикациях и обсуждены на ряде всероссийских научно-практических конференций: «Социальная психология и общество: история и современность» (Москва, 2019 г.); «Современные проблемы развития одарённости детей и молодёжи» (Ростов-на-Дону, 2019 г.); «Молодая наука-2019» (Москва, 2019 г.); «Ярославская психологическая школа: история, современность, перспективы» (Ярославль, 2020 г.); «Перспективы

---

<sup>1</sup> См. <https://mgppu.ru/project/473/info/7293>

развития современного общества» (Севастополь, 2020-2021 г.); «Социальная психология личности и группы в трансформирующейся России» (Курск, 2021 г.); международных: «Психология – наука будущего» (Москва, 2021 г.); «Ломоносов – 2022» (Москва, 2022 г.); «Актуальные проблемы исследования массового сознания» (Пенза, 2021, 2023), «Социальная психология: вопросы теории и практики» (Москва, 2020-2023 г.); «Социально-психологическая адаптация мигрантов в современном мире» (Пенза, 2024).

Структура и объем диссертации соответствуют логике изучения проблемы личностных характеристик лидеров в добровольческих группах. Диссертационная работа включает введение, две главы, выводы по главам, заключение, библиографический список и 6 приложений. Текст диссертации содержит 28 таблиц и 5 рисунков. Библиографический список включает 171 литературный источник, из них 21 – иностранная литература.

# **Глава 1. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена лидерства в добровольческих группах**

## **1.1. Социально-психологические основы исследования добровольчества**

Добровольчество является одним из ключевых социальных феноменов в современном обществе. Благодаря ему осуществляется трансляция и передача социально-значимых ценностей, таких как гуманизм, толерантность, милосердие, обеспечивается личностное и профессиональное развитие представителей добровольчества [135].

В рамках отечественной научной мысли понятия «волонтерство» и «добровольчество» считаются синонимичными. В Федеральном законе «О добровольчестве (волонтерстве)» добровольческая (волонтерская) деятельность понимается как «добровольная социально направленная, общественно полезная деятельность, осуществляемая путем выполнения работ, оказания услуг в формах и видах, предусмотренных настоящим Федеральным законом, без получения денежного или материального вознаграждения» [134]. Таким образом, специфика добровольческой деятельности заключается в оказании помощи на бескорыстной основе, т.е. без извлечения материальной выгоды для добровольца.

В то же время в действующем законодательстве отсутствует точное определение понятий «доброволец» и «волонтер», а также не уточнено их соотношение [29], в связи с чем в нашем исследовании мы будем рассматривать их как тождественные понятия, под которыми подразумевается индивид, осуществляющий добровольческую (волонтерскую) деятельность.

Таким образом, в настоящий момент в нашей стране на законодательном уровне отмечена важность добровольческой деятельности, с опорой на которую возможно построение гуманистического и справедливого общества.

Среди достаточно большого количества форм добровольческой деятельности можно выделить две наиболее общие группы: 1) неуправляемую

(неорганизованную) добровольческую деятельность, в ее основе лежит спонтанное желание человека оказывать помощь (например, при чрезвычайных ситуациях, стихийных бедствиях); 2) управляемую (организованную) добровольческую деятельность, она имеет некую организационную структуру, примером которой являются как коммерческие организации, так и государственные, муниципальные учреждения или самоорганизующиеся группы [84].

При этом можно выделить следующие направления добровольческой деятельности: 1) обслуживание (традиционные формы оказания добровольческой помощи); 2) руководство (руководство добровольческим объединением, членство в экспертных, попечительских советах и др.); 3) общественную социальную активность (защита прав и интересов граждан, работа в комитетах самоуправления и др.); 4) взаимопомощь / самопомощь [20].

Проблемы добровольчества и добровольческой деятельности представляют значительный научный интерес, что находит отражение в результатах диссертационных исследований, научных статьях и многочисленных научных конференциях, посвященных этому феномену. Причем значительная их часть относится к сфере социологии и педагогики (Е.В. Великанова, А. Кудринская, Н.М. Маковой, Е.А. Серова, Л.Е. Сикорская, Г.В. Старкова, Л.П. Шигапова и др.) [26; 60; 77; 20; 123; 129; 149].

Вопросы, затрагивающие психологические основы добровольчества, исследовали Е.С. Азарова, П.А. Беляева, Т.И. Богачева, И.Н. Григорьев, П.А. Кисляков, Е.Л. Корнеева, У.П. Косова, У.П. Кретьова, А.Б. Купрейченко, С.В. Курочкина, М.И. Ляшенко, Т.Н. Мартынова, Т.Б. Мацюк, С.В. Михайлова, К.А. Палкин, В. Франкл, Е.А. Шмелева и др. [3; 12; 18; 34; 52; 55; 56; 57; 63; 64; 75; 79; 82; 85; 89; 139; 52].

Обратимся к теоретическим положениям, раскрывающим психологическое содержание добровольческой деятельности. Существует достаточно большое количество научных подходов, объясняющих природу помогающего поведения. Так, согласно мнению А. Erez, М. Mikulincer,

стремление людей заниматься добровольческой деятельностью можно объяснить с позиции теории привязанности. Авторы утверждают, что люди склонны переживать чувство защищенности и безопасности, если оказывают помощь другим людям [156].

В некоторых теориях указывается на генетический характер желания помогать другим людям. Эта позиция четко прослеживается в работах Л. Гринберга, Ч. Дарвина и других представителей эволюционной теории, которые отмечают тот факт, что стремление безвозмездно помогать другим людям обусловлено генетически и изначально должно было обеспечить высокую выживаемость представителей своего вида [47].

С точки зрения теории социального обмена, основу просоциального поведения составляет эгоистическая направленность личности, т.е. люди готовы оказывать помощь только тогда, когда выгода превышает затраченные на нее усилия и ресурсы. Проявление «чистого» альтруизма возможно, однако он встречается достаточно редко.

Согласно другому подходу, добровольчество рассматривается в качестве способа решения проблем идентичности (Н. Gronlund и др.). В соответствии с данными, полученным в ходе эмпирического исследования финских добровольцев, было выделено пять типов их идентичности: влиятельный тип; помощник; доброволец; движимый верой; тип, ориентированный на сообщество; тип, ориентированный на успех [158]. Несмотря на достаточно большой спектр проявлений идентичности, стремление выразить свою идентичность в добровольческой деятельности наблюдается у личности только в том случае, если эта деятельность является для него значимой [157; 159].

В современных социально-психологических исследованиях добровольчество все чаще анализируется в контексте просоциального и альтруистического поведения. В психологическом словаре просоциальное поведение рассматривается как поведение, противоположное антисоциальному поведению индивида и ориентированное на благо социальных групп [116]. В то же время альтруистическое поведение понимается как поведение,

проявляющееся в добровольной помощи другим людям, независимо от риска и жертв, которыми она сопровождается [116]. Как мы видим, эти понятия достаточно близки по своему содержанию друг другу, однако одно из них имеет более широкое психологическое содержание (просоциальное поведение). В связи с тем, что просоциальное поведение может быть мотивировано как альтруизмом, так и личными интересами (например, получением выгоды или ожиданием ответной помощи в будущем), то считаем возможным в рамках данной работы рассматривать альтруистическое поведение как вариант проявления просоциального поведения индивида. При этом среди различных теоретических подходов для настоящей работы особую значимость представляет позиция Е.П. Ильина, который пришел к выводу о том, что в основе просоциального поведения лежат два мотива: мотив морального долга и мотив морального сочувствия. Автор также акцентирует внимание на неустойчивости просоциального поведения людей, обладающих мотивацией морального сочувствия [47].

Е.П. Ильин обращает внимание на следующий момент: за просоциальным поведением может скрываться эгоистическая мотивация помощи. В таком случае человек стремится удовлетворить свои личные потребности, оказывая помощь другим. Важно уточнить, что в некоторых случаях за внешними проявлениями альтруистического поведения скрываются механизмы, не соответствующие природе альтруизма. Например, добровольцы, достаточно часто оказывая помощь другим людям, стремятся восполнить нехватку общения, повысить самооценку, получить определенные навыки и т.д. [47].

В некоторых зарубежных работах указывается на наличие у человека с альтруистическим поведением бескорыстной мотивации помощи, т.е. искреннего сопереживания и желания помогать другим. Например, как следует из теории альтруизма Д. Бэтсона, поведение каждого добровольца в какой-то мере мотивируется бескорыстным желанием помочь. В то же время «чистый» альтруизм встречается редко и имеет место в том случае, если человек проявляет эмпатию в отношении тех людей, которым оказывается помощь [47].

Итак, проанализировав различные подходы относительно природы и сущности просоциального поведения (Е.П. Ильин, Л. Гринберг, Д. Бэтсон и др.), мы пришли к выводу о возможности рассмотрения добровольческой деятельности как варианта проявления просоциального поведения.

Далее проанализируем исследования психологических основ добровольчества в работах отечественных авторов. Так, Е.А. Луговой были рассмотрены культурологические и философско-мировоззренческие основания добровольчества в контексте понятий «свобода воли», «альтруизм», «добро», «бескорыстие» и «сострадание» [74].

Значительный вклад в разработку вопросов, касающихся психологических основ добровольческой деятельности, внесла Е.С. Азарова. Как считает автор, структура добровольческой деятельности соответствует общим представлениям о структуре деятельности, а ее психологической основой выступают совокупность исполнительских действий и эмоционально-волевые характеристики субъекта добровольчества [3].

Ю.Н. Качалова, занимаясь исследованием процесса формирования мотивации добровольческой деятельности, отмечает значимость в нем категории смысла. При этом в схеме мотивационного отношения автор выделяет потребность, мотив, цель и смысл [3]. Как было установлено Т.Н. Березиной, в добровольческой деятельности преобладают идеальные смыслы [15].

Е.Л. Корнеева установила три основных направления психологических исследований добровольчества: первое направлено на описание психологических характеристик добровольца; второе центрировано на вопросах мотивации добровольческой деятельности; третье касается вопросов психологического сопровождения добровольческого труда [55].

Отметим, что исследование социально-психологических характеристик добровольцев и составление психологического портрета добровольца актуально и востребовано как для отечественных, так и для зарубежных психологов. Так, анализ социально-психологических характеристик добровольцев разных стран показал, что ими чаще всего выступают лица женского пола, которые состоят в

браке, имеют уровень образования выше среднего специального, обладают свободным графиком работы и доходом выше прожиточного минимума. Е.Л. Корнеева также отмечает, что за рубежом среди добровольцев достаточно много людей пенсионного возраста [55].

Заметим, что в большинстве зарубежных работ феномен добровольчества рассматривается в контексте понятия «человеческие ресурсы», которое применяется с целью описания личностных характеристик добровольцев (образование, возраст, пол и др.), способствующих их вступлению в добровольческую деятельность и обуславливающих устойчивый интерес к ней (M. Musick, J. Wilson) [165].

Высоко востребованным направлением исследований психологических основ добровольчества как среди зарубежных, так и среди отечественных психологов стало установление специфики личностных характеристик добровольцев. Среди результатов эмпирических исследований для настоящей работы представляют особый интерес выводы Е.С. Азаровой и М.С. Яницкого [3]. Авторами была установлена неоднородность личностных факторов среди исследуемых вовлеченных и не вовлеченных в общественно значимую деятельность [5].

Согласно взглядам Е.П. Ильина, важнейшей чертой личности, способствующей эффективному осуществлению добровольческой деятельности, выступает эмпатия, проявляющаяся в форме сопереживания и сочувствия [47].

Р.Н. Борисов, Л.П. Стрелкова, продолжая линию Е.П. Ильина, акцентируют внимание на значимости для личности добровольца не только эмпатии, но и стремления к содействию, которое напрямую зависит от сформированности у него нравственных качеств. При этом авторы отмечают, что именно сочувствие и содействие следует рассматривать в качестве ключевых личностных характеристик добровольца [108].

Согласно мнению С. Шварца и Г. Клаузена, важной отличительной особенностью личности добровольца является локус ее контроля. Как следует из

взглядов авторов, для добровольцев характерен устойчивый интернальный локус контроля, который проявляется в том, что личность считает ответственной себя за осуществляемые ей действия и их результат [108].

В рамках настоящей работы представляют интерес исследования, касающиеся эмоциональной сферы добровольцев и ее влияния на процесс осуществления добровольческой деятельности. Как утверждает Э. Аронсон, доминирующее настроение человека оказывает значительное влияние на его готовность участвовать в добровольческой деятельности. Представляется интересным тот факт, что хорошее и плохое настроение в равной мере оказывают позитивное влияние на желание человека оказывать помощь другим, что не характерно для нейтрального настроения [9].

М. Аргайлом было установлено, что людей, переживающих ощущение личного счастья, чаще интересует жизнь окружающих людей, их больше волнуют социальные проблемы, в то время как собственным трудностям они уделяют меньше внимания [8]. Как считает автор, люди, переживающие ощущение личностного счастья, в большей степени склонны к альтруистическому поведению.

Однако связь между эмоциями и мотивацией неоднозначна. Так, простейшие виды эмоциональных переживаний не будут выступать для добровольца в качестве серьезной мотивирующей силы. Кроме того, эмоции могут не оказывать влияния на его мотивацию вообще или действовать на нее дезорганизующе (например, аффекты и стрессы) [3].

Существенной особенностью эмоциональной сферы личности добровольца является ее эмоциональная гибкость (т.е. гармоничное сочетание эмоциональной устойчивости и эмоциональной экспрессивности). Согласно мнению Л.М. Митиной, эмоциональная ригидность повышает подверженность добровольца стрессу, даже несмотря на наличие у него высокого уровня мотивации и значимых для данного вида деятельности навыков, что приводит к тому, что доброволец прекращает заниматься добровольчеством [108].

С.В. Агафонова, Н.Г. Брюхова и др. обращают внимание на значимость для добровольцев такой личностной характеристики, как доброжелательность. Представляет интерес вывод авторов о том, что у девушек-добровольцев показатели доброжелательности выше, чем у юношей-добровольцев [2].

Заслуживают внимания результаты исследований Е.А. Воробьевой и С.И. Скипор, которые осуществили сравнительное исследование психологических характеристик добровольцев с разной направленностью их добровольческой активности (оказание помощи людям и животным). Было установлено, что общими для исследуемых групп являются следующие характеристики: уровень эмоциональной эмпатии (доминирует средний уровень), уровень удовлетворенности жизнью (для большинства характерен нормальный), а также уровень одиночества (преимущественно низкий). Значимым видится и вывод о том, что добровольцы, помогающие людям в основном полимотивированы, в то время как зоодобровольцы — мономотивированы. Отметим, что у добровольцев, помогающих животным, доминирует альтруистическая направленность, а среди добровольцев, оказывающих помощь людям, — сочетание альтруистической и эгоистической направленности [28].

Согласно данным зарубежных исследований (М. Okun, J. Pugliese, K. Rook) наиболее часто добровольцами становятся индивиды, обладающие выраженной экстраверсией, высоким уровнем образования и доходов, а также люди, посещающие церковь [166]. Кроме того, зарубежными психологами было установлено, что люди, занимающиеся добровольческой деятельностью, быстрее адаптируются и интегрируются в различные сообщества в связи с тем, что они общаются с людьми разного возраста, профессий, уровня образования и таким образом развивают навыки общения и межличностного взаимодействия [166].

Е.А. Шмелева, П.А. Кисляков исследовали доминирующие моральные основания и нормы просоциального поведения молодежи. Было установлено, что у молодых людей на достаточно высоком уровне сформированы морально-этическая ответственность и просоциальность. В качестве доминирующих

моральных оснований и норм их просоциального поведения являются нормы справедливости, заботы и социальной ответственности. Представляет интерес вывод авторов о том, что для современной молодежи процесс оказания помощи детерминирован в большей степени прагматическими мотивами [52].

Таким образом, основываясь на результатах теоретического анализа, выделим в качестве наиболее значимых для добровольца следующие характеристики: развитая способность сопереживать другому человеку, внутренний локус контроля, сострадание, заботливость, ответственность, толерантность, чувство долга, экстравертированность, личностная зрелость, высокая стрессоустойчивость и высокий уровень социальной компетентности (Е.П. Ильин, Л.Н. Коньшева, У.П. Кретьева, А.Н. Перцовский, Н.А. Потапова и др.) [48; 54; 57; 95; 100]. Нам также близки взгляды Е.С. Азаровой, которая особое внимание акцентирует на направленности личности добровольца [3]. В дальнейшем при организации и проведении эмпирического исследования мы будем учитывать результаты теоретического анализа значимых для добровольцев личностных характеристик.

Следующее направление психологических исследований добровольчества предполагает установление особенностей мотивации добровольческой деятельности. Уточним, что изначально оно активно разрабатывалась зарубежными исследователями, в связи с этим сначала обратимся к их анализу. В рамках данной работы значимым видится вывод зарубежных авторов о том, что в наиболее общем виде можно выделить две группы факторов, побуждающих человека заниматься добровольчеством: внешние (ориентированность на получение определенных благ) и внутренние (желание помогать) [157; 159].

Масштабное исследование, проведенное Е. Клэри и его коллегами, дало возможность выделить шесть групп мотивов включения индивида в добровольческую деятельность: мотивы-ценности (например, альтруизм), понимание состояния другого человека, социальные мотивы (стремление находиться среди сверстников, быть значимым для других людей), карьера,

защитные мотивы (например, сублимация или компенсация негативных чувств – обиды, вины и т.д.), самосовершенствование (повышение самооценки, личностный рост) [159]. В своем исследовании автор также указывает на наличие связи между мотивами и возрастом добровольцев. Так, у «молодых» добровольцев преобладает мотив саморазвития, в то время как у добровольцев пожилого возраста – ощущение собственной значимости для других людей и общества в целом [158].

Иное видение мотивации добровольческого поведения представлено в работах Г. Мюррея. Как считает автор, людьми, бескорыстно оказывающими помощь другим людям, движет особый базовый мотив, который был назван «потребность в заботливости». К его отличительным чертам, проявляющимся в поведении, Г. Мюррей отнес выражение сочувствия и удовлетворение потребностей социально незащищённых слоев населения (детей, пожилых людей, больных) [47].

Понятие «метамотивация» А. Маслоу, на наш взгляд, также применимо для объяснения мотивации добровольческой деятельности. Автор подошел к идее о необходимости дифференцировать мотивацию людей на обычную (сюда относятся индивиды, которые не достигли самоактуализации) и мотивацию «самоактуализировавшихся» людей. Именно для описания последней А. Маслоу вводит понятия «метапотребности» и «метамотивация». Согласно взглядам автора, самоактуализирующаяся личность обладает определённой миссией, и деятельность по ее осуществлению является для неё вознаграждением [80]. На основании этого справедливым видится вывод о том, что мотивацию добровольческой деятельности можно объяснить с позиции метапотребностей личности, т.е. ее убеждением в собственном предназначении «служить» другим людям, делать их жизнь и жизнь всего общества лучше [80].

Мотивация является одним из наиболее изученных психологических аспектов добровольчества в отечественных исследованиях. Согласно взглядам Е.С. Азаровой, наиболее часто мотивами включения личности в добровольческую деятельность выступают: доброта и открытость; стремление

принимать участие в общественной жизни страны; стремление к самореализации и личностному росту; искреннее желание помогать людям [3]. Исходя из цели, которую стремится достичь индивид, занимаясь добровольчеством, все многообразие мотивов добровольческой деятельности можно разделить на идеалистические (связанные с искренним желанием помогать другим людям) и прагматические (проявляющиеся в стремлении удовлетворить прежде всего личные потребности посредством добровольчества).

С.В. Михайлова указывает на влияние возрастного фактора на особенности мотивации добровольческой деятельности. Так, молодежь в большей степени ориентирована на приобретение профессионально значимых навыков и на удовлетворение потребности в общении со сверстниками; добровольцы среднего возраста стремятся к самореализации посредством добровольческой деятельности; в пожилом возрасте им свойственно желание удовлетворить потребность в заботе [85].

Для данного исследования представляют интерес выводы Е.А. Серовой о специфике мотивов и ценностей представителей молодежного и «серебряного» добровольчества. Так, для представителей первой группы характерно преобладание ценностей, связанных с желанием помогать другим людям, а также с расширением социальных контактов, формированием коммуникативных компетенций и навыков работы в команде. В то время как для добровольцев «серебряного» направления наибольшей ценностью является обмен идеями и опытом в процессе осуществления добровольческой деятельности. Кроме того, автором установлено, что для молодых добровольцев характерна эгоистическая мотивация просоциального поведения, а представители «серебряного» добровольчества обладают в большинстве случаев альтруистическими мотивами, т.е. они занимаются добровольческой деятельностью, не стремясь к личной выгоде. Е.А. Серова также рассматривает эмпатию и мотивацию добровольцев как детерминанты их включенности в просоциальную деятельность [121;122].

По мнению Л.Е. Сикорской, возраст добровольца обуславливает мотивы его включения в добровольческую деятельность. Так, согласно данным исследований автора, в молодежной среде преобладают эмоциональные мотивы (возможность общаться со сверстниками, благодарность других людей и др.) [123]. Однако рационально-прагматические мотивы (разного рода вознаграждение, практический опыт и др.) у современной молодежи встречаются довольно часто [123].

С.В. Алещенок придерживается иных взглядов относительно мотивов, побуждающих личность заниматься добровольческим трудом. Согласно взглядам автора, ведущими мотивами, обуславливающими стремление индивида заниматься добровольческой деятельностью, являются солидарность и переживание личной ответственности за то, что происходит как в микросоциуме, так и в обществе в целом [6].

Л.А. Кудринская полагает, что направление добровольчества детерминирует специфику мотивации добровольческой деятельности. К такому выводу автор пришла на основании результатов собственного исследования. Так, у добровольцев при общественно-политических организациях в большей степени выражена социально-политическая мотивация (для добровольца важно осознавать и переживать свою причастность к общественным политическим и историческим событиям), для представителей социального добровольчества - традиционно-ценностная мотивация (бескорыстное желание помогать). Все чаще у современной молодежи наблюдается доминирование мотивации социально-экономической адаптации, которая проявляется в ее стремлении посредством добровольчества расширять социальные связи, приобретать важные для профессиональной деятельности знания, умения и навыки [60].

Для данной работы представляют интерес выводы Н.А. Перинской и А.Д. Романюк об особенностях мотивации представителей молодежных добровольческих объединений. Так, авторы установили, что у большинства представителей молодёжного добровольчества доминирует мотив самореализации. Кроме того, Н.А. Перинская и А.Д. Романюк считают, что

добровольческая деятельность является одной из важнейших сфер социализации молодежи, так посредством включения в нее у молодых людей формируется гуманистическая система ценностей, активная жизненная позиция по отношению к социуму и приобретаются профессионально и социально значимые качества [94].

Е.Е. Русякова, Е.М. Разумова и Е.Ю. Шпаковская осуществили исследование социально-психологических аспектов добровольческой деятельности студентов-психологов. Авторами было установлено, что для студентов-психологов, включённых в добровольческую деятельность, характерна преимущественно социальная мотивация [113].

Значимыми для данной работы являются результаты исследований Р.М. Шамионова по проблеме социальной активности молодежи. Так, автором было установлено, что наиболее важным видом социальной активности для студентов является досугово-коммуникативная [147]. На основании этого справедливо заметить, что добровольческая деятельность, в рамках которой возможно удовлетворение потребности в расширении спектра социальных связей, представляет высокий интерес особенно для молодежи, и именно поэтому большинство добровольцев – молодые люди. Р.М. Шамионов также пришел к выводу о том, что одним из факторов благополучия личности выступает наличие у нее социальной установки на просоциальное поведение [147].

М.В. Григорьевой был определен базовый побудительный механизм, запускающий социальную активность личности (вариантом которой является добровольчество), им выступает диахроническое рассогласование в системе «личность - социальная среда» [35].

С.В. Курочкина, занимаясь исследованием личностных качеств как детерминанты наднормативной деятельности студентов (добровольческая деятельность, согласно мнению автора, включена в ее структуру), пришла к выводу о том, что ведущими мотивами их включения в данный вид деятельности является мотив творчества (возможность придумывать и создавать что-то

новое), а также желание приносить пользу обществу. Как считает автор, такие особенности мотивации студентов-добровольцев указывают на преобладание у них альтруистической тенденции. В то же время третье место у исследуемых отводится коммуникативной мотивационной тенденции, под которой автор понимает стремление индивида общаться и взаимодействовать с другими людьми. В наименьшей степени у студентов, включённых в наднормативную деятельность, представлены мотивы, связанные с чувством долга и желанием получить выгоду. В связи с этим справедливо заметить, что мотивация студентов, занимающихся добровольческой деятельностью, характеризуется ориентацией на общение и стремлением оказывать помощь другим людям [64].

Кроме того, С.В. Курочкина пришла к выводу о том, что включенность студентов в наднормативную деятельность, в том числе и в добровольческую, не детерминирована спецификой получаемой профессии. Такой вывод был сделан автором на основании примерно равной степени включенности студентов разных специальностей (гуманитарной, технической и естественно-научной) в наднормативную деятельность [64].

О.В. Решетников в качестве основных требований к мотивам добровольческой деятельности выделил: социальную значимость, широкую представленность в добровольческой среде, соответствие гуманистическим ценностям, содействие трансляции ценностей добровольчества, обеспечение сохранения самобытности и индивидуальности добровольца [110].

Представляют интерес выводы У.П. Кретовой о психологических особенностях лиц, включенных в добровольческую деятельность. Согласно позиции автора, добровольческая деятельность на данный момент не является адаптивной формой активности молодежи, так как в современном обществе наблюдается превалирование экономических отношений и материальных потребностей над духовными, которые по своей сути не близки природе добровольческой деятельности. У.П. Кретьова пришла к выводу о том, что основными мотивами включения индивида в добровольческую деятельность являются самореализация, помощь другим людям и познание себя,

определяемыми автором как «мировоззренческая инициатива». Таким образом, автор считает, что мотивация добровольцев существенно отличается от мотивации индивидов, не включенных в добровольчество и ориентированных на экономические отношения и удовлетворение материальных потребностей, в связи с этим добровольческую деятельность в современном обществе следует рассматривать как неадаптивную форму активности личности [57].

Как было установлено Е.С. Лехмус, мотивация добровольцев поколения Z (людей, родившихся в промежутке с 2000 по 2020 год) обладает полимотивированностью, стремлением удовлетворить личные потребности в процессе осуществления добровольческой деятельности, позитивным отношением к процессу оказания помощи в целом [69].

Несмотря на интерес психологов - исследователей к вопросам, касающимся потребностно-мотивационной сферы добровольцев, на данном этапе ее исследование неверно считать завершенным. Актуальность данной проблематики обусловлена тем фактом, что именно мотивы позволяют судить об идеалах личности, стратегиях ее поведения, целях и средствах их достижения. К тому же, знание и учет особенностей потребностно-мотивационной сферы представителей добровольчества позволяют повысить эффективность совместной деятельности добровольческой группы, а также дают возможность продуктивнее осуществлять процесс ее организации и управления.

Таким образом, сложность и многоаспектность проблемы мотивации добровольческой деятельности обуславливает наличие не одного, а целой группы мотивов, как у каждого добровольца в отдельности, так и у добровольческой группы в целом, причем один из них выступает в качестве ведущего. В рамках настоящей работы, считаем возможным всю совокупность мотивов добровольческой деятельности разделить на две группы: прагматические (саморазвитие, получение опыта, достижение личных целей) и идеалистические (сострадание, сочувствие, бескорыстное желание помочь).

В рамках третьего направления социально-психологических исследований добровольчества изучаются вопросы, связанные с психологическим

сопровождением деятельности представителей добровольчества. Например, зарубежными психологами было уставлено (R. Atkins, M.K. Matsuba и др.), что добровольцы, работающие в хосписах, сталкиваются с такими трудностями, как нехватка времени, депрессивный характер работы, сложность в процессе коммуникации с больными и переживание собственной беспомощности при работе с пациентами на последней стадии болезни [152; 163].

Также зарубежные авторы указывают на высокую представленность у добровольцев организационных и коммуникативных трудностей. Достаточно часто они возникают вследствие «не сложившихся» отношений с лидером или руководителем добровольческого объединения. При этом характер отношений в системе «лидер – последователи» или «руководитель – подчиненные» во многом определяет эффективность деятельности как отдельного добровольца, так и всего добровольческого объединения в целом. Данная группа трудностей включает также непринятие добровольцами правил и норм добровольческой группы со стороны последователей и непризнание лидера группой [172].

Еще одним направлением данной группы психологических исследований добровольческой деятельности стало изучение удовлетворенности добровольцев своим трудом и готовности к ее осуществлению. Как было установлено зарубежными авторами (K.M. Brown, R. Hoye, M. Nicholson), в рамках добровольческой деятельности должны быть удовлетворены потребности личности в автономии, в переживании связи с другими людьми и обеспечено переживание собственной компетентности [154]. Как считает Д. Харрисон, уровень включенности индивида в добровольческую деятельность зависит от степени отдачи от добровольческой деятельности, степени признания в обществе добровольческого труда, а также возможностей и потенциалов добровольческой деятельности в достижении личных целей добровольца [159].

Среди отечественных исследователей данная проблематика отражена в работах Е.А. Потаповой. Автор выделяет несколько показателей удовлетворенности добровольческой деятельностью: удовлетворенность ее организацией, ее процессом и условиями ее осуществления [100].

С.А. Соловьевой было установлено, что главной причиной ухода добровольцев из добровольческой деятельности является невозможность удовлетворения ее первоначальных мотивов, что выражается в состоянии фрустрации, ригидности, вербальной и невербальной агрессии добровольцев [125].

М.Н. Расходчиковой и М.Е. Сачковой на основе данных эмпирических исследований были установлены различия в готовности к осуществлению добровольческой деятельности и в показателях эмпатии и альтруизма у студентов-психологов и студентов-менеджеров. Так, для представителей психологических специальностей свойственны более высокие показатели социальной эмпатии и установки на альтруизм, они в большей степени выражают готовность заниматься добровольческой деятельностью. Важным видится вывод М.Н. Расходчиковой и М.Е. Сачковой о необходимости целенаправленной разработки программ, направленных на формирование готовности к осуществлению добровольческой деятельности в учебных заведениях разного уровня [109].

По мнению Е.В. Декиной и К.С. Шалагиновой, ключевым показателем готовности молодежи к осуществлению добровольческой деятельности выступает наличие у нее устойчивого интереса к добровольчеству в целом [37].

Теоретическое и эмпирическое исследование вопросов, касающихся формирования готовности личности к осуществлению добровольческой деятельности, проводила Л.В. Вандышева. Автор уточняет содержание понятия «готовность к волонтерской деятельности», обозначает его структурные компоненты (субъектный, когнитивный, ценностно-мотивационный и технологический) и предлагает технологию формирования социально-психологической готовности к осуществлению добровольческой деятельности [24].

Следующий вопрос, который активно исследуется на данный момент в отечественной психологии, касается противопоказаний к осуществлению добровольческой деятельности. Такой интерес со стороны исследователей

обусловлен требованиями со стороны общественных и государственных организаций и, как следствие, возникновением процедуры отбора кандидатов в добровольцы. По мнению Е.Б. Пучковой и А.Н. Рыжковой, весь спектр психологических противопоказаний к осуществлению добровольческой деятельности сводится к двум группам факторов: к первой относятся компетенции добровольцев, от которых зависит успешность их деятельности; вторая связана с видом и спецификой добровольческой деятельности, которой будет заниматься отобранный кандидат [108].

О.А. Гулевич также считает, что степень включенности и продуктивность добровольческой деятельности зависят от индивидуальных характеристик добровольца и особенностей организации его деятельности, которые автор обозначает как факторы добровольчества [36]. Такой позиции придерживается и ряд зарубежных авторов (К.М. Brown, J. Lodi-Smith, M. Matsuba, B.D. Ruben и др.) [154; 162; 163; 167]. Согласно взглядам О.А. Гулевич, можно выделить несколько факторов добровольческой деятельности, которые объединены автором в группы аттитюдов: аттитюды добровольца по отношению к себе (осознание человеком своей просоциальной направленности); аттитюды добровольца по отношению к объекту помощи (степень выраженности у добровольца эмпатии, его преобладающее эмоциональное состояние); аттитюды добровольца по отношению к своей добровольческой организации; аттитюды добровольца по отношению к выполняемой деятельности [36].

Интересным представляется и тот факт, что добровольческой деятельностью чаще занимаются люди, чьи родители поддерживали в детстве их автономию [156]. Также зарубежные исследователи пришли к выводу о том, что стиль привязанности ребенка к значимому взрослому оказывает влияние на его желание во взрослой жизни заниматься добровольческой деятельностью. Как считают J. Lodi-Smith, B. W. Roberts каждый стиль привязанности (тревожный, надежный и избегающий) детерминирует специфику взаимодействия личности с окружающим социумом [162]. В том случае, если родители внимательно относятся к требованиям ребенка, у него формируется надежная привязанность,

что проявляется в таких его личностных характеристиках, как самостоятельность, автономность, открытость и доверие к внешнему миру. В большинстве случаев дети, характеризующиеся надежным стилем привязанности, обладают в будущем развитой эмпатией, что, в свою очередь, способствует тому, чтобы человек занимался добровольческой деятельностью. В то время как тревожный и избегающий стили привязанности развиваются у детей вследствие нехватки у них внимания и любви со стороны родителей. Данные группы детей характеризуются более низкими показателями эмпатии и реже становятся в будущем добровольцами [162].

На данный момент актуальным для отечественных психологов стало направление исследований, в рамках которого изучаются ресурсы и потенциалы добровольчества в личностном и профессиональном развитии его представителей.

Так, Н.В. Маковой считает, что осуществлять эффективную подготовку студентов к добровольческой деятельности возможно через введение в вузах спецкурса «Основы волонтерской деятельности», который предполагает не только получение студентами теоретических сведений в данной области, но и активное их вовлечение в различные добровольческие акции и программы, где ведущее место отводится формированию навыков продуктивного взаимодействия с другими людьми [77].

Следующий вопрос, который затрагивает Н.В. Маковой в своих работах, – это определение уровня подготовленности студентов к осуществлению добровольческой деятельности. Автор указывает на следующие ее критерии: осознание и принятие ценностей добровольческой деятельности, сформированность мотивации достижения успеха [77].

Достаточно большое количество отечественных исследований рассматривает добровольческую деятельность как ресурс для личностного развития молодежи. О значительном потенциале добровольческой деятельности в решении воспитательных задач вуза указывает Л.С. Айгубов. Автором была эмпирически доказана возможность развития профессионального

самоопределения студентов посредством их включения в добровольческую деятельность [4].

Вопросы, касающиеся воспитательного потенциала событийного добровольчества в вузе, рассмотрены Г.С. Папазян. Как считает автор, для обеспечения личностного развития представителей событийного добровольчества в вузе необходимо прививать студентам гуманистические ценности, организовывать взаимодействие вне добровольческой деятельности, поддерживать инициативы, идущие от студентов - добровольцев, создавать условия для формирования позиции субъекта в рамках осуществляемой добровольческой деятельности [90].

Логвинова М.И. пришла к выводу о том, что включенность молодежи в молодежные субкультуры просоциальной направленности способствует развитию у нее социальных способностей [72]. Как считает автор, в рамках молодежных субкультур может происходить формирование коммуникативных, организаторских навыков молодежи, освоение ею приемов конструктивного взаимодействия с другими людьми в процессе осуществления совместной деятельности. Однако в данном случае велика роль направленности молодежной субкультуры. Согласно взглядам Логвиновой М.И., развитие социальных способностей и формирование социально приемлемых моделей поведения молодежи возможно только в условиях субкультуры просоциальной направленности, в том числе в рамках добровольческих объединений [71].

Ю.А. Трухан акцентирует внимание на более высоких показателях эмпатии у студентов, занимающихся добровольческой деятельностью в сравнении со студентами, не включенными в нее. В связи с этим автор предлагает рассматривать добровольческую деятельность в качестве эффективного средства формирования социально значимых личностных качеств молодежи [21].

Нам близка позиция Н.П. Конвисаревой, которая подчеркивает, что в рамках добровольческой деятельности существует значительный потенциал для развития социальной активности личности. Однако автор считает, что

формирование социальной активности в процессе осуществления добровольческой деятельности происходит в том случае, если в процессе организации жизнедеятельности добровольческого объединения следовать ряду принципов, таких как осознанное включение в добровольческую группу, возможность проявлять самостоятельность в выборе способов и средств достижения групповых задач, признание значимости личных потребностей, демократический стиль руководства и т.д. [3].

Применительно к нашему исследованию важен вывод И.Н. Григорьева о том, что в условиях добровольческой деятельности возможно сформировать активную гражданскую позицию у молодежи, для чего должны быть созданы определенные условия: обеспечена максимальная включенность каждого добровольца в деятельность добровольческого объединения; организация добровольческой деятельности должна осуществляться с учетом специфики молодежной среды; ведется целенаправленное установление факторов, влияющих на оптимизацию добровольческой деятельности в молодежной среде; учитываются индивидуально-психологические и возрастные особенности добровольцев [34].

Г.Г. Бородаева и И.А. Руднева проанализировали и описали основные потребности молодых людей, которые они могут удовлетворить в рамках той или иной добровольческой деятельности (потребность быть нужным другим людям, потребность в самореализации, общении, творчестве, в подтверждении своей взрослости). Как отмечают авторы, в процессе осуществления добровольческой деятельности добровольцы приобретают: умение слушать другого; умение брать на себя ответственность и вести за собой; умение расположить к себе собеседника; самостоятельность и гибкость в процессе принятия решений; организаторские и лидерские навыки [21]. Таким образом, основываясь на результатах исследования Г.Г. Бородаевой и И.А. Рудневой, добровольческую деятельность можно рассматривать как пространство для реализации потребности молодёжи в социальном служении и личностном росте.

Современные исследования добровольчества зарубежных авторов касаются поиска новых смыслов и ресурсов добровольческой деятельности. Прежде всего это касается личности самих добровольцев. Так, К. Carol, считает, что добровольческую деятельность можно рассматривать как ресурс для преодоления личностных проблем добровольца. В связи с этим автор обращает внимание на возможность использования добровольческой деятельности в психотерапевтических целях [160]. M.C. Schuh указывает на значительный потенциал добровольчества для достижения личных, в том числе материальных целей добровольцев. Несмотря на безвозмездный характер добровольческой деятельности, в ее рамках добровольцы могут демонстрировать свои навыки и умения, которые будут замечены потенциальными работодателями и обеспечат им материальное благополучие [168]. Все чаще зарубежные авторы указывают на значимость добровольческой деятельности в формировании корпоративной культуры организации [170]. Вместе с тем нередко зарубежные исследователи обращаются к вопросам управления добровольческими объединениями с целью повышения эффективности их деятельности и создания условий, способствующих личностному развитию добровольцев [164; 169]

Осуществив теоретический анализ социально-психологических основ добровольческой деятельности, можно говорить о следующих общих тенденциях:

- Изучение психологических детерминант добровольческого движения актуально в связи с тем, что добровольческая деятельность является средством трансляции гуманистических идеалов и ценностей, способом самопознания и развития молодежи, а также средством ее вовлечения в общественную жизнь.

- Среди отечественных направлений психологических исследований добровольчества наиболее востребованными являются вопросы, касающиеся направленности личности добровольца, его личностных характеристик и психологических противопоказаний к ней. Причем большая часть отечественных исследований касается вопросов добровольчества в молодежной среде.

Итак, основываясь на результатах теоретического анализа исследований психологических аспектов добровольчества и личности добровольца, можно утверждать, что личностные характеристики представителей добровольчества активно и всесторонне изучаются как отечественными, так и зарубежными психологами. Однако открытым все ещё остаётся вопрос о специфике личностных характеристик лидеров-добровольцев.

## **1.2. Проблема лидерства в зарубежной социальной психологии**

Исследование вопросов, касающихся феномена лидерства в зарубежной социальной психологии, ведется уже достаточно давно. Начиная с первой половины двадцатого века и до настоящего момента разработка данной проблематики носит преимущественно эмпирический характер и осуществляется в основном в лабораторных условиях.

Специфическая особенность зарубежных исследований заключается в отсутствии четкой дифференциации между процессом лидерства и руководства, которые в отечественной литературе рассматриваются как два независимых психологических феномена. К тому же фокус зарубежных психологических исследований сосредоточен на формальных малых группах, где речь идет о процессе руководства, а не лидерства. Уточним, что зарубежные авторы предпочитают использовать термин «руководство», так как согласно их взглядам, индивид, выступающий в роли руководителя группы, априори является в ней лидером [92]. В рамках данной работы, исходя из объекта и предмета нашего исследования и тождественности понятий руководство и лидерство в зарубежной психологии, мы будем оперировать последним.

Несмотря на то, что проблематика лидерства уже достаточно давно исследуется в зарубежной социальной психологии, многие теоретические и прикладные вопросы активно разрабатываются и в настоящее время. Следует отметить тот факт, что научный интерес к проблематике лидерства возник именно у зарубежных исследователей. Так, древнегреческий философ Платон предложил первую типологию лидеров (деловой человек, философ и

военачальник). Проблематику лидерства в том или ином аспекте затрагивали в своих работах и другие древнегреческие философы, а в дальнейшем их идеи нашли развитие у последователей в эпоху Ренессанса и Просвещения (Н. Макиавелли, Ш. Монтескье и др.) [7].

Устойчивый интерес в отношении феномена лидерства появляется в 19 веке (Ч. Ломброзо, Ф. Гальтон, Г. Спенсер). Г. Спенсер отмечал, что народы отличаются друг от друга по характеру, они либо «тяготеют» к подчинению, либо стремятся управлять другими [7]. Как считал Ч. Ломброзо, поступательное развитие общества происходит за счет «особых» людей, которых автор называл героями [73]. Ф. Гальтон рассматривал лидерские качества как одну из разновидностей таланта и указывал на их генетическую обусловленность [31].

В то же время представители психоаналитического направления (З. Фрейд, У. Буллит и др.) исключали роль социально-психологических факторов в становлении лидера [117]. Так, З. Фрейд утверждал, что лидерство врожденно и животно по своей природе. Оно является проявлением бессознательного и находит отражение в маскулинной роли [140].

Психоаналитическому подходу противопоставляется концепция «харизматического лидерства» М. Вебера. Согласно ее положениям, влияние лидера на группу обусловлено наличием у него способности передавать им свою энергию, тем самым оказывая на них влияние [58].

С появлением «Теории черт» Г. Оллпорта (возникшей под влиянием идей Ф. Гальтона о роли наследственности в проявлении способностей), лидерство изучалось в рамках теории черт лидерства [58]. Отмечается врожденность лидерских качеств, в связи с этим лидерство понималось как психологический феномен, включающий совокупность черт личности, которые дают ей возможность стать лидером в группе.

Над развитием теории черт активно работали Дж. Бернхард, Е. Богардус, Р. Манн, О. Тид. По мнению Е. Богардуса, можно выделить несколько десятков личностных характеристик, которые должен иметь лидер. Наиболее значимыми

являются чувство юмора, способность к прогнозированию, чувство такта, умение привлекать к себе внимание, энергичность, сильный характер [7].

К. Бэрд проанализировал работы авторов в рамках «Теории черт» и составил список, состоящий из 79 качеств, которые рассматривались различными исследователями в контексте феномена лидерства. Наиболее часто указывались такие черты, как общительность, инициативность, чувство юмора, дружелюбие, уверенность в себе, энтузиазм и др. Однако значимость ни одного из указанных качеств не нашла подтверждения в социологических исследованиях [23].

Другой сторонник теории черт О. Тид считал, что лидерам свойственны определённые качества, отличающие его от последователей. К ним он отнес: способность управлять собственным поведением, четкость в постановке целей, гибкость поведения, психоэмоциональную устойчивость, активность, организаторские навыки, доброжелательность, способность оказывать влияние [7].

Как считает Р. Манн, лидер должен обладать следующими качествами: способностью приспосабливаться к изменяющимся ситуациям жизнедеятельности группы, коммуникабельностью, способностью оказывать психологическое воздействие, толерантностью, эмпатией [150]. Согласно взглядам У. Бенниса, который развивал теорию лидерских черт, существует четыре группы личностных качеств важных для лидера: способность заинтересовать и мотивировать последователей на выполнение необходимых действий; умение точно излагать свои мысли; способность выстраивать доверительные отношения; осознание особенностей своего характера и поведения [114].

Однако исследование лишь лидерских черт (качеств) неправильно считать исчерпывающим подходом в изучении феномена лидерства. Если следовать этой логике, то справедливо заключить, что лидером становится индивид, который с рождения имеет определенные черты, передавшиеся ему генетически. Такое утверждение, безусловно, не может не вызывать сомнений, ровно, как и

положение о том, что лидерами способно стать лишь ограниченное количество людей [30].

По мнению А.В. Петровского, серьезным недостатком теории черт является не учет того факта, что лидерство процессуально и выполнение его функций само по себе способствует развитию определенных качеств у субъекта лидерских процессов, т.е. если человек долгое время выполняет данную роль в группе, то постепенно у него происходит интериоризация нормативных требований роли, что в свою очередь обуславливает закрепление тех черт личности, которые в большей мере необходимы для эффективного ее выполнения [96]. Например, целеустремленность, уверенность в себе, проявляемые в процессе управления людьми, способствуют формированию и закреплению данных личностных характеристик у лидера [96].

Кроме того, теория черт, несмотря на свою востребованность в научных кругах и очевидные достоинства, не смогла в полной мере решить поставленную перед ней задачу – определить универсальный набор лидерских черт, обеспечивающих индивиду лидерскую позицию в группе [5], что обусловило возникновение модифицированных вариантов теории черт. Ярким примером тому стала концепция А. Менегетти, согласно которой человек обладает задатками лидера от рождения, но наличие соответствующих задатков не всегда гарантирует ему лидерство в той или иной группе в будущем. Для того, чтобы в дальнейшем стать лидером, индивиду необходимо обладать определённым уровнем культуры, образования, жизненного опыта и профессионализма [14].

В связи с тем, что в рамках теории черт, так и не удалось выявить «универсальный» набор личностных черт, характерный для лидера, постепенно на смену ей пришли ситуационные теории лидерства. В рамках нового концептуального подхода лидерство понималось как функция ситуации, в виду этого зарубежные исследователи стремились установить ситуативные факторы, определяющие характер лидерства в группе [7].

Представитель ситуационного подхода Р. Стогдилл считает, что определённый член группы занимает в ней лидерскую позицию прежде всего в

связи со спецификой сложившейся в группе ситуации (например, он обладает нужной информацией, опытом и т.д.). Особую значимость имеет вывод Р. Стогдилла о том, что в разных ситуациях жизнедеятельности группы один и тот же индивид не всегда сохраняет в ней лидерскую позицию [42].

Американский исследователь Э. Хартли предложил свою модификацию данной теории. Ключевыми стали положения о том, что если индивид становится лидером в одной ситуации, то, скорее всего, он сохранит свою лидерскую позицию и в других обстоятельствах; лидеры в силу стереотипности восприятия последователей становятся «лидерами вообще»; став лидером в определённых обстоятельствах, личность приобретает авторитет, который способствует тому, что группа готова выбрать его лидером в следующий раз; лидерами чаще всего становятся члены группы, у которых преобладает мотивация достижения [42].

Как мы видим, рассмотренные ранее положения ситуационного подхода также не лишены односторонности и затрагивают в основном лишь один аспект проявления лидерства в малой группе – особенности ситуации жизнедеятельности группы. Ограниченность ситуационного подхода стала причиной возникновения и развития личностно-ситуационных теорий (Г. Герт, С. Милз и др.) [48].

Согласно взглядам Т.Т. Джамамгарова и В.И. Румянцевой, в этот же период зарождается новое направление в зарубежной лидерологии, в рамках которого лидерство рассматривается как функция группы. В данном случае лидерство выступает в качестве инструмента, обеспечивающего достижение групповых задач (Дж. Хоманс, Д. Макгрегор и др.) [127]. Особенности данного подхода заключаются в повышении исследовательского интереса со стороны зарубежных психологов к другим членам группы (последователям), их потребностям и ценностям, так как без их учета затрудняется продуктивное выполнение группой совместной деятельности, что делает невозможным реализацию главной функции лидера – обеспечение повышения эффективности деятельности группы. Вследствие этого лидер вынужден действовать,

руководствуясь не только собственными интересами, а учитывая мнения и желания других членов группы.

В рамках поведенческого подхода основное внимание уделяется стилю лидерства. Активному развитию поведенческого подхода способствовали работы по групповой динамике К. Левина, которым было выявлено три базовых стиля руководства: диктаторский, демократический, попустительский. Согласно данным экспериментальных исследований К. Левина, наиболее производительной оказалась группа с диктаторским стилем руководства, но для поддержания производительности на высоком уровне необходимо было постоянное присутствие руководителя, в противном случае работа группы в значительной мере ухудшалась [66].

Р. Лайкерт отмечает, что руководители, достигающие наиболее стабильных результатов, уделяют значительное внимание личным проблемам подчиненных, созданию эффективных рабочих групп. Таким руководителям важно хорошо знать своих подчиненных, поэтому они значительную часть своей деятельности отводят взаимодействию с трудовым коллективом, в случае необходимости оказывают помощь сотрудникам организации, чтобы их работа была более эффективной [105].

Представители поведенческого подхода, Р. Блейк и Д. Моутон предложили актуальную на сегодняшний день двухпараметрическую модель лидерства, известную как управленческая решетка. Как было установлено авторами, наиболее эффективным является стиль, предполагающий высокую степень внимания лидера как к людям, так и к производству. Однако в практической деятельности руководителей он встречается достаточно редко. Для нашей работы важным является вывод Р. Блейка и Д. Моутона о том, что компетентному руководству можно научиться [105; 127].

В 50-60-е года XX века стали предприниматься попытки соединить все существующие подходы в отношении лидерства в единую синтетическую теорию лидерства (Б. Басс, Ф. Фидлер, Е. Холландер, Дж. Джулиан и др.) [7]. Б. Басс в своих научных трудах акцентирует внимание на необходимости

исследования трех важнейших составляющих лидерства: личности лидера, целей группы и факторов, детерминирующих изменения группового поведения [117]. Е. Холландером был описан феномен «идиосинкразического кредита», и лидерство в малой группе рассматривалось в его контексте. Значимыми для настоящей работы являются идеи Ф. Фидлера относительно эффективного лидерства в малой группе. Суть первой заключается в невозможности изменить качества конкретного лидера, а необходимости изменить ситуацию, в которой ему приходится действовать (например, обучать тому, как располагать к себе людей, завоевывать их доверие, ставить цели и др.). Второй тезис сводится к тому, что подготовка лидеров должна осуществляться не посредством единой программы обучения, а исходя из их личностных особенностей [7].

Дальнейшие попытки создания единого «синтетического» подхода закончились неудачей и привели к возникновению множества «мини-теорий»: теории трансформационного лидерства (Дж. Берне, Б. Эволио и др.) мотивационных теорий лидерства (Д. Мак-Грегор С. Митчел, С. Эванс и др.), ценностных теорий лидерства (С. и Т. Кучмарски), концепции «обслуживающего лидерства» (Р. Гринлиф) и др.

Наибольший интерес для настоящей работы представляют идеи ценностного лидерства С. и Т. Кучмарски, которые обозначили два важных положения: лидер оказывает наибольшее влияние на ценности и нормы группы и эффективному лидерству можно обучаться [50].

По мнению Р.У. Клоуза, феномен лидерства в XX и XXI веке имеет значительные отличия. Автор также придерживается точки зрения, согласно которой для того, чтобы отвечать новым социальным реалиям, лидер должен соответствовать следующим требованиям: обладать умением прогнозировать; быть частью команды (трудового коллектива, группы); иметь развитые аналитические навыки [50]. Согласно мнению Ч. Аделла, важной характеристикой современного лидера является его готовность принимать рискованные и непопулярные в группе решения [50].

В XXI веке многие зарубежные исследователи уделяют особое внимание такой личностной характеристике лидеров, как умение оказывать влияние (Дж. Максвелл, Ч. Х. Кули, Д. Макклелланд, Г. Юкл и др.). Так, Дж. Френч и Б. Равен выделили пять типов власти лидера (вознаграждающая, принуждающая, референтная, легитимная, референтная). Как считают авторы, наибольшее влияние на последователей оказывают лидеры, которые обладают в группе формальной и неформальной властью, т.е. их авторитет в группе основан как на их должностной власти, так и на их личностных и профессиональных качествах [119]. Основными факторами эффективности влияния лидера выступают его харизма, доверие к нему других членов группы, а также его авторитет. Отличительной особенностью эффективных лидеров, по мнению зарубежных авторов, является умение сочетать разные источники власти [124].

Согласно взглядам Д. Канджеми и К. Ковальски, для успешных лидеров свойственны: способность принимать «успешные» решения; работать в условиях многозадачности; способность сохранять самообладание; высокая стрессоустойчивость; способность брать на себя инициативу; настойчивость; готовность работать в команде; активность; вера в других людей [50].

Как считает Д. Гоулман, основу успешного лидерства составляет эмоциональный интеллект лидера, благодаря которому он способен правильно понимать собственные эмоциональные состояния, а также эмоции и чувства других людей. Как полагает автор, эмоциональное лидерство — это один из факторов длительной и устойчивой жизнедеятельности группы. Цель эмоциональных лидеров - вдохновлять других членов группы на достижение значимой групповой цели, а также поддержание высокой включенности в жизнедеятельность группы [33].

Иной точки зрения относительно факторов, влияющих на эффективность лидерства в организации, придерживается В.Л. Критсонис. Автор утверждает, что психологическую основу успешного лидерства в организации составляет готовность индивида к самоотдаче, а ведущим качеством настоящего лидера он считает моральную стабильность [107].

На данный момент перед психологами стоит проблема осмысления и систематизации уже имеющихся исследований в единую целостную картину. Не вызывает сомнений тот факт, что выдвижение человека в качестве лидера в группе во многом детерминировано наличием у него наиболее востребованных у этой группы качеств. Однако лидерство, несомненно, обусловлено и условиями жизнедеятельности группы. Так, в разных ситуациях будут востребованы различные лидерские качества и действия. Нельзя также не учитывать, что функционирование лидерства осуществляется на основе взаимодействия лидера и группы, в связи с этим на него оказывают влияние ожидания лидера и группы в отношении друг друга.

Таким образом, проанализировав различные зарубежные теории лидерства, мы пришли к выводу о том, что ни одной из них (теория черт, ситуационный подход, синтетические теории лидерства и др.) не удалось в полной мере четко ответить на вопросы, касающиеся специфики лидерства в конкретной малой группе и объясняющие становление ее членов в качестве лидеров. В то же время осуществлённый нами анализ социально-психологической литературы позволил констатировать, что отличительными особенностями зарубежных исследований лидерства является их ориентация на изучение формальных (преимущественно трудовых) коллективов, где феномен лидерства и руководства отождествляются. Особое внимание со стороны зарубежных психологов-исследователей уделяется факторам успешного и эффективного лидерства. Для создания более целостной научной картины феномена лидерства и личности лидера в контексте проблематики нашего исследования далее мы рассмотрим существующие в отечественной науке и практике подходы к пониманию данного психологического феномена.

### **1.3. Лидерство в молодежных группах как предмет социально-психологического исследования**

В параграфе анализируются взгляды отечественных психологов относительно содержания понятий «лидерство» и «лидер», в историческом

аспекте приведены наиболее значимые для данной работы направления исследований молодёжного лидерства.

Рассматривая вопрос становления отечественной лидерологии, отметим, что одним из первых начал исследование феномена лидерства Н.К. Михайловский, который занимался разработкой проблемы героев и пришел к следующим выводам: герой – это человек, который первым совершает то, чего желает толпа; отличительными характеристиками героя выступают решительность, способность увлечь и вести за собой других людей, нестандартность действий; героем может стать представитель как мужского, так и женского пола; для героя не существует возрастных границ [14]. Основным же условием выдвижения героя, по мнению Н.К. Михайловского, являются требования социальной среды. Автор выделяет три фактора, влияющих на этот процесс: общественный строй, уместность действий героя и его личностные характеристики. Наиболее важными личностными качествами лидера автор считал решительность и способность своим примером увлечь за собой других членов группы [14].

20-30-е годы прошлого века стали расцветом для таких наук, как психотехника, педология и рефлексология. Многие их представители в своих работах в той или иной мере касались вопросов лидерства, в том числе и молодежного. Так, В.А. Вагнер выступил автором типологии людей, в которой наравне с социальным и стадным типом выделяется вожаческий тип, характеризующийся честолюбием, эгоизмом, а также повышенной половой активностью [57].

Значительный вклад в исследование феномена лидерства в детских объединениях внес Е.А. Аркин. Согласно взглядам автора, влияние вожака на группу не является абсолютным. Немаловажен и тот факт, что автор первым акцентировал внимание на половых различиях детских лидеров и сконструировал психодиагностический инструментарий по изучению вожачества [144].

А.С. Залужный, занимаясь исследованиями малых групп, предложил выделять такие типы вожаков, как организатор и дезорганизатор, постоянный и ситуативный тип. Автор также изучал процесс развития вожачества и разработал методику по исследованию организованности детского коллектива, где в качестве одного из критериев его сформированности выделил наличие в нем хороших вожаков [105].

Значительный вклад в решение вопросов молодежного лидерства внес А.С. Макаренко. Несмотря на то, что целенаправленных исследований данного феномена автор не проводил, однако лидерство как явление в молодежной среде органически входит в его учение о коллективе. Наиболее ценным для нашей работы является положение о существовании системы зависимостей в коллективе. Представляет интерес и тот факт, что А.С. Макаренко выделил условия, влияющие на эффективность деловых отношений в коллективе. Одним из наиболее значимых условий автор считал наличие у каждого члена коллектива реальной возможности брать на себя ответственность, что позволяет избавиться от односторонности во взаимоотношениях и содействует формированию способности как приказывать, так и подчиняться [76]. А.С. Макаренко первому удалось решить вопрос о гармоничном сочетании в каждой личности роли объекта и субъекта лидерства благодаря созданию сводных отрядов [105]. Стоит отметить также тот факт, что феномен лидерства А.С. Макаренко рассматривал в тесной взаимосвязи с организованностью группы. Автор отмечал высокую способность колонии подготовиться к осуществлению поставленной задачи благодаря наличию в ней способных и инициативных организаторов – распорядителей [76]. Несмотря на высокую практическую ценность идей А.С. Макаренко, к сожалению, ключевые положения его учения о коллективе не получили дальнейшего развития в работах отечественных социальных психологов [76].

Отталкиваясь от теоретических положений, выдвинутых Е.А. Аркиным, А.С. Залужным, А.С. Макаренко и другими отечественными психологами, сотрудники курской социально-психологической лаборатории (Л.И. Акатов,

Д.В. Беспалов, С.Г. Елизаров, А.С. Крикунов, Ю.Л. Лобков. И.Н. Логвинов, Ю.А. Лунев, А.Н. Лутошкин, И.С. Полонский, С.В. Сарычев, И.А. Френкель, А.С. Чернышев и др.) внесли значительный вклад в развитие теоретических и прикладных аспектов проблемы молодежного лидерства [144].

В рамках параметрической теории Л.И. Уманский разрабатывал вопросы, касающиеся организаторской деятельности и личности организатора. Для настоящей работы представляют высокую ценность выводы автора относительно специфических личностных характеристик лидера-организатора. Значимыми для лидера-организатора, по мнению Л.И. Уманского, являются: психологическая избирательность, склонность к организаторской деятельности, практически-психологический ум, психологический такт, требовательность, социальная энергичность, критичность [144].

Другие представители курской психологической школы (А.С. Чернышев и его сотрудники) систематизировали и обобщили опыт работы областной школы молодежных лидеров «Комсорг», благодаря чему его можно использовать в работе психологов-практиков в процессе оказания психологической помощи молодежи [144]. Отметим, что для выявления лидеров в молодежных группах представителями курской психологической школы были разработаны прибор – модель совместной деятельности «Арка» и «Групповой сенсомоторный интегратор». Отличительная особенность этих приборов – большая степень свободы в преодолении стрессового фактора, возможность не только фиксировать результат совместной деятельности, но и наблюдать за его процессом, а также межгрупповым взаимодействием, особенностями межличностного общения в процессе достижения значимой для группы цели [144].

Продолжал разрабатывать идеи параметрической теории малой группы И.С. Полонский. В ее рамках автор исследовал нравственное содержание деятельности неофициальных групп подростков и юношей. Особое внимание И.С. Полонский уделял способам воздействия лидеров-дезорганизаторов на группу членства [144].

Для нас значимым представляется вывод А.Н. Лутошкина о том, что лидер должен обладать ярко выраженным организаторским талантом, который находит отражение в одном из стилей деятельности: «разящие стрелы», «возвращающийся бумеранг», «снующий челнок», «плывущий плот» [105]. Кроме того, А.Н. Лутошкин, описывая модель организаторского таланта, указывает на важность для лидера следующих характеристик: инициативности, способности оказывать психологическое воздействие, компетентности, общительности, настойчивости, эмоциональной устойчивости, организованности и др. [105].

Особенности деятельности малых групп в стрессовых ситуациях были всесторонне изучены С.В. Сарычевым. Согласно мнению автора, в напряженных ситуациях совместной деятельности наибольшее значение для группы имеет процесс лидерства в ней. Именно оно главным образом влияет на достижение группой, действующей в условиях неопределённости, стоящей перед ней цели. Кроме того, С.В. Сарычев впервые использовал термин «резерв лидеров», под которым подразумевается совокупность всех членов группы, которые потенциально могут стать лидерами в ней [115].

Специфика молодежного лидерства в регионах чернобыльского следа отражена в работах И.Н. Логвинова. Было установлено, что молодежные лидеры, находящиеся в условиях социальной депривации, обладают определенными личностными особенностями, что находит отражение в их психологической дистанции с последователями, специфике саморегуляции и структуре ценностных ориентаций [70].

Т.А. Антопольская, являясь представителем курской психологической школы и продолжая работать в русле параметрической теории малых групп, пришла к выводу о том, что именно лидерство является ведущим фактором внутригруппового механизма генезиса группы. Кроме того, автор отмечает, что особенности взаимодействия лидера с группой членства детерминируют динамику развития группы [144].

Н.А. Галкиной было установлено, что система ценностей лидера и система ценностей группы в большей степени приближены в высокоразвитых группах, в то время как у групп с более низким уровнем развития подобное сходство прослеживается в меньшей степени. Автор также занималась исследованием особенностей взаимодействия лидеров-дезорганизаторов с группой [144].

В работах Д.В. Беспалова отражена проблематика деструктивного молодежного лидерства. Автор занимался исследованием личностных характеристик молодёжных деструктивных лидеров и предложил психодиагностический инструментарий по выявлению лидеров в малой группе [105].

В рамках настоящей работы особую значимость имеют выводы представителей курской психологической школы относительно роли и места социального обучения в личностном развитии социально одаренной молодежи. Уточним, что эффективность социального обучения как формы обеспечения социально-психологической помощи молодежи доказана эмпирическим путём. Кроме того, оно является наиболее оптимальной формой работы с молодежью в связи с тем, что позволяет за относительно короткие сроки достичь существенных результатов в ее личностном развитии, способствует становлению гуманистического мировоззрения и формированию позитивного социального самоопределения, а также обеспечивает приобретение молодежью широкого спектра социально значимых навыков в сфере межличностного взаимодействия.

Таким образом, в связи с тем, что в рамках параметрической теории малой группы накоплен богатый теоретический и практический опыт исследования вопросов молодежного лидерства, идеи представителей курской психологической школы и положения параметрической теории малой группы составили концептуальную основу настоящей работы.

Далее осуществим анализ психологической литературы относительно понимания сущности понятий «лидерство» и «лидер» в отечественной социальной психологии. Как считает Д.Б. Парыгин, лидерство следует

трактовать как процесс организации и управления малой группой. Основная функция лидерства, по мнению автора, заключается в обеспечении достижения групповой цели в оптимальные сроки [92]. В рамках настоящей работы особую значимость имеет положение Б.Д. Парыгина о том, что на процесс становления лидерства в малой группе оказывает влияние два фактора: объективный (потребности, мотивы, ценности группы и т.д.) и субъективный (личностные особенности лидера как инициатора и организатора совместной деятельности) [92].

А.В. Петровский и В.В. Шпалинский считают, что феномен лидерства следует рассматривать как способ групповой дифференциации [96]. Лидерство, согласно их позиции, дифференцирует участников групповой деятельности в соответствии с их статусом. А.В. Петровский и В.В. Шпалинский также отмечают, что каждый член группы может «повысить» свой статус, приобрести уважение, признание и авторитет своих товарищей [96]. В психологическом словаре лидерство трактуется как «отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе» [97, с. 190]. А.Л. Журавлев дает следующую трактовку понятия: «феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение в целом группы или отдельных ее членов» [43, с. 216]. Как считает автор, на феномен лидерства в малой группе оказывают влияние личностные характеристики лидера и особенности межличностных отношений, складывающихся в группе [43]. В рамках настоящей работы мы разделяем взгляды А.С. Чернышева, который рассматривает лидерство в малой группе как «ведущее влияние одних членов группы на других в создании оптимального решения групповой задачи» [105, с. 62].

Отметим, что отечественные психологи неоднозначно подходят к интерпретации понятия «лидер». Так, по мнению А.А. Ершова, лидер – это член группы, который обладает развитыми организаторскими способностями и занимает центральное место в структуре межличностных отношений группы, обеспечивая оптимальное решение групповых задач [105]. Как полагает Г.М.

Андреева, лидер – это член группы, который обеспечивает ее организацию для достижения значимых для нее задач [143]. Мы разделяем взгляды Л.И. Уманского и считаем, что лидером является член группы, за которым другие ее члены признают право принимать решения, которые касаются интересов всей группы и определяют направленность ее деятельности [144].

Далее проанализируем вопросы, касающиеся факторов и механизмов лидерства в малой группе. Для данной работы представляет интерес вывод В.А. Ильина о специфике лидерства в разных сферах жизнедеятельности человека (религии, политике, экономике и т.д.). Как отмечает автор, каждая их сфер жизнедеятельности предъявляет особые требования к личности потенциального лидера. Так, для религиозного лидера важными качествами являются способность генерировать новые идеи, способность привлекать и удерживать последователей, готовность на личном примере показывать необходимость терпеть лишения для достижения этой идеи. В то время как политический лидер должен обладать способностью чувствовать эмоциональное состояние больших и малых социальных групп, уметь адаптировать их суждения и поведение в соответствии с собственными целями и мотивами, уметь эффективно преподносить информацию в доступной для массового сознания форме [48].

Р.Л. Кричевский выступил автором концепции ценностного обмена как механизма выдвижения лидера в малой группе. Согласно ее положениям, станет член группы лидером или нет, зависит во многом не от его индивидуальных особенностей или ситуации, складывающейся в группе, а от характера взаимодействия конкретного человека с группой. Если в процессе взаимодействия потенциальный лидер и группа найдут общие интересы и ценности, то именно это обстоятельство и станет основополагающим для того, чтобы соответствующий индивид в дальнейшем занимал позицию лидера в данной группе [58]. Представляет интерес утверждение Р.Л. Кричевского о том, что значимые для группы характеристики лидера обмениваются на признание его авторитета и позицию лидера в группе. Важным для настоящей работы является вывод Р.Л. Кричевского о том, что лидерская роль не всегда несет в

себе организационное начало, а основой лидерского влияния выступают эмоциональные, профессиональные и нравственные характеристики личности лидера [58].

По мнению Н.Н. Обозова, исследование процесса лидерства в малой группе должно осуществляться в дифференциально-психологическом (лидерское поведение детерминировано индивидуально-личностными особенностями индивида) и социально-психологическом (лидерство зависит от структурных особенностей группы и характера межличностных отношений в ней) направлениях [87]. Автор придерживается позиции, согласно которой изучение лидерства должно осуществляться в контексте проблемы лидер – ведомый [87].

Следующий вопрос, подробно описанный в отечественной психологии лидерства, касается факторов, влияющих на протекание процесса лидерства в малых группах, в том числе и молодёжных. Так, по мнению М.Р. Битяновой, потенциальный лидер должен отвечать определённым требованиям, чтобы выполнять в группе лидерскую роль: его система ценностей должна иметь черты сходства с ценностями группы членства, его установки должны быть приемлемы и принимаемы большинством последователей [16].

Однако другие авторы, например, И.Д. Ладанов, придерживаются иной точки зрения. Как отмечает автор, основу лидерства, в том числе и молодежного, составляет процесс влияния, фундаментом которого выступает авторитет лидера и его индивидуально-психологические характеристики [65].

Я.Л. Коломинским предложен ряд положений, которые позволяют сформировать более целостное представление о специфике молодежного лидерства. Автор акцентирует внимание на том факте, что ключевым условием актуализации положительного лидерства в малой группе выступают такие ее характеристики, как отсутствие в ней аутсайдеров и наличие небольшого количества социометрических звезд [144].

Т.В. Бендас считает, что процесс лидерства в малой группе обусловлен тремя факторами: этническим, индивидуальным и ситуационным. Их различные сочетания находят отражение в моделях лидерства [14].

Исследованиями локуса контроля как социально-психологической детерминанты представлений о лидерских качествах занималась И.А. Чиликина. Автор утверждает, что локус контроля личности определяет социально-психологические представления о лидере. Так, для личности с интернальным локусом контроля характерны более четкие представления о лидерских качествах. И.А. Чиликина отмечает, что стать лидером в малой группе можно в случае оптимального сочетания внешних факторов (благоприятного стечения обстоятельств, удачи) и личностных качеств члена группы (старания, терпения и др.) [145].

Согласно выводам В.А. Дмитриевой, стиль воспитания в семье, порядок рождения, период становления автономии и другие особенности биографии человека оказывают влияние на развитие его лидерских качеств [38].

П.Ю. Семенухин пришел к выводу о том, что специфика лидерства не зависит от уровня образования индивида, его удовлетворенности / неудовлетворенности своим трудом, тревожности, мотивации избегания неудач [118].

Как было установлено в процессе теоретического анализа, в отечественной психологии лидерства нет единого мнения относительно факторов, определяющих становление и развитие процесса лидерства в малых группах, в том числе и молодёжных. Теперь обратимся к актуальным в наши дни направлениям исследования молодёжного лидерства и проанализируем взгляды отечественных психологов в отношении значимых для молодёжного лидера личностных характеристик и факторов, обуславливающих их развитие. Отметим, что активно разрабатываются на данный момент вопросы, касающиеся сферы студенческого лидерства. Так, Н.В. Белякова пришла к выводу о ведущем влиянии личности лидера на процесс становления и развития студенческих

групп. Важными для студенческого лидера личностными характеристиками автор считает инициативность и целеустремленность [13].

Как отмечает Т.В. Федосова, студенческий лидер должен обладать уверенностью в себе, целеустремленностью, ответственностью, решительностью, умением самостоятельно принимать оптимальные для конкретной ситуации решения, быть общительным и стремиться к саморазвитию [137; 138].

И.А. Панарин указывает на высокую значимость для лидера такой личностной характеристики, как социальная ответственность [90].

Н.Б. Рожинская, исследуя молодежное лидерство, выделила референтный тип лидерства. Лидер в данном случае – это член группы, который воспринимается другими ее членами в качестве наиболее значимого в связи с его определёнными личностными особенностями, умениями, знаниями и т.д. Кроме того, Н.Б. Рожинская приводит собственную типологию референтных лидеров и утверждает, что референтное лидерство можно успешно развивать и формировать, если создать необходимые для этого условия [111].

Я.В. Примаченко выделила в структуре лидерского потенциала успешного лидера-руководителя профессиональные, субъектные и личностные качества и ресурсы. Как отмечает автор, ядро лидерского потенциала личности составляют социально ориентированные, волевые и лидерские качества [128].

Т.Н. Шевченко выступила автором технологии формирования студенческих лидеров. По мнению автора, в студенческой среде можно осуществлять целенаправленную работу по развитию лидерских качеств молодежи при наличии специально созданных для этого условий [148].

Л.Н. Конышева пришла к выводу о том, что органы студенческого самоуправления содержат значительный потенциал для развития лидерских качеств молодежи. Важно обеспечить высокую интенсивность и разнообразие видов социально значимой деятельности студентов, а также поддерживать включенность молодых людей в них на высоком уровне, в таком случае

возможна реализация лидерского потенциала личности в условиях студенческого самоуправления [54].

О.Б. Крушельницкая выделила три подструктуры в системе межличностных отношений в учебных группах: аттракционную, референтометрическую и подструктуру неформальной власти [59]. Несет несомненную научную ценность вывод автора о том, что лидерами в учебных группах являются учащиеся, доминирующие в каждой из обозначенных ранее подструктур межличностных отношений [59].

Е.М. Веселова, занимаясь исследованием социально-психологических особенностей лидерства в клубах исторической реконструкции, пришла к выводу о том, что лидер выступает носителем мотивации группы, инициатором делового и равноправным участником эмоционального взаимодействия [27]. По мнению автора, создаваемый на основе ценностно-смыслового обмена синергетический эффект обеспечивает устойчивость и целостность малой группы. [27]. Представляется значимым вывод Е.М. Веселовой о том, что в рамках просоциальных молодежных движений лидер малой группы становится агентом социализации, реализуя данную функцию через деловое взаимодействие с другими членами группы [27]. Согласно взглядам автора, взаимосвязь личности лидера и группы членства находит отражение в иерархически организованной структуре, включающей в себя мотивационный, деловой и эмоциональный компоненты взаимодействия. Особую значимость для нашей работы имеет вывод Е.М. Веселовой о том, что важным личностным качеством молодежного лидера является социабельность [27].

А.Б. Ивановой было установлено, что эффективное развитие лидерских качеств студентов может осуществляться только в специально созданных для этого условиях. Основным же средством развития субъектной позиции личности и ее лидерских качеств, по мнению автора, выступает внеучебная деятельность [46].

В свою очередь, А.В. Авдеева анализировала процесс формирования лидерских компетенций у студентов. Автор выделяет четыре группы лидерских

качеств, формирование которых можно осуществлять в процессе учебной деятельности в вузе: исполнительские, интеллектуальные, организаторские и социально-коммуникативные [1].

Как отмечает Г.В. Старкова, успешность формирования лидерских качеств молодежи обусловлена, во-первых, участием молодых людей в «взвешенных» деятельности, а, во-вторых, постепенным усложнением форм их участия в общественно значимой деятельности [129].

Л.Р. Фазлеева считает, что актуальной проблемой современного высшего образования является развитие лидерского потенциала студентов. Согласно взглядам автора, сформированность лидерских качеств у студентов в значительной степени повышает их профессиональную конкурентоспособность и способствуют реализации личностного потенциала [132;133].

Близки к данной проблематике работы А.М. Первитской, которая изучала специфику лидерской деятельности в юношеском возрасте. Автор предложила рассматривать лидерство как особый вид деятельности, имеющий структуру, в которую входят мотивационно-ориентировочный, исполнительский и контрольно-оценочный компоненты [93]. Лидерская деятельность, согласно ее мнению, может существовать в трех формах: потенциальной, актуальной и маргинальной (универсальной). Кроме того, А.М. Первитской было установлено, что факторы субъективного контроля влияют на параметры и особенности структуры деятельности лидера [93].

Как считает Ю.В. Маркелова, лидерские качества представляют собой совокупность личностных качеств, определяющих готовность личности к эффективному осуществлению управленческой деятельности. Автор считает возможным рассматривать образовательную траекторию в качестве эффективного средства развития лидерских качеств студентов [78].

Согласно взглядам Л.Л. Романовой, развитие лидерского потенциала студентов во многом обусловлено молодежной политикой вуза, которая, как полагает автор, должна включать различные мероприятия, способствующие формированию организаторских, коммуникативных навыков студентов, а также

умения конструктивно взаимодействовать с другими людьми (например, посредством тренинговых занятий, деловых игр). Как считает Л.Л. Романова, образовательные организации должны создавать условия, обеспечивающие возможность каждому из студентов стать членом добровольческого отряда, клубного объединения или группы по интересам, так как вовлеченность студентов в разного рода социальные группы будет способствовать раскрытию личностного потенциала студентов, в том числе и лидерского [112].

Отметим значимость для данной работы идей Т.В. Махиной. Так, автор указывает на возможность использования социально-психологического тренинга в качестве эффективного средства развития лидерского потенциала студентов [81].

Согласно результатам исследований И.В. Дрыгиной, структурными компонентами лидерского потенциала выступают лидерские ценности, лидерские потребности, лидерские возможности и средства. К последним автор относит социально-психологические, педагогические и культурные условия образовательной среды вуза [39].

Итак, как было нами установлено, на данный момент отечественные психологи-исследователи достаточно часто обращаются к вопросам развития лидерского потенциала обучающейся молодежи посредством вовлечения ее в различные формы воспитательной работы, а также через конструирование программ, предполагающих целенаправленное формирование лидерских качеств студентов.

Отметим, что, осуществив анализ психологических исследований молодёжного лидерства, мы установили, что среди исследователей нет единой позиции относительно структуры значимых для молодёжного лидера личностных характеристик. Уточним, что, оперируя понятием характеристики личности, мы исходили из определения, указанного в Большом энциклопедическом словаре, где характеристика - «это описание характерных, отличительных качеств, свойств чего-либо или кого-либо» [22, с. 1447]. В контексте нашего исследования речь идёт о личностных характеристиках, на

основании чего нами было уточнено содержание обозначенного ранее понятия. Под личностными характеристиками мы будем рассматривать устойчивые, повторяющиеся в различных ситуациях жизнедеятельности качества и свойства личности. В связи с этим представляется возможным понимать под личностными характеристиками лидера совокупность устойчивых и повторяющихся качеств и свойств личности, определяющих поведение члена группы в качестве ее лидера. Таким образом, в рамках данного исследования среди многообразия личностных характеристик мы исследовали те, которые детерминируют ее лидерское поведение.

По нашему мнению, существенным компонентом в структуре личностных характеристик молодежного лидера является социальность, так как она:

- во-первых, отражает особенности взаимодействия личности с социальной средой, которые можно охарактеризовать посредством анализа входящих в ее структуру компонентов с целью определения перспектив психологического сопровождения деятельности лидеров добровольческих групп. Так, представителями курской психологической школы (Т.А. Антопольская, С.Г. Елизаров, Ю.А. Лунев, С.В. Сарычев и др.) указывается на необходимость включения в процесс оказания психологической помощи молодежи направления по развитию социальности: «социальное обучение выступает в качестве эффективного средства оказания психологической помощи молодёжи, его цель заключается в формировании у личности качеств субъектности: самостоятельности, активности, ответственности и социальности, которые позволяют установить гармоничные отношения с окружающим социумом, выстраивая межличностные отношения на основе своего неповторимого личностного потенциала [с.143; 188]». Таким образом, можно говорить о важности повышения показателей социальности молодежи в двух аспектах: с целью гармонизации отношений с социальной средой в рамках психологического сопровождения деятельности лидеров добровольческих групп и для формирования у них качеств субъектности, обеспечивающих реализацию их личностного потенциала;

- во-вторых, социабельность, по мнению ряда авторов, составляет основу властных отношений, так как реализация отношений доминирования-подчинения не может осуществляться без гибкости и вариативности стратегий межличностного взаимодействия (А.В. Карпов);

- в-третьих, для молодежи является значимым удовлетворение потребности в общении со сверстниками, в расширении количества социальных контактов (С.В. Михайлова, Н.А. Перинская, А.Д. Романюк, Е.Е. Руслякова, Е.М. Разумова, Л.Е. Сикорская, Е.Ю. Шпаковская, и др.), поэтому молодежные лидеры, обладающие более высокими показателями социабельности, могут в большей степени удовлетворить значимые для данного возрастного этапа потребности;

-в-четвертых, основываясь на результатах осуществленных нами эмпирических исследований, можно утверждать, что высокие показатели социабельности свидетельствуют о наличии лидерского потенциала личности. Однако не всегда высоко социабельный человек является лидером в группе членства. Социабельность правильнее рассматривать в качестве одного из критериев потенциального лидерства индивида в малой группе.

Уточним, что социабельность как психологический феномен представляет интерес для исследователей из разных научных областей: философии, социологии, педагогики, психологии и др.

Так, в социологическом энциклопедическом словаре социабельность понимается как «общительность, способность или склонность к завязыванию связей с другими людьми» [126, с. 328].

В психологии менеджмента социабельность рассматривается как «свойство личности, характеризующее меру ее включенности в социальную микросреду и основывающееся на сочетании способности и потребности к установлению межличностных контактов» [51, с. 464]. Как считают Р. Пломин и А. Басс, социабельность находит отражение в стремлении человека (в том числе и лидера) быть в окружении других людей, в его желании избегать

одинокости, а также в способности выстраивать доброжелательные отношения в группе членства [19].

Нами было установлено, что проблема социабельности личности остаётся недостаточно исследованной в рамках психологической науки. Ее психологические исследования носят фрагментарный характер и нуждаются в систематизации и обобщении.

Так, И.А. Левицкой отмечается значимость социабельности в процессе личностного становления молодежи. Автор рассматривает данную характеристику в контексте понятия «социальный капитал личности» и отмечает, что развитие социабельности студентов во многом обусловлено степенью насыщенности и наполненности социокультурной среды вуза [67].

Для настоящей работы важным видится вывод А.В. Карпова о том, что социабельность наравне с некоторыми другими личностными характеристиками является фактором успешности управленческой деятельности. Автор уделяет особое внимание данной личностной характеристике руководителя, так как она выступает средством проявления еще одной важной для него способности – оказывать влияние. Особый статус социабельности обусловлен тем, что реализацию отношений власти невозможно осуществлять, не обладая гибкостью в межличностном взаимодействии [51].

О.В. Гребенниковой и А.Н. Аянян социабельность изучалась в контексте вопросов позитивной социализации молодежи. Авторы считают, что у современной молодежи преобладает тенденция к автономии (обособление от социума) над тенденцией к социабельности (стремление быть среди других людей). В связи с этим О.В. Гребенникова и А.Н. Аянян приходят к выводу о том, что современные молодые люди для достижения желаемого ориентируются в большей степени на собственные ресурсы и возможности, предпочитая не рассчитывать на помощь или поддержку других людей [10].

Как считает В.К. Потемкин, социабельность играет важную роль в процессе профессиональной самореализации молодежи. Кроме того, по мнению автора, данная личностная характеристика во многом обуславливает высокий

темп обновления знаний, обмен опытом в профессиональной среде, создание информационно-профессиональных сообществ, способствует формированию позитивного профессионального самоопределения и профессиональной идентичности личности [101;102].

Д.Н. Чернов рассматривал социабельность в контексте предикторов эффективности освоения языкового материала наравне с такими личностными качествами, как положительное отношение к осваиваемому языку и любознательность [142].

М.Ю. Загирняк аннулирует проблему социабельности личности в социологическом контексте для объяснения природы социальных явлений и установления принципов образования социума как целостной системы. Автор, рассматривая социабельность в широком социальном контексте, понимает ее как направленность человека на взаимодействие с другими людьми или с определенными социальными общностями. По мнению М.Ю. Загирняк, степень развития социабельности людей в обществе определяет характер формирования социума. Как отмечает автор, проблема социабельности личности связана с понятиями свободы воли, смысла жизни, статуса социальных образований и определением правил индивидуальной жизни в социуме. М.Ю. Загирняк также отмечает, что вопросы, касающиеся феномена социабельности, активно исследовались отечественными философами и нашли отражение в их моделях социабельности (Н.Н. Алексеев, С.И. Гессен, Ф.А. Степун и др.), общим для которых является представление о социабельности как качественной характеристике межличностного взаимодействия, реализация которого приводит к образованию социальных практик и структурированию системы социальных общностей [44].

Для настоящей работы особую значимость имеют взгляды представителей курской социально-психологической школы, которые рассматривают социабельность в тесной взаимосвязи с процессом лидерства в малой группе, социальным обучением и процессом формирования качеств субъектности личности [144].

В рамках данной работы нами было сформулировано рабочее определение социабельности, предлагаем рассматривать ее как «свойство личности, характеризующее меру ее включенности в социальную микросреду, обусловленное психоэмоциональной устойчивостью индивида и проявляющееся в его адаптационных и перцептивно-интерактивных навыках» [19, с. 78]. Степень развития социабельности находит отражение в перцептивно-интерактивной компетентности личности (знаниях, умениях и навыках, обеспечивающих конструктивное межличностное взаимодействие) и специфике ее социальной адаптации.

Таким образом, считаем возможным рассматривать социабельность в качестве существенной личностной характеристики лидера, так как она отражает специфику взаимодействия личности с социальной средой, дает возможность определить причины ее дезадаптации, а также позволяет охарактеризовать ее потенциал с точки зрения возможности занять лидерскую позицию в группе членства.

Обобщая результаты теоретического анализа отечественных исследований молодежного лидерства, следует отметить, что их отличительная особенность заключается в понимании отношений «лидер – последователи» в широком социальном контексте; в высоком исследовательском интересе к изучению неформального молодежного лидерства; в востребованности среди социальных психологов студентов, как объекта психологических исследований; в понимании лидерства преимущественно как феномена влияния.

Кроме того, можно констатировать следующее: в отечественной психологии в настоящее время отсутствуют общепринятые определения понятий «лидерство» и «лидер»; не существует интегрированной концепции лидерства; на современном этапе развития социальной психологии отмечается активное внедрение зарубежных теорий в отечественную психологию лидерства; в отечественной лидерологии наблюдается приоритет прикладных исследований над теоретическими.

Анализ вышеописанных представлений о лидерстве позволяет нам выделить ряд наиболее важных и существенных характеристик данного феномена. Во-первых, лидером принято считать члена группы, который имеет последователей. Во-вторых, становление и развитие процесса лидерства в малой группе обусловлено развитием системы межличностных отношений в ней. В-третьих, авторитет личности является ключевым критерием для становления члена группы в качестве ее лидера. В-четвертых, лидерство – это сфера неформального влияния. Лидер не может заставить других членов группы следовать за ним, поэтому для лидерства характерно наличие специфических методов и средств оказания влияния. В рамках данной работы мы разделяем взгляды А.С. Чернышева относительно сущности феномена лидерства в малой группе.

В связи с тем, что перед нами стояла задача проектирования модели личностных характеристик молодежного лидера, нами были проанализированы и обобщены взгляды зарубежных и отечественных психологов в отношении данной проблематики.

Таблица 1

### Личностные характеристики лидера

Отечественные исследователи	Зарубежные исследователи
ответственность открытость новому опыту умение оказывать влияние самообладание самостоятельность коммуникабельность решительность компетентность активность уверенность в себе сообразительность эмпатия настойчивость работоспособность организованность способность прогнозировать	готовность к принятию рискованных решений самосовершенствование и саморазвитие коммуникабельность эмпатия рефлексия активность настойчивость организаторские навыки стрессоустойчивость эрудиция (интеллект) толерантность умение прогнозировать умение оказывать влияние креативность уверенность в себе

Основываясь на положениях социально-психологической концепции лидерства Р.Л. Кричевского и идее о ценностном обмене, как механизме становления и развития лидерства в малой группе, а также учитывая положения параметрической теории малой группы о существенной роли параметра направленности группы в ее жизнедеятельности, нами было принято решение о необходимости включения в структуру значимых для молодежных лидеров личностных характеристик компонентов направленности личности: социальных ценностей, мотиваторов социально-психологической активности личности и установки личности на «альтруизм-эгоизм».

Таким образом, исходя из анализа взглядов отечественных и зарубежных исследователей в отношении значимых для лидера характеристик, положений параметрической теории малых групп относительно природы, механизмов лидерства и личности лидера в малой группе, идее социально-психологической концепции лидерства Р.Л. Кричевского о ценностном обмене как механизме становления и развития лидерства в малой группе, нами была предложена модель и определена структура личностных характеристик молодежного лидера. Она содержит мотивационно-ценностные, социально-психологические и эмоционально-волевые характеристики. Указанные группы личностных характеристик молодежного лидера представляют собой уровневую организацию и отражены в модели личностных характеристик молодежного лидера.

Основу выделенной нами структуры составляют эмоционально-волевые характеристики (самообладание, настойчивость, стрессоустойчивость), которые определяют поведение лидера в ситуациях, требующих приложения волевых усилий, в ситуациях неопределённости и эмоциональной напряженности. Социально-психологические характеристики детерминируют специфику социального поведения лидера и проявляются в процессе его межличностного взаимодействия с другими членами группы.

## **Мотивационно-ценностные характеристики**

- установка личности на «альтруизм-эгоизм»
- мотиваторы социально-психологической активности
- социальные ценности

## **Социально - психологические характеристики**

- коммуникативные склонности
- организаторские склонности
- социабельность
- макиавеллизм

## **Эмоционально-волевые характеристики**

- стрессоустойчивость
- настойчивость
- самообладание

Рис. 1. Модель личностных характеристик молодежного лидера

Наибольшую значимость для становления индивида в качестве лидера в конкретной малой группе имеет третий уровень – мотивационно-ценностные характеристики, так как степень соответствия данных личностных характеристик лидера подструктуре направленности группы (цели, ценности, мотивы группы и т.д.) в значительной мере определяет его возможность занять лидерскую позицию в ней.

## **Выводы по главе 1**

Теоретический анализ социально-психологических основ исследования добровольчества и проблемы лидерства в зарубежной социальной психологии, а также систематизация и обобщение отечественных исследований специфики лидерства в молодежных группах, позволили сформулировать значимые для данной работы выводы.

1. Все многообразие исследований добровольчества можно разделить на три направления: социально-психологические исследования личности добровольца; изучение структуры и специфики мотивации добровольческой

деятельности; проектирование методов психологического сопровождения, адаптации и отбора добровольцев.

2. Среди отечественных исследований психологических основ добровольчества наиболее освещенными являются такие вопросы, как направленность личности добровольца, его личностные характеристики, а также психологические особенности добровольца, препятствующие эффективному осуществлению добровольческой деятельности. При этом наиболее часто отечественные психологи обращаются к исследованиям добровольчества в молодежной среде (школьные и студенческие добровольческие объединения).

3. Анализ современного состояния проблемы добровольчества показал возможность рассмотрения понятий «добровольчество» и «волонтерство» как тождественных. В рамках настоящей работы добровольческую деятельность мы будем понимать как деятельность, предполагающую бескорыстное оказание помощи другим людям. Добровольцем же будем считать индивида, осуществляющего добровольческую деятельность.

4. Теоретический анализ зарубежных исследований личностных характеристик лидера позволяет сделать вывод о том, что лидер – это индивид, который готов к принятию непопулярных в группе решений, стремится к самосовершенствованию и саморазвитию, обладает коммуникабельностью, развитой эмпатией и рефлексией, занимает активную позицию в группе, проявляет настойчивость, толерантность, способность планировать и прогнозировать, демонстрирует организаторские навыки, умеет оказывать влияние, а также характеризуется уверенностью в себе, стрессоустойчивостью.

5. Отечественные исследования молодежного лидерства затрагивают преимущественно вопросы, касающиеся личностных характеристик лидера, средств и способов развития лидерского потенциала молодежи. Высокий интерес для отечественных психологов представляет изучение специфики лидерства в студенческих группах и личностных особенностей студенческих лидеров.

6. Основываясь на результатах теоретического анализа, считаем возможным рассматривать социальное обучение в качестве эффективного средства формирования важных для молодёжного лидера личностных характеристик и социальных навыков, которые обеспечивают конструктивное межличностное взаимодействие и установление гармоничных отношений с социумом.

## Глава 2. Эмпирическое исследование личностных характеристик лидеров в добровольческих группах

### 2.1. Организация эмпирического исследования и его методы

Исходя из результатов теоретического анализа социально-психологической литературы, нами были обозначены все основные феномены, концепции и теории, которые составили методологическую основу эмпирического исследования. Кроме того, благодаря проведенному теоретическому анализу психологической литературы был осуществлён переход от теоретических предпосылок исследования к определению методов и методик его реализации, а также обработке и интерпретации результатов. Анализ позволил констатировать недостаточную степень исследованности проблемы личностных характеристик лидеров молодежных добровольческих групп в отечественной социальной психологии. В связи с этим цель осуществленного нами эмпирического исследования заключалась в проверке следующих частных гипотез:

-специфика личностных характеристик лидеров добровольческих групп обусловлена особенностями добровольческой деятельности;

-эмоционально-волевые характеристики являются инвариантными для лидеров добровольческих групп;

- в качестве вариативных личностных характеристик лидеров добровольческих групп выступают их социально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики;

- социальное обучение является эффективным средством формирования социабельности лидеров молодежных добровольческих групп, что проявляется в ее положительной динамике у испытуемых.

#### Формирование и характеристики выборки.

Исследование было осуществлено в 2018-2022 годах в Курской и Орловской областях Российской Федерации. В нём приняли участие лидеры добровольческих групп Ресурсных центров добровольчества Курской и

Орловской областей, обучающиеся ОБПОУ «Курский педагогический колледж» (лидеры добровольческих отрядов «Добро» и «Радуга») и ФГБОУ ВО «Курский государственный университет» (лидеры учебных групп, не включенные в добровольческую деятельность, студенты 1-3 курсов факультета педагогики и психологии), обучающиеся 9-11 классов МБОУ СОШ №2 им. В.З. Петрашова и МБОУ СОШ №52 г. Курска, являющиеся лидерами в учебных коллективах и не занимающиеся добровольческой деятельностью.

Общий объем выборки составил 447 исследуемых, среди них было выделено 108 молодежных лидеров, среди которых:

- 54 лидера, не занимающихся добровольческой деятельностью, – это члены учебных групп: 6 школьных классов и 7 студенческих учебных групп (33% - представители мужского пола и 67% - женского);

- 54 лидера добровольческих групп, являющиеся членами 15 добровольческих объединений (13% - представители мужского пола и 87% - женского).

Таблица 2

**Социально-демографические характеристики исследуемых групп  
(на этапе сравнительного эмпирического исследования)**

База исследования	Число респондентов	Выявлено лидеров	Пол лидеров	
			муж.	жен.
СОШ №52	3 класса (75 учеников)	18	45%	55%
СОШ №48	3 класса (71 ученик)	20	49%	51%
Студенты Курского государственного университета (1-3 курс, факультет педагогики и психологии)	7 студенческих групп (96 студентов)	16	6%	94%

Члены Ресурсного центра добровольчества Курской области	72	18	17%	83%
Члены Ресурсного центра добровольчества Орловской области	40	8	13%	87%
Члены добровольческого отряда «Добро» Курского педагогического колледжа	57	16	6%	94%
Члены добровольческого отряда «Радуга» Курского педагогического колледжа	36	12	16%	84%

Таблица 3

**Социально-демографические характеристики исследуемых групп  
(формирующий эксперимент)**

Группы	Число испытуемых	Пол испытуемых	
		муж.	жен.
Члены добровольческого отряда «Добро» Курского педагогического колледжа (ЭГ)	16	6%	94%
Члены добровольческого отряда «Радуга» Курского педагогического колледжа (ЭГ)	12	16%	84%
Члены Ресурсного центра добровольчества Курской области (КГ)	18	17%	83%
Члены Ресурсного центра добровольчества Орловской области (КГ)	8	13%	87%

Возраст исследуемых от 14 до 25 лет. Средний возраст – 19,5 лет.

Для повышения репрезентативности данных нами был осуществлен попарный отбор лидеров с рандомизацией по полу, возрасту, уровню образования. В эмпирическом исследовании принимали участие лидеры,

являющиеся представителями социального (17 человек) и событийного (37 человек) добровольчества.

Реализация программы эмпирического исследования предполагала определение лидеров в составе членов Ресурсных Центров добровольчества Курской и Орловской областей и среди добровольцев Курского педагогического колледжа. Уточним, что членами Ресурсных Центров добровольчества являются студенты и учащиеся старших классов школ г. Курска и г. Орла. В целях определения лидеров в добровольческих группах были использованы два метода: метод экспертных оценок и тест «Самооценка лидерства», что позволило повысить репрезентативность выборки и минимизировать вероятность возможной ошибки отбора исследуемых для основного этапа исследования. Экспертное оценивание предполагало наблюдение за поведением членов добровольческих групп в естественных условиях и его анализ с учетом информации об особенностях поведения лидера в малой группе, предоставленной психологом. Исходя из этого, руководители Ресурсных центров добровольчества были заранее проинформированы, какими личностными характеристиками должен обладать лидер и как они проявляются в межличностном взаимодействии. По итогам экспертного оценивания к лидерам добровольческих групп были отнесены как руководители добровольческих объединений, так и отдельные их члены.

Для дополнительной проверки объективности формируемой выборки среди добровольцев было проведено тестирование, направленное на определение актуального уровня проявления лидерства. Члены добровольческих групп, обладающие по итогам тестирования низким уровнем лидерства, участие в дальнейшем исследовании не принимали.

На этапе формирования выборки для сравнительного эмпирического исследования нами также были исследованы учебные группы с целью выявления в них лидеров. Под учебными группами мы рассматриваем школьные классы и студенческие группы. В школьных классах лидеры выявлялись среди старшеклассников (9-11 классы) МБОУ СОШ №2 им. В.З. Петрашова и МБОУ

СОШ № 52 г. Курска, в студенческих группах лидеры были отобраны среди обучающихся 1-3 курсов Курского государственного университета. Такое комплектование учебных групп обусловлено стремлением максимально уравновесить исследуемые группы лидеров в возрастном аспекте. Выявление лидеров в учебных группах осуществлялось посредством аппаратной методики «Арка», с ее помощью был сформирован предварительный состав второй части группы исследуемых. В дальнейшем с целью дополнительной проверки актуального уровня проявления лидерства членов учебных групп был использован тест «Самооценка лидерства». Члены учебных групп, обладающие по итогам тестирования низким уровнем лидерства, в выборку исследования не вошли.

Таким образом, на основе обозначенной выше процедуры отбора лидеров нами была сформирована выборка, включающая 108 молодежных лидеров, среди которых 54 лидера, не занимающихся добровольческой деятельностью, и 54 лидера – добровольца. Возраст исследуемых от 14 до 25 лет.

#### Характеристика диагностической процедуры.

На наш взгляд, только в рамках сравнительного эмпирического исследования возможно определить особенности личностных характеристик лидеров в добровольческих группах. В связи с этим было принято решение о целесообразности реализации сравнительного эмпирического исследования личностных характеристик лидеров добровольческих групп и лидеров учебных групп, которые не занимаются добровольческой деятельностью.

Содержательной основой эмпирического исследования стали результаты теоретического анализа взглядов отечественных и зарубежных исследователей в отношении значимых для лидера характеристик, положения параметрической теории малых групп относительно природы и механизмов лидерства в малой группе, идеи социально-психологической концепции лидерства Р.Л. Кричевского о ценностном обмене как механизме становления и развития лидерства в малой группе.

На основании того, что диагностировать предстояло реальные малые группы (добровольческие объединения, студенческие группы и школьные классы), деятельность которых организована во времени, то на предварительном этапе нами были достигнуты договоренности с руководителями Ресурсных центров добровольчества, представителями образовательных организаций о том, что психологом будет проведено диагностическое исследование, которое было включено в их текущий учебный график или образовательный процесс.

Психолог был заранее ознакомлен с учебным расписанием школьников и студентов, а также с планом работы Ресурсных центров добровольчества и добровольческих объединений Курского педагогического колледжа, что дало возможность уточнить время, даты, периодичность и длительность психодиагностических процедур в обозначенных группах исследуемых. Исходя из особенностей занятости и профессионально-этических правил психодиагностики, среди представителей добровольческих и учебных групп проводилось два психодиагностических сеанса, перерыв между которыми составил одну неделю. Основываясь на нормативах современной психодиагностики, обозначенный период не оказывает значительного влияния на исследуемые показатели.

В задачи первого диагностического сеанса входило определение лидеров среди членов добровольческих групп и учебных классов. Дальнейшая логика диагностического исследования предполагала последовательное предъявление выявленным лидерам добровольческих и учебных групп описанного ниже комплекса методик. Сразу отметим, что второй диагностический этап осуществлялся не однократно (как среди лидеров добровольческих групп, так и среди учебных групп), а был пролонгирован во времени в связи с высокой учебной нагрузкой и несовместимостью графика занятости исследуемых.

Работа психолога проводилась с каждой группой исследуемых (школьники, студенты, добровольцы) отдельно, либо непосредственно в учебном классе или аудитории (в присутствии классного руководителя, преподавателя), либо в специально отведенном для психодиагностического

сеанса помещении (в случае с лидерами – добровольцами). Вторая часть диагностического этапа, предполагающая изучение личностных характеристик лидеров, осуществлялась в течение двух недель и носила контактный и дистантный характер (в последнем случае исследуемые лидеры не вступали в прямое взаимодействие с психологом, а заполняли формы с методическими средствами в электронном варианте).

Отметим, что исследуемых заранее проинформировали о задачах исследования и о возможных направлениях использования его результатов. Кроме того, исследуемым было сообщено о добровольном характере и анонимности участия в исследовании, об использовании его результатов только в научных целях в обобщенном виде на основе применения математико-статистических методов. Осуществление психодиагностической процедуры проходило в условиях, максимально приближенных к естественным условиям жизнедеятельности добровольческих и учебных групп. Например, психодиагностика добровольцев Ресурсных центров добровольчества реализовывалась в рамках планового совещания. Обследование школьников и студентов, не занимающихся добровольческой деятельностью, осуществлялось либо на занятиях по психологии, либо на классных часах. В связи с этим можно утверждать, что диагностическая процедура была включена в реальные формы активности добровольческих и учебных групп и не стала обременительной для них. Уточним, что последнее положение особенно важно для профилактики снижения мотивации участников исследования.

Сохранение оптимального уровня мотивации лидеров осуществлялось за счет информирования о том, что диагностика проводилась практическим психологом и ученым одновременно, а также за счет поддержания интереса, обусловленного его разъяснениями о высокой научной значимости и важности результатов исследования. Наравне с этим оговаривалось сохранение конфиденциальности получаемой информации и представление результатов исследования только в обобщенной форме – в виде психологических портретов лидеров добровольческих и учебных групп [103].

### Характеристика диагностического инструментария.

Для проверки выдвинутых гипотез и решения обозначенных в работе задач нами был подобран адекватный им комплекс методов и диагностических методик:

1. Метод экспертных оценок - предполагал выявление лидеров в молодежных группах через проведение экспертами интуитивно-логического анализа в отношении цели исследования. В качестве экспертов выступили руководители Ресурсных центров добровольчества и руководители добровольческих объединений Курского педагогического колледжа. Основанием для экспертного оценивания стали результаты наблюдения за поведением добровольцев и учащихся в естественных условиях их жизнедеятельности.

2. Тест «Самооценка лидерства» (модифицированный вариант Н.П. Фетискина) [138] (Приложение 1).

3. Прибор-модель совместной деятельности «Арка» [144]. В нашем исследовании методика использовалась с целью выявления лидеров в учебных группах (Приложение 1).

4. Методика диагностики личностной установки «альтруизм-эгоизм» (вариант Н.П. Фетискина), использовался модифицированный нами вариант процедуры обработки и интерпретации результатов [138] (Приложение 1).

5. Методика «Экспресс - диагностики социальных ценностей личности» Н.П. Фетискина [138] (Приложение 1).

6. Методика диагностики мотиваторов социально психологической активности личности [138] (Приложение 1).

7. Анкета «Особенности мотивации добровольческой деятельности» Т.И. Богачевой, которая направлена на диагностику мотивационных конструктов исследуемых (Приложение 2).

8. Шкала макиавеллизма личности в адаптации В.В. Знакова [45] (Приложение 1).

9. Методика «КОС-1» В.В. Синявского и Б.А. Федоришина [138] (Приложение 1).

10. Методика определения социабельности личности Т.И. Богачевой (Приложение 2).

11. Опросник ВСК А.Г. Зверкова и Е.В. Эйдмана [104] (Приложение 1).

12. Тест «Самооценка стрессоустойчивости личности» Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова [107] (Приложение 1).

#### Характеристика методов обработки и анализа эмпирических данных.

В процессе обработки эмпирических результатов данных нами были использованы методы качественного и количественного анализа.

Уточним, что для методики изучения социабельности личности нами были рассчитаны статистические нормы, осуществлена процедура процентильной нормализации и проверки репрезентативности норм на основе определения устойчивости и нормальности распределения. Проведена психометрическая проверка авторской методики, которая представлена в приложении 3.

С целью определения различий в показателях личностных характеристик лидеров добровольческих и учебных групп, не занимающихся добровольческой деятельностью, использовался непараметрический критерий U – Манна-Уитни и критерий  $\varphi^*$  - угловое преобразование Фишера. Для выявления связей между исследуемыми личностными характеристиками лидеров применялся коэффициент корреляции r-Спирмена. Установление динамики показателей социабельности лидеров изучаемых групп осуществлялось посредством непараметрического T-критерия Вилкоксона.

Для определения особенностей мотивационной сферы лидеров добровольческих групп применялась авторская анкета (Приложение 2). Установление валидности анкеты осуществлялось на основе применения метода экспертных оценок. Группа психологов-экспертов, состоящая из пяти человек, оценивала каждое положение анкеты с точки зрения того, насколько оно отражает специфику мотивации добровольческой деятельности по шкале от 1 до 7 баллов. С помощью коэффициента конкордации была проверена

согласованность мнений экспертов в отношении пунктов анкеты. Уточним, что значения коэффициента конкордации могут варьировать в пределах от 0 до 1 (отсутствие согласованности и полная согласованность). В нашем случае коэффициент конкордации составляет 0,8364, на основании чего справедливо сделать вывод о том, что мнения экспертов относительно валидности анкеты можно считать согласованными и ее можно рекомендовать к использованию в качестве психодиагностического инструментария.

Статистическая обработка данных предполагала использование программы SPSS 23.0 и табличного процессора MS Office Excel 2007.

Применение качественного анализа осуществлялось на этапе описания результатов сравнительного эмпирического исследования личностных характеристик лидеров добровольческих и лидеров учебных групп, а также на этапе обработки и интерпретации результатов анкетирования. Отметим, что нами использовались такие его методы, как объяснение, интерпретация, сравнение, типологизация, обобщение, контент-анализ, что обеспечило всестороннее раскрытие специфики личностных характеристик лидеров добровольческих групп.

## **2.2. Особенности личностных характеристик лидеров в добровольческих группах**

### **2.2.1. Исследование мотивационно-ценностных характеристик лидеров добровольческих и учебных групп**

Анализ результатов сравнительного эмпирического исследования начнем с рассмотрения мотивационно-ценностных характеристик лидеров добровольческих групп и лидеров учебных групп, не занимающихся добровольческой деятельностью (далее в тексте ЛДГ и ЛУГ). Отметим, что среди мотивационно-ценностных характеристик респондентов нами были изучены установка личности на «альтруизм-эгоизм», социальные ценности и мотиваторы социально-психологической активности личности. Кроме того, в

задачи исследования входило установление особенностей мотивации добровольческой деятельности ЛДГ.

Начнем представление полученных данных с описания результатов исследования личностной установки «альтруизм-эгоизм» ЛУГ. Как показали результаты исследования, альтруистическая направленность характерна для 35,7% исследуемых, эгоистическая преобладает у 12,4%, в то время как доминирующий (смешанный) тип направленности свойственен 51,9% ЛУГ. Отсутствие ярко выраженной направленности среди ЛУГ позволяет нам предположить, что они, занимая лидерскую позицию в группе, заинтересованы не только в достижении целей группы членства, но и преследуют определенные личные интересы.

Нами было установлено, что большинство ЛДГ характеризуется альтруистическим типом направленности личности (65,2% исследуемых). Доминирование эгоистической тенденции свойственно для 5,5% исследуемых, 29,3% обладает смешанным типом анализируемой установки личности. Как мы видим, большинство ЛДГ обладает альтруистической направленностью, однако чрезмерная выраженность альтруистической направленности может оказывать негативное влияние на личность лидера, что будет выражаться в его полном отказе от собственных интересов и потребностей в угоду чужим, т.е. в полном «служении» другим людям.

С целью определения статистически значимых различий в показателях личностной установки «альтруизм-эгоизм» ЛДГ и ЛУГ использовался U-критерий Манна-Уитни. В ходе статистического анализа показателей личностной установки «альтруизм-эгоизм» среди ЛДГ и ЛУГ нами были обнаружены статистически значимые отличия ( $U=182$ ;  $p<0,01$ ). Такие результаты свидетельствует о том, что ЛДГ отличаются от лидеров учебных групп по исследуемому типу личностной установки.

Следующей исследованной нами составляющей мотивационно-ценностных характеристик лидеров выступили социальные ценности личности.

Количественная обработка социальных ценностей ЛДГ и ЛУГ предполагала их ранжирование в соответствии с уровнем значимости для каждого респондента.

Таблица 4

Ранги социальных ценностей ЛДГ и ЛУГ

	<b>профессиональные</b>	<b>семейные</b>	<b>финансовые</b>	<b>социальные</b>	<b>общественные</b>	<b>духовные</b>	<b>физические</b>	<b>интеллектуальные</b>
ЛДГ	3	1	6	2	4	7	8	5
ЛУГ	3	1	4	2	6	8	7	5

*Примечание: здесь и далее в таблицах приняты следующие обозначения: ЛДГ – лидеры добровольческих групп, ЛУГ – лидеры учебных групп*

Как было установлено, ведущее значение для ЛДГ и ЛУГ имеют семейные ценности, связанные с удовлетворением потребности человека в проявлении заботы и любви в отношении близких людей, в доверительном общении с ними, а также с потребностью в признании и уважении с их стороны.

Также наиболее значимыми для лидеров обеих групп выступают социальные ценности (ранг 2), которые находят отражение в стремлении индивида расширять количество социальных контактов, устанавливать доверительные отношения в дружеской компании и в его стремлении быть активным участником в жизни социума. Таким образом, как для ЛУГ, так и для ЛДГ в качестве наиболее значимых ценностей выступают идентичные группы социальных ценностей (семейные и социальные).

Теперь проанализируем, какие ценности выступают в качестве значимых для лидеров исследуемых групп. Отметим, что профессиональные ценности соответствуют рангу 3 у ЛДГ и ЛУГ. Под профессиональными ценностями имеется в виду стремление личности удовлетворить потребность в профессиональной самореализации, а также стремление к профессиональному развитию и карьерному росту.

Также значимыми для ЛДГ являются общественные ценности (ранг 4), предполагающие стремление личности быть вовлеченной в разные формы

общественной жизни. В то же время соответствующий ранг у ЛУГ отводится финансовым ценностям, которые подразумевают ориентацию индивида на материальное благополучие.

Далее проанализируем структуру менее значимых ценностей для ЛУГ и ЛДГ. Как было установлено, интеллектуальные ценности соответствуют пятому рангу у лидеров обеих групп. Уточним, что интеллектуальные ценности отражают ориентацию личности на интеллектуальное развитие, интерес к получению новых знаний как в целом, так и в определенной сфере жизнедеятельности. К менее значимым ценностям ЛДГ также относятся финансовые ценности. При этом аналогичный ранг (ранг 6) у ЛУГ соответствует общественным ценностям.

Таблица 5

Сравнение показателей социальных ценностей ЛДГ и ЛУГ

Ценности	Группа	N	U – Манна-Уитни	Уровень значимости
профессиональные	ЛДГ	54	1366	p>0,05
	ЛУГ	54		
семейные	ЛДГ	54	1192	p>0,05
	ЛУГ	54		
финансовые	ЛДГ	54	554	p <0,01
	ЛУГ	54		
социальные	ЛДГ	54	1266	p>0,05
	ЛУГ	54		
общественные	ЛДГ	54	1058	p <0,01
	ЛУГ	54		
духовные	ЛДГ	54	1244	p>0,05
	ЛУГ	54		
физические	ЛДГ	54	1370	p>0,05
	ЛУГ	54		
интеллектуальные	ЛДГ	54	1346	p>0,05
	ЛУГ	54		

Теперь перейдем к рассмотрению малозначимых ценностей для ЛУГ и ЛДГ. Так, среди ЛДГ ими являются духовные (отражающие предпочтения, касающиеся духовной жизни человека: книги, музыка, кино, отношение к

религии и др.) и физические ценности (представления о внешней привлекательности, отношение к собственному здоровью). Отметим, что малозначимыми для ЛУГ выступают физические и духовные ценности. В связи с этим справедливо утверждать, что структуры мало значимых ценностей ЛУГ и ЛДГ схожи.

Таким образом, результаты эмпирического исследования позволяют констатировать наличие сходства в структурах социальных ценностей ЛДГ и ЛУГ, что проявляется в идентичности их наиболее значимых ценностей (ими стали семейные и социальные ценности). По нашему мнению, данный факт обусловлен особенностями характеристик выборки: ее значительную часть составляют девушки, которые в студенческом возрасте ориентированы на создание семьи и общение. Отметим, что в структуру малозначимых ценностей ЛУГ и ЛДГ вошли также одинаковые социальные ценности (физические и духовные ценности), что можно связать с некоторым пренебрежением значимостью физических и духовных ценностей респондентами в связи с их возрастными особенностями (ценность здоровья и богатство внутреннего мира человека не представляет высокий интерес для молодежи, так как они не связаны с основными потребностями данного возраста).

Как мы видим, согласно данным статистического анализа, значимые различия выявлены в отношении финансовых и общественных ценностей. Обобщая результаты исследования социальных ценностей ЛУГ И ЛДГ, справедливо заметить следующее: установлены черты сходства в структуре наиболее значимых и малозначимых социальных ценностей; достоверные различия выявлены в показателях финансовых и общественных ценностей. На основании полученных эмпирических и статистических результатов можно сформулировать вывод о том, что специфика деятельности молодежной группы находит отражение в финансовых и общественных ценностях ее лидеров.

Далее рассмотрим результаты сравнительного исследования мотиваторов социально-психологической активности личности у ЛДГ и ЛУГ.

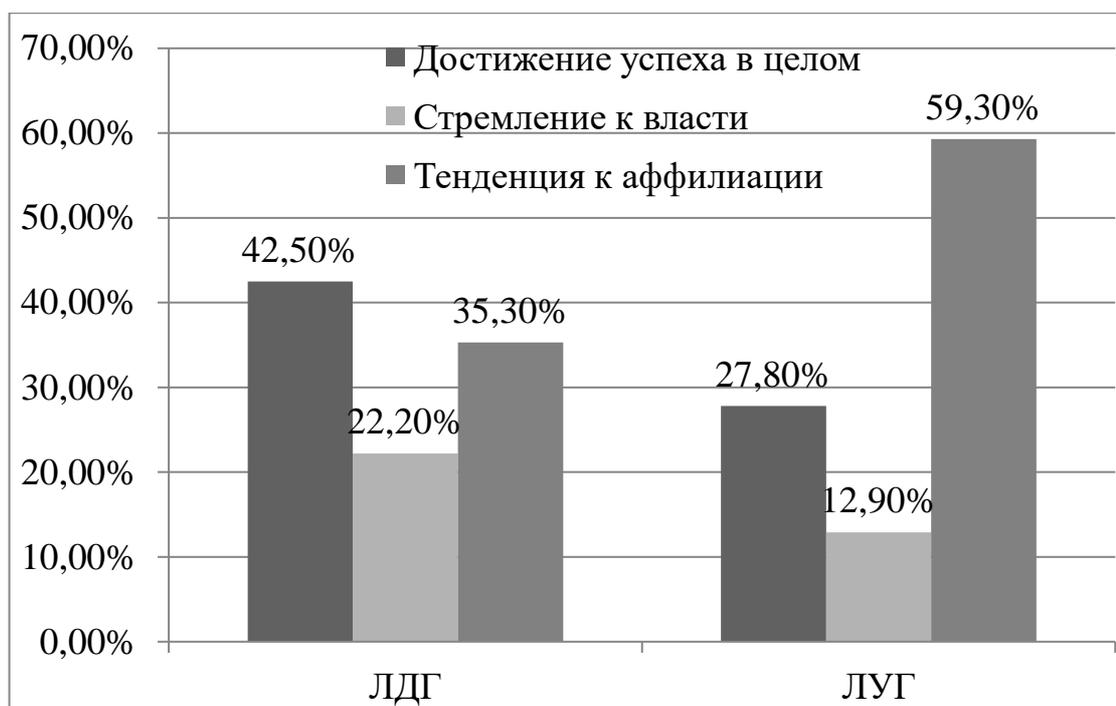


Рис. 2. Показатели мотиваторов социально-психологической активности

Как было установлено, для ЛДГ характерна в основном ориентация на достижение успеха в целом (42,5%), в меньшей степени для исследуемых данной группы свойственно стремление к групповому признанию и уважению (тенденция к аффилиации) (35,3%). Меньше всего респондентов обладает стремлением к власти (22,2%). На основании этого справедливо заключить, что для ЛДГ наиболее значимым мотиватором социально-психологической активности выступает стремление к достижению успеха в целом. Такие результаты свидетельствуют о том, что ЛДГ в большей степени ориентированы на результат, они умеют ставить ясные цели и выбирать оптимальные средства их достижения.

Процентное соотношение трех групп мотиваторов социально-психологической активности ЛУГ выглядит иначе. Для большинства лидеров анализируемой группы характерно преобладание тенденции к аффилиации (59,3%), что можно объяснить проявлением их социальной активности для того, чтобы достичь группового признания и уважения. В то же время 27,8% исследуемых ориентированы на достижение успеха в целом и лишь 12,9% ЛУГ характеризуется стремлением к власти.

На основании результатов эмпирического исследования можно утверждать, что у ЛДГ преобладает стремление к достижению успеха в целом, в то время как большинство ЛУГ характеризуется тенденцией к аффилиации. Стоит также обратить внимание на тот факт, что мотиватор «Стремление к власти» имеет наименьшую представленность среди обеих исследуемых групп.

Согласно результатам статистического анализа значимые различия среди ЛДГ и ЛУГ не установлены по следующим шкалам: «Стремление к власти» ( $\varphi^* = 1,274$ ;  $p > 0,05$ ), «Достижение успеха в целом» ( $\varphi^* = 1,620$ ;  $p > 0,05$ ). Значимо отличаются лидеры исследуемых групп по показателям шкалы «Тенденция к аффилиации» ( $\varphi^* = 3,129$ ;  $p < 0,01$ ).

Обобщая результаты исследования мотиваторов социально-психологической активности ЛДГ, отметим, что исследуемые стремятся к достижению успеха в целом, что проявляется в их желании самостоятельно ставить перед собой цели и достигать их. В то же время у большинства ЛУГ ведущим мотиватором социальной активности выступает тенденция к аффилиации, т.е. стремление к групповому принятию и признанию, что может быть обусловлено самой направленностью данного типа групп (учебные группы), где лидером становится тот член группы, который обладает авторитетом и уважением со стороны последователей.

Теперь обратимся к анализу результатов изучения особенностей мотивации ЛДГ, для чего нами был предложен собственный диагностический инструментарий – авторская анкета, направленная на изучение особенностей мотивации добровольческой деятельности. Сразу отметим, что исследование проводилось только среди лидеров добровольческих групп, для обработки данных нами использовался метод контент - анализа.

Проанализируем данные контент-анализа лидеров добровольческих групп. В таблице 6 представлены результаты распределения признаков по первому незаконченному предложению анкеты, которое было сформулировано следующим образом: «Быть добровольцем – это значит ...». Всего по первому положению анкеты респондентами было названо 10 признаков, объединенных в

2 смысловые категории: 1) безвозмездная помощь; 2) равнодушие к людям.

Таблица 6

Распределение респондентов по первому незаконченному предложению анкеты

Смысловые категории и признаки	Частота проявления (%)
<i>Безвозмездная помощь</i>	63,2
Помогать, не ожидая ничего взамен	29,6
С душой выполнять свое дело	11,2
Не искать выгоду, делая что-либо	18,1
Искренне желать помочь	4,3
<i>Равнодушие к людям</i>	36,8
Переживать о других	3,5
Быть равнодушным к проблемам других людей	8,1
Не отказывать в помощи	10,3
Проявлять милосердие	6,9
Быть отзывчивым	3,8
Быть открытым окружающим людям	4,2

Как было установлено, респонденты чаще называли признаки, относящиеся к первой категории (безвозмездная помощь), чем ко второй (равнодушие к людям). Отметим, что все выделенные признаки обозначенных категорий отражают осознание ЛДГ нематериального характера добровольчества, что свидетельствует об осмысленном включении исследуемых в добровольческую деятельность.

При этом среди признаков категории «равнодушие к людям» исследуемые наиболее часто упоминали: не отказывать в помощи и быть равнодушным к проблемам других людей, что указывает на осознание и принятие исследуемыми смыслов и ценностей добровольческой деятельности.

На основе полученных данных по первому незаконченному предложению анкеты можно сделать вывод о том, что, раскрывая сущность понятия «доброволец», респонденты в первую очередь отмечают некоммерческий характер его деятельности и ее направленность на оказание помощи.

Второе незаконченное предложение было сформулировано так: «Мне доставляет радость ...». Всего по второму положению анкеты было установлено 12 признаков, объединенных в 4 смысловые категории.

Таблица 7

Распределение респондентов по второму незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Оказание помощи другим людям</i>	42,8
Быть нужным другим людям	18,1
Делать людей счастливее	13,8
Благодарность людей, которым оказывается помощь	4,5
Участие в жизни других людей	4,5
<i>Участие в социальной жизни общества</i>	38,8
Общение с другими людьми	14,8
Новые знакомства	9,2
Активная жизнь	12,9
Посещение интересных мероприятий	1,9
<i>Общение с близкими людьми</i>	12,9
Быть вместе со своей семьей	9,2
Общение с друзьями	3,7
<i>Осознание собственной значимости в определенной сфере</i>	5,5
Результаты проделанной работы	3,7
Заниматься любимым делом	1,8

Как следует из результатов исследования, большинству респондентов доставляет радость оказание помощи другим людям, а также факт участия в социальной жизни общества. В то же время менее востребованными среди лидеров добровольческих групп по анализируемому незаконченному предложению стали такие смысловые категории, как общение с близкими людьми и осознание собственной значимости в определенной сфере. Вследствие этого можно говорить о том, что основным источником положительных эмоций добровольцев является сам процесс оказания помощи другим людям, что может свидетельствовать о сформированности у них внутренней мотивации добровольческой деятельности.

В результате анализа данных анкетирования по второму незаконченному предложению нам удалось установить, что: во-первых, наиболее часто лидерам добровольческих групп доставляет радость то, что непосредственно связано с добровольческой деятельностью, т.е. оказание помощи другим людям (42,8%); во-вторых, достаточно большое количество исследуемых (38,8%) считает факт участия в общественных мероприятиях главным источником положительных эмоций при осуществлении добровольческой деятельности. Такие результаты свидетельствуют о неоднозначной роли добровольчества в жизни ЛДГ: желание помогать другим людям сочетается со стремлением удовлетворить личные потребности и интересы.

Что касается третьего незаконченного предложения анкеты, то в нем респондентам было предложено завершить фразу «Я огорчаюсь, если...». По нему было получено 7 признаков и выделено 3 смысловых категории: 1) оказываемую помощь не ценят; 2) отсутствие возможности почувствовать в добровольческих акциях; 3) невозможность повлиять на ход событий.

Итак, как было установлено, ЛДГ чаще всего огорчаются, если их помощь не ценят (в частности, когда люди ведут себя так, как будто им все что-то должны или оказываемая помощь кажется добровольцам бесполезной). Также огорчает лидеров-добровольцев, если они не имеют возможности повлиять на ход определенных событий. В связи с этим можно констатировать, что большая

часть респондентов испытывает негативные эмоции при осуществлении добровольческой деятельности, причиной которых является прежде всего отсутствие обратной связи от людей, которым адресована помощь.

Таблица 8

Распределение респондентов по третьему незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Оказываемую помощь не ценят</i>	51,8
Люди ведут себя так, как будто им все что-то должны	33,3
Оказываемая помощь бесполезна	18,5
<i>Невозможность повлиять на ход событий</i>	31,4
Не могу помочь тем, кто нуждается в помощи	16,4
Что-то сделано не так	5,8
Не получается что-то сделать так, как хотелось бы	9,2
<i>Отсутствие возможности участвовать в добровольческих акциях</i>	16,8
Мало свободного времени	9,2
Не включают в списки добровольцев	7,6

Рассмотрим результаты контент-анализа по четвертому незаконченному предложению анкеты. Оно звучало следующим образом: «В свободное время я...». Всего по данному незаконченному предложению было установлено 8 признаков, смысловых категорий выделено четыре: 1) саморазвитие; 2) общение с близкими людьми; 3) добровольчество; 4) другие виды занятости.

Как следует из полученных данных, большая часть лидеров добровольческих групп в свободное время предпочитает заниматься самосовершенствованием и саморазвитием. Наиболее высокое частотное распределение в данной смысловой категории характерно для хобби. Стоит также отметить, что наименьшее частотное распределение из выделенных

смысловых категорий свойственно добровольчеству, т.е. свое свободное время респонденты не хотят использовать для оказания помощи другим людям.

Таблица 9

Распределение респондентов по четвертому незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Саморазвитие</i>	42,6
Хобби (чтение, танцы, спорт)	25,9
Развиваюсь в профессиональной сфере	16,7
<i>Общение с близкими людьми</i>	31,5
Общение с семьей	18,6
Общение с друзьями	12,9
<i>Другие виды занятости</i>	16,7
Занимаюсь своими делами	12,9
Работа	3,8
<i>Добровольчество</i>	9,2
Помогаю другим людям	5,7
Организую мероприятия	3,5

Пятое незаконченное предложение звучало так: «Я помогаю другим людям, потому что ...». По данному пункту анкеты выявлено 7 признаков, которые сгруппированы в 2 смысловые категории: идеалистические и прагматические мотивы.

Основываясь на результатах анкетирования, можно сделать вывод о том, что у ЛДГ доминируют идеалистические мотивы (мотивы, связанные с желанием помогать другим людям и делать жизнь российского общества лучше). При этом респонденты чаще всего называли такие признаки, как «хочу делать добро» и «это доставляет мне удовольствие», что свидетельствует об отсутствии стремления к материальной выгоде у исследуемых.

Среди признаков второй смысловой категории - прагматические мотивы (стремление добровольцев посредством добровольческой деятельности достигать личные цели) наибольшей частотой характеризуются следующие: «это способ самореализации» и «кто-то когда-нибудь поможет мне». Как мы видим, среди признаков этой смысловой категории также отсутствуют те, что напрямую имеют отношение к материальным ценностям и личной выгоде.

Таблица 10

Распределение респондентов по пятому незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Идеалистические мотивы</i>	57,3
Хочу делать другим людям добро	29,6
Доставляет удовольствие помогать людям	18,5
Нравится видеть счастливые лица людей	9,2
<i>Прагматические мотивы</i>	42,7
Это способ самореализации	14,8
Кто-то когда-нибудь поможет мне	18,7
Способ получения знаний и умений	5,5
Чувствую себя значимым	3,7

Таким образом, согласно результатам контент-анализа, справедливо заключить, что большинство ЛДГ обладает идеалистическими мотивами, т.е. респонденты помогают другим людям, так как они хотят делать добро, и им доставляет удовольствие процесс оказания помощи нуждающимся в ней людям.

Теперь проанализируем результаты контент-анализа по шестому незаконченному предложению. Шестое незаконченное предложение сформулировано следующим образом: «Я занимаюсь добровольческой деятельностью, потому что...». По данному пункту было выявлено 10 признаков, смысловых категорий выделено 4, они же выступают в качестве

мотивов добровольческой деятельности: 1) социальная полезность; 2) саморазвитие; 3) материальная и нематериальная выгода; 4) взаимоотношения.

Таблица 11

Распределение респондентов по шестому незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Социальная полезность</i>	31,4
Нравится помогать людям	25,9
Хочу быть нужным	3,7
Хочу делать жизнь других людей лучше	1,8
<i>Саморазвитие</i>	31,5
Моя мечта	3,7
Хочу попробовать себе в чем-то новом	7,4
Приобретение новых знаний и умений	20,4
<i>Материальная и нематериальная выгода</i>	24,2
Быть добровольцем престижно	18,5
Хочу быть в добровольческой системе	5,7
<i>Взаимоотношения</i>	12,9
Включенность в сообщество по интересам	7,4
Общение с интересными людьми	5,5

Из результатов исследования следует, что ведущим мотивом включения в добровольчество для лидеров-добровольцев является мотив социальной полезности, основанный на стремлении быть социально значимым и полезным, а также возможности в рамках добровольческой деятельности самореализоваться. Наиболее часто лидеры называли такие признаки, как «нравится помогать другим» и «хочу быть нужным». Исходя из результатов анализа шестого незаконченного предложения анкеты, можно утверждать, что большинство лидеров-добровольцев занимается добровольческой деятельностью, не преследуя меркантильных целей и не стремясь найти выгоду для себя. Интересным представляется и тот факт, что частота встречаемости

признаков, относящихся к мотивам выгоды, также достаточно велика (24,2%). Причем наиболее часто респонденты указывают на «престижность» добровольческой деятельности в обществе.

Далее рассмотрим результаты контент-анализа по седьмому незаконченному предложению.

Таблица 12

Распределение респондентов по седьмому незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Объективные причины</i>	29,7
Не было возможности стать добровольцем	20,3
Не было времени на добровольчество	7,3
Не было людей, нуждающихся в помощи	2,1
<i>Субъективные причины</i>	70,3
Если бы это не доставляло удовольствие	27,7
Не было желания помогать другим	22,3
Не считал это важным	13
Была безразлична жизнь других людей	7,3

Седьмое незаконченное предложение было сформулировано так: «Я не занимался бы добровольческой деятельностью, если бы...». Как следует из результатов исследования, главными основаниями, препятствующими активному включению исследуемых в добровольческую деятельность, являются субъективные, а не объективные причины. Причем наибольшей частотой в доминирующей смысловой категории обладают такие признаки, как отсутствие ощущения радости от выполняемой деятельности и желания помогать другим людям.

Таким образом, большинство лидеров добровольческих групп не стали бы заниматься добровольческой деятельностью вследствие субъективных, а не объективных причин.

Проанализируем результаты контент-анализа по восьмому незаконченному предложению анкеты. Восьмое незаконченное предложение было сформулировано следующим образом: «Самое интересное в добровольческой деятельности — это ...». Данный пункт анкеты также направлен на выявление мотивов, побуждающих лидеров заниматься добровольческой деятельностью. Данное незаконченное предложение было сформулировано в косвенной форме, а результаты его контент-анализа соотносятся с 6 незаконченным предложением анкеты.

Всего по данному незаконченному предложению было определено 10 признаков, смысловых категорий выделено 4: 1) саморазвитие; 2) взаимоотношения; 3) материальная / нематериальная выгода; 4) социальная полезность.

Таблица 13

Распределение респондентов по восьмому незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Саморазвитие</i>	25,9
Познание себя	14,8
Активная жизнь	3,7
Получение новых знаний	7,4
<i>Взаимоотношения</i>	35,1
Новые знакомства	22,2
Возможность общаться со сверстниками, единомышленниками	12,9
<i>Материальная / нематериальная выгода</i>	20,3
Награды	12,9
Благодарности, льготы	7,4
<i>Социальная полезность</i>	18,7
Возможность помогать другим	9,2
Процесс оказания помощи	7,4
Результат добровольческой деятельности	2,1

Как мы видим, изменение формы положения анкеты из прямой в косвенную не отразилось на содержании его категорий, т.е. на группах мотивов добровольческой деятельности. Однако претерпела изменение структура мотивов и их представленность у респондентов. Так, ведущим мотивом включения лидеров в добровольчество является возможность общаться со сверстниками, людьми, имеющими общие интересы, а также устанавливать новые полезные знакомства. В то же время наименее востребованными для респондентов стали мотивы социальной полезности. Таким образом, как следует из результатов анкетирования, для исследуемых сам процесс оказания помощи не является наиболее значимым в добровольческой деятельности. Такие результаты не могут не настораживать, ведь именно данная группа мотивов связана с сущностью самого добровольчества как социального феномена.

Статистический анализ смысловых категорий по шестому и восьмому незаконченным предложениям анкеты представлен в таблице 14.

Таблица 14

Соотношение смысловых категорий ЛДГ при косвенной и прямой форме предъявления незаконченного предложения

<b>Смысловые категории</b>	<b>Частота проявления (%) в прямой форме</b>	<b>Частота проявления (%) в косвенной форме</b>	<b><math>\phi^*</math>- критерий Фишера</b>	<b>Уровень значимости</b>
Саморазвитие	31,5	25,9	1,639	$p > 0,05$
Взаимоотношения	12,9	35,1	2,363	$p < 0,01$
Материальная / нематериальная выгода	24,2	20,3	0,463	$p > 0,05$
Социальная полезность	31,4	18,7	1,562	$p > 0,05$

Как следует из результатов статистического анализа, значимые различия установлены в отношении смысловой категории «Взаимоотношения» при изменении формы формулировки незаконченного предложения. Причём в косвенной форме у ЛДГ частота проявления этого мотива значительно выше,

чем в прямой (35,1% и 25,9% соответственно), что свидетельствует о выраженной ориентации добровольцев на взаимоотношения и на общение в рамках осуществляемой добровольческой деятельности.

В то же время частота проявления смысловой категории «Социальная полезность», выражающаяся в стремлении приносить пользу обществу и отдельным людям, снизилась с 31,4% до 18,7% при изменении формы предъявления незаконченного предложения с прямой на косвенную. Такие результаты свидетельствуют о том, что исследуемые могут стремиться быть социально значимыми и одобряемыми. Таким образом, говоря о мотивах добровольческой деятельности, справедливым будет считать преобладание в мотивационном профиле ЛДГ ориентации на общение и саморазвитие.

Рассмотрим результаты контент-анализа по девятому незаконченному предложению анкеты. Оно сформулировано следующим образом: «Заниматься добровольческой деятельностью меня заставляют ...».

Таблица 15

Распределение респондентов по девятому незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Идеалистические мотивы</i>	36,9
Желание помочь	12,9
Милосердие и сострадание	2,5
Желание быть полезным кому-то	5,5
Желание делать других людей счастливее	6,8
Внутренние убеждения	9,2
<i>Прагматические мотивы</i>	63,1
Личные интересы	22,2
Активная жизненная позиция	16,6
Это престижно	12,9
Это модно	11,4

По данному положению анкеты нами было установлено 9 признаков, смысловых категорий выделено две: 1) идеалистические мотивы; 2) прагматические мотивы. Данное незаконченное предложение анкеты также направленно на установление ведущей группы мотивов добровольческой деятельности исследуемых, однако сформулировано оно в косвенной форме, и результаты его контент-анализа соотносятся с пятым незаконченным предложением анкеты.

Как мы видим, изменение формулировки положения анкеты из прямой в косвенную, позволило констатировать доминирование у ЛДГ прагматических мотивов. В то время как при прямой форме предъявления незаконченного предложения у исследуемых наблюдалось преобладание идеалистических мотивов.

Результаты статистического анализа данных, полученных при изменении формы предъявления незаконченного предложения с прямой на косвенную, отражены в таблице 16.

Таблица 16

Особенности мотивации ЛДГ при косвенной и прямой форме предъявления незаконченного предложения

<b>Смысловые категории</b>	<b>Частота проявления (%) в прямой форме</b>	<b>Частота проявления (%) в косвенной форме</b>	<b><math>\phi^*</math>-критерий Фишера</b>	<b>Уровень значимости</b>
Идеалистические мотивы	57,4	35,1	2,336	$p < 0,05$
Прагматические мотивы	42,6	64,9	2,335	$p < 0,05$

Как следует из результатов статистического анализа, изменение формы предъявления незаконченного предложения с прямой на косвенную отразилось на результатах исследования, что указывает на стремление ЛДГ скрывать свои истинные мотивы включения в добровольчество и быть социально одобряемыми. Так, если при прямой форме предъявления незаконченного

предложения у исследуемых преобладали идеалистические мотивы, связанные с желанием оказывать помощь другим людям, то результаты анализа данных, полученных при косвенной формулировке девятого незаконченного предложения, свидетельствуют об обратном: для ЛДГ свойственны преимущественно прагматические мотивы. Таким образом, в ходе анкетирования нами было установлено, что у ЛДГ преобладают прагматические мотивы, проявляющиеся в стремлении добровольцев достигать личные цели и удовлетворять собственные потребности посредством включения в добровольческую деятельность.

Рассмотрим результаты контент-анализа по десятому незаконченному предложению анкеты, которое сформулировано следующим образом: «Я бы активнее участвовал в добровольческой деятельности, если ...».

Таблица 17

Распределение респондентов по десятому незаконченному предложению анкеты

<b>Смысловые категории и признаки</b>	<b>Частота проявления (%)</b>
<i>Снижение занятости</i>	42,7
Нехватка свободного времени	33,3
Высокая учебная нагрузка	9,4
<i>Более интенсивное вовлечение в добровольческую деятельность</i>	25,9
Активнее привлекали к добровольческим акциям	14,8
Было больше добровольческих мероприятий	11,1
<i>Наличие дополнительных стимулов</i>	18,5
Присутствовало денежное вознаграждение	14,8
Принимали участие друзья	3,7
<i>Прочие обстоятельства</i>	12,9
Если бы оказываемая помощь реально помогала	7,4
Чувствовалась благодарность тех, кому помогают	5,5

По данному пункту анкеты было выделено 8 признаков, объединенных в четыре смысловые группы: 1) снижение занятости; 2) более интенсивное вовлечение в добровольческую деятельность; 3) дополнительные стимулы; 4) прочие обстоятельства.

Отметим тот факт, что чаще всего ЛДГ уделяют недостаточно времени, по их мнению, добровольчеству в силу собственной высокой занятости и недостаточно хорошо организованной пропаганды добровольческих мероприятий, что соответствует таким смысловым категориям, как «снижение общей занятости» и «более интенсивное вовлечение в добровольческую деятельность». Причем к первой смысловой категории исследуемыми были отнесены такие признаки, как нехватка свободного времени и высокая учебная нагрузка, что свидетельствует о том, что главными препятствия в осуществлении добровольческой деятельности для ЛДГ является их насыщенная учебная деятельность. Таким образом, в ходе анкетирования удалось установить, что ЛДГ принимали бы более активное участие в добровольческой деятельности, если бы у них было больше свободного времени и уменьшилась учебная нагрузка.

Результаты анализа данного незаконченного предложения интересно соотнести с результатами по четвертому незаконченному предложению анкеты, которое было направлено на установление того, чем бы хотели заниматься исследуемые в свое свободное время. Напомним, что процентное соотношение категорий выглядело следующим образом: 1) саморазвитие – 42,6%; 2) общение с близкими людьми – 31,5%; 3) добровольчество – 9,2%; 4) другие виды занятости – 16,7%, что свидетельствует, прежде всего, о желании ЛДГ посвящать свободное время своему саморазвитию. Таким образом, исследуемые обозначают нехватку свободного времени как основное препятствие их активному включению в добровольческую деятельность, но наравне с этим в своё свободное время они предпочитают заниматься саморазвитием, т.е. удовлетворением собственных потребностей и интересов, а не оказанием помощи другим людям.

Обобщая результаты исследования особенностей мотивации добровольческой деятельности ЛДГ, обратим внимание на следующие моменты: для большинства ЛДГ смысл добровольческой деятельности заключается в бескорыстном оказании помощи людям; среди исследуемых доминирует положительное эмоциональное отношение к добровольчеству; негативные эмоциональные переживания наиболее часто возникают у лидеров-добровольцев в том случае, если оказываемую помощь не ценят, в то же время отсутствие возможности участвовать в добровольческих акциях реже всего вызывает у респондентов негативные эмоции; в свое свободное время ЛДГ предпочитают заниматься не добровольческой деятельностью, а посвящать самосовершенствованию и хобби; в мотивационном профиле ЛДГ выявлено преобладание ориентации на общение и саморазвитие; наиболее часто ЛДГ занимаются добровольчеством, исходя из личностно обусловленных причин (личные интересы, внутренние побуждения и т.д.); большинство исследуемых активнее участвовали бы в добровольческих мероприятиях, если бы имели больше свободного времени; прагматические мотивы у ЛДГ преобладают над идеалистическими.

Итак, проведенное анкетирование позволило выявить индивидуальные смыслы добровольческой деятельности, особенности эмоционального отношения к ней; дало возможность установить, что у лидеров-добровольцев преобладают прагматические мотивы, при этом значительный интерес для исследуемых представляет общение, как одна из сторон добровольческой деятельности, а основными трудностями, с которыми сталкиваются ЛДГ, стали нехватка времени и высокая учебная загруженность.

Подводя итоги результатов исследования мотивационно-ценностных характеристик ЛДГ и ЛУГ, не включенных в добровольческую деятельность, отметим следующее:

- обнаружены статистически значимые отличия в показателях личностной установки «альтруизм-эгоизм» в исследуемых группах лидеров, для

большинства ЛДГ свойственна альтруистическая направленность, у ЛУГ доминирует смешанный ее тип;

- преобладающее большинство ЛДГ ориентированы на достижение успеха в целом, при этом у большинства ЛУГ ведущим мотиватором социально-психологической активности выступает тенденция к аффилиации, т.е. стремление к групповому принятию и признанию, что может быть обусловлено самой направленностью данного типа групп (неформальные учебные группы), где лидером становится тот член группы, который обладает авторитетом и уважением со стороны последователей;

- в структуре социальных ценностей ЛДГ и ЛУГ достоверные отличия установлены в отношении финансовых и общественных ценностей;

- статистически достоверных различий по профессиональным, семейным, интеллектуальным, социальным, физическими и духовным ценностям среди ЛДГ и ЛУГ выявлено не было, что можно объяснить сходством социально-психологических характеристик ЛДГ и ЛУГ (возраст, пол, характер деятельности – она не ориентирована на получение материальных благ);

- исследование особенностей мотивационной сферы ЛДГ позволило установить, что у исследуемых преобладают прагматические мотивы, при этом значительный интерес для ЛДГ представляет общение, как одна из сторон добровольческой деятельности, а основными трудностями, с которыми сталкиваются ЛДГ, стали нехватка времени и высокая учебная загруженность.

### **2.2.2. Исследование социально-психологических характеристик лидеров добровольческих и учебных групп**

Рассмотрим результаты исследования социально – психологических характеристик ЛДГ и ЛУГ, которое предполагало выявление актуального уровня развития коммуникативных и организаторских склонностей, а также показателей макиавеллизма и социабельности исследуемых.

Сначала обратимся к анализу данных, полученных при изучении коммуникативных и организаторских склонностей ЛДГ и ЛУГ, которые

диагностировались с помощью методики «КОС-1». В первую очередь проанализируем данные, полученные при изучении коммуникативных склонностей ЛУГ И ЛДГ. Распределение ЛУГ в соответствии с уровнем развития их коммуникативных склонностей имеет следующий вид: большинство респондентов обладает высоким уровнем развития коммуникативных склонностей (53,8%), у 25,9% выявлен средний их уровень, 12,9% характеризуется очень высоким уровнем, 7,4% исследуемых имеет уровень развития ниже среднего. Низкий уровень развития выявлен не был (0%).

Среди ЛДГ прослеживается другая тенденция: для 46,4% свойственен средний уровень развития коммуникативных склонностей, 22,2% обладает высокими их показателями, очень высокий уровень выявлен у 14,8%, для 9,2% характерен уровень развития коммуникативных склонностей ниже среднего и для 7,4% - низкий.

Такие результаты исследования выступают свидетельством того, что в учебных группах предъявляются более высокие требования к коммуникативной культуре потенциального лидера, чем в добровольческих группах. Также целесообразно предположить, что совместная деятельность, складывающаяся в рамках учебных групп, в большей мере способствует развитию коммуникативных склонностей, чем в добровольческих отрядах. Как следует из результатов исследования, для ЛУГ свойственна открытость в общении, стремление расширять круг знакомств и отсутствие страха общения с незнакомыми людьми. В то время как ЛДГ также стремятся к установлению контактов с другими людьми, они не стараются ограничивать круг своих знакомств, могут отстаивать свое мнение в присутствии других людей, но их коммуникативный потенциал скуднее, в связи с чем у них возможны определенные трудности в процессе общения, в том числе и с последователями.

Анализ показателей организаторских склонностей ЛДГ и ЛУГ позволил установить, что: у ЛДГ преобладает очень высокий уровень развития организаторских склонностей (44,4%), для 42,5% свойственен высокий уровень, средний их уровень характерен для 9,4% и лишь 3,7% ЛДГ имеет уровень

развития организаторских склонностей ниже среднего. Низкий уровень в данной группе лидеров установлен не был (0%).

Мы выяснили, что у ЛУГ доминирует высокий уровень развития организаторских склонностей (38,8%), для 22,4% свойственен очень высокий их уровень, а средний для 27,7% ЛУГ. Причем 11,1% обладает уровнем развития ниже среднего, низкий уровень установлен не был (0%).

Как показали результаты эмпирического исследования организаторских склонностей ЛУГ и ЛДГ, лидерами в молодежных группах изучаемой направленности становятся члены группы, которые умеют организовывать собственное поведение и деятельность других членов группы. Кроме того, можно утверждать, что ЛДГ и ЛУГ стремятся активно включаться в общественную деятельность, могут эффективно осуществлять управленческие функции и координировать действия последователей.

Для определения статистической значимости показателей коммуникативных и организаторских склонностей ЛДГ и ЛУГ использовался U-критерий Манна-Уитни.

Таблица 18

Сравнение коммуникативных и организаторских склонностей ЛДГ и ЛУГ

Показатель	Группа	N	U – Манна-Уитни	Уровень значимости
Коммуникативные склонности	ЛДГ	54	950	p<0,01
	ЛУГ	54		
Организаторские склонности	ЛУГ	54	1108	p<0,01
	ЛДГ	54		

Исследование коммуникативных и организаторских склонностей ЛДГ и ЛУГ, не включённых в добровольческую деятельность, выявило наличие достоверных отличий в показателях каждого анализируемого референта (U=1108 при p<0,01 для организаторских склонностей и U=950 при p<0,01 для коммуникативных склонностей). Такие результаты статистического анализа свидетельствуют о том, что к индивидам, стремящимся занять лидерскую

позицию в группах различной направленности (в данном случае - группах с общественной и учебной направленностью) предъявляются разные требования в отношении уровня развития их организаторских и коммуникативных склонностей. По нашему мнению, это может быть обусловлено спецификой ведущей для группы деятельности. Так, можно предположить, что, в рамках добровольческого объединения к личности лидера предъявляются менее строгие требования относительно его коммуникативных навыков, так как лидеры-добровольцы меньше контактируют со своими последователями, чем лидеры учебных групп, в связи с этим их коммуникативные склонности в процессе осуществления добровольческой деятельности развиваются в меньшей степени. Отметим тот факт, что довольно часто ЛДГ одновременно являются и руководителями, что может способствовать развитию их организаторских склонностей.

Таким образом, подводя итоги анализа эмпирических данных в отношении коммуникативных и организаторских склонностей ЛУГ и ЛДГ обратим внимание на следующие моменты: к уровню развития организаторских склонностей потенциального лидера более высокие требования предъявляются в добровольческих группах, что может быть обусловлено необходимостью лидерам этой группы (представителям социального и событийного добровольчества) быстро включаться в общественную деятельность, эффективно осуществлять управленческие функции и координировать действия последователей. При этом для ЛДГ коммуникативные компетенции являются менее значимыми по отношению к организаторским, что можно связать с тем, что межличностное взаимодействие лидера и последователей в рамках добровольческих групп не требует от лидера проявления высокоразвитой коммуникативной культуры.

Теперь обратимся к анализу данных, полученных при изучении показателей макиавеллизма ЛДГ и ЛУГ, которые диагностировались с помощью шкалы макиавеллизма личности (в адаптации В.В. Знакова).

В связи с тем, что обработка эмпирических данных, согласно инструкции методики, осуществляется дифференцированно для представителей мужского и женского пола, проанализируем сначала данные по каждой из этих групп, а затем приведём усредненные показатели для ЛУГ и ЛДГ. Как было установлено, у представителей женского пола ЛУГ преобладает средний уровень развития (64,9%) макиавеллизма, высокий уровень свойственен для 16,6% и низкий - для 18,5%. Отметим, что у представителей мужского пола ЛУГ также доминирует средний его уровень развития (59,2%), у 26,9% выявлен высокий уровень макиавеллизма и у 13,9% - низкий. Таким образом, нами было установлено, что вне зависимости от пола у ЛУГ превалирует средний уровень развития макиавеллизма. Теперь проанализируем показатели макиавеллизма лидеров-добровольцев мужского и женского пола. Согласно результатам эмпирического исследования, у ЛДГ женского пола преобладает средний уровень развития макиавеллизма (53,8%), высокий уровень свойственен 7,4%, при этом низкий уровень доминирует у 38,8%. Сходными показателями макиавеллизма обладают ЛДГ мужского пола. Так, большинство исследуемых данной группы характеризуется средним уровнем развития макиавеллизма (57,4%), для 31,5% свойственен низкий уровень и для 11,1% - высокий. Таким образом, согласно результатам эмпирического исследования, у ЛДГ мужского и женского пола превалируют средние по уровню развития значения макиавеллизма. Далее рассмотрим усредненные показатели макиавеллизма по каждой из изучаемых групп лидеров.

Как было установлено, для ЛУГ характерно следующее процентное соотношение по уровням развития макиавеллизма: низкий уровень развития склонности манипулировать другими людьми выявлен у 16,6% ЛУГ, большинство же исследуемых обладает средним его уровнем (61,2%) и 22,2% - высоким.

Процентное соотношение лидеров-добровольцев в соответствии со степенью развития их макиавеллизма выглядит следующим образом: большая

часть ЛДГ (55,5%) обладает средним уровнем развития, 37,1% исследуемых характеризуется низким уровнем макиавеллизма и только 7,4% - высоким.

Как показали результаты изучения макиавеллизма ЛДГ и ЛУГ, в обеих группах преобладает средний уровень его развития, поэтому можно утверждать, что ЛДГ и ЛУГ используют макиавеллизм, как стратегию социального поведения, включающую манипуляцию другими людьми (последователями) в личных целях. В связи с тем, что в исследовании изначально принимали участие лидеры, то можно предположить, что межличностные отношения, складывающиеся в рамках совместной деятельности добровольческих и учебных групп, предполагают применение манипуляций их лидерами, однако манипулятивное поведение лидеров не является для них типичным и носит ситуативный характер.

Для определения статистической значимости в показателях макиавеллизма ЛДГ и ЛУГ применялся U-критерий Манна-Уитни. Согласно результатам статистического анализа в показателях макиавеллизма ЛДГ и ЛУГ существуют статистически достоверные различия ( $U= 916$ ;  $p<0,01$ ), поэтому, можно предположить, что развитость у индивида макиавеллизма, т.е. склонности к манипулятивному поведению, является более значимой характеристикой для лидеров учебных групп, не включенных в добровольческую деятельность.

Таким образом, нами было установлено, что ЛДГ и ЛУГ обладают средним уровнем развития макиавеллизма, т.е. они не склонны постоянно использовать манипуляции по отношению к своим последователям. Причем ЛУГ обладают более высокими показателями по данному эмпирическому референту, на основании чего можно утверждать, что ЛУГ в большей степени склонны манипулировать поведением своих последователей.

Проанализируем данные относительно показателей социальности ЛДГ и ЛУГ. Как было установлено, ЛУГ характеризуется в основном уровнем развития социальности выше среднего (50%), у 27,8% выявлен высокий ее уровень, для 22,2% характерен средний уровень. Никто из исследуемых не

обладает низким ее уровнем (0%). Вместе с тем большинство ЛДГ (53,8%) имеет средний уровень развития социальности, 25,9% обладает уровнем развития выше среднего и 20,3% - высоким. Низкий уровень у данной группы исследуемых выявлен также не был (0%). Как показали результаты исследования, ЛУГ обладают преимущественно уровнем развития социальности выше среднего, в то время как большинство ЛДГ - средним.

В целях выявления статистической значимости различий в показателях социальности ЛДГ и ЛУГ применялся U-критерий Манна-Уитни. Как следует из результатов статистического анализа, существуют достоверные различия в показателях социальности ЛДГ и ЛУГ ( $U=1021$ ;  $p<0,01$ ), причем лидеры учебных групп обладают более высокими показателями социальности. Данные результаты исследования можно объяснить меньшей интенсивностью взаимодействия и частотой межличностных контактов между лидерами и последователями в добровольческих группах. Такие результаты позволяют предположить, что в рамках добровольческой деятельности складываются особые условия взаимодействия личности (в данном случае лидера) и социальной среды, которые предъявляют к лидерам добровольческих групп более мягкие требования в отношении их психоэмоциональной устойчивости, перцептивно-интерактивных навыков и адаптационных ресурсов.

Подводя итоги исследования социально-психологических характеристик ЛУГ и ЛДГ, отметим следующее: в отношении всех изучаемых личностных характеристик (макиавеллизм, социальность, коммуникативные и организаторские склонности) установлены значимые отличия; для ЛДГ характерны более высокие показатели организаторских склонностей, чем для ЛУГ, благодаря чему они могут быстрее включаться в общественную деятельность, способны эффективно осуществлять управленческие функции и координировать действия последователей, наравне с этим они обладают более низкими показателями коммуникативных склонностей в сравнении с ЛУГ; ЛДГ характеризуются преимущественно средним уровнем развития макиавеллизма и социальности.

Таким образом, нами было установлено, что социально-психологические характеристики представителей ЛДГ и ЛУГ имеют значимые отличия, что свидетельствует о том, что особенности добровольческой деятельности находят отражение в специфичности данной группы личностных характеристик лидеров-добровольцев.

### **2.2.3. Исследование эмоционально-волевых характеристик лидеров добровольческих и учебных групп**

Изучение эмоционально-волевых характеристик ЛДГ и ЛУГ предполагало выявление актуального уровня развития их волевых качеств (настойчивости, самообладания) и стрессоустойчивости. Сначала обратимся к анализу показателей волевой регуляции ЛДГ и ЛУГ. Процентное соотношение показателей по шкале «Общий индекс ВСК» ЛДГ имеет следующие особенности: для исследуемых характерен преимущественно средний ее уровень (72,3%), причем у 27,7% респондентов выявлен высокий уровень, и никто (0%) не обладает низким уровнем. Отметим, что среди ЛУГ также преобладает средний уровень (68,6%), при этом достаточно большое количество исследуемых данной группы имеет высокий уровень 27,7% и лишь 3,7% - низкий. В связи с этим можно сделать вывод о том, что лидеры обеих групп обладают способностью к рефлексии, умеют распределять усилия, необходимые для достижения поставленной цели, и контролировать свои действия. Однако в некоторых ситуациях ЛДГ и ЛУГ характеризуются неустойчивостью проявления обозначенных выше характеристик, могут демонстрировать эмоциональную нестабильность, импульсивность и изменчивость намерений.

Согласно процентному соотношению, выраженность различных уровней настойчивости ЛУГ и ЛДГ такова: у ЛУГ преобладает средний (42,6%) и высокий ее уровень (42,6%), 14,8% респондентов имеет низкий уровень; у ЛДГ также преобладает средний уровень настойчивости, что соответствует 44,4%, в то же время 38,9% ЛДГ характеризуется высоким уровнем и 16,7% - низким.

На основании полученных нами эмпирических результатов справедливо заключить, что ЛДГ и ЛУГ обладают преимущественно средним уровнем развития настойчивости и характеризуются достаточной силой намерений, необходимой для достижения намеченных целей. Они активны и целеустремлены, а также способны преодолевать трудности, возникающие в процессе жизнедеятельности добровольческих групп. В некоторых случаях лидеры со средним уровнем развития по шкале «настойчивость» (которых большинство среди респондентов) могут демонстрировать повышенную лабильность и импульсивность, приводящие к непоследовательным и необдуманным действиям.

Из результатов процентного соотношения уровней развития самообладания отметим следующее: среди ЛУГ превалирует высокий уровень его развития (50%), низкий уровень выявлен у 3,7%, а средний - у 46,3% исследуемых; у лидеров-добровольцев доминирует высокий уровень развития (46,2%), средний имеет 44,4% исследуемых, а низкий - 9,4%.

Такие результаты исследования выступают свидетельством того, что лидеры обеих изучаемых групп способны контролировать свои эмоциональные реакции и состояния, они эмоционально достаточно устойчивы и редко теряют самоконтроль в ситуациях неопределенности, им свойственно внутреннее спокойствие, открытость к восприятию нового, они не боятся перемен. При этом ЛДГ и ЛУГ, которые характеризуются преимущественно средним уровнем развития анализируемого референта, в ситуациях неопределенности не всегда могут сохранять самообладание и склонны действовать спонтанно и импульсивно.

Для определения статистической значимости в выраженности показателей волевой регуляции ЛДГ и ЛУГ применялся U-критерий Манна-Уитни. В ходе статистического анализа было установлено, что значения исследуемых групп по шкале «общий индекс ВСК» различаются незначительно, т.е. статистически значимых различий в данном случае не выявлено ( $U=1456$ ;  $p>0,05$ ). На основании этого справедливым видится вывод о том, что для лидеров

молодежных групп изучаемой направленности (общественной и учебной) свойственна схожая степень владения собственным поведением.

Таблица 19

Сравнение волевых характеристик ЛДГ и ЛУГ

Показатель	Группа	Кол-во	Критерий U – Манна-Уитни	Уровень значимости
Общий индекс ВСК	ЛДГ	54	1456	p>0,05
	ЛУГ	54		
Настойчивость	ЛДГ	54	1206	p>0,05
	ЛУГ	54		
Самообладание	ЛДГ	54	1364	p>0,05
	ЛУГ	54		

Исследование настойчивости ЛДГ и ЛУГ, не включённых в добровольческую деятельность, также не выявило наличие в их показателях статистически достоверных отличий (U=1206; p>0,05). Такие результаты выступают свидетельством того, что ЛДГ и ЛУГ обладают схожей силой намерений и стремлением доводить начатое дело до конца. Данный факт может быть обусловлен тем, что лидерами изначально становятся индивиды, проявляющие настойчивость в своём поведении в рамках совместной деятельности группы.

Статистическая обработка результатов исследования самообладания ЛДГ и ЛУГ позволила установить, что среди представителей анализируемых групп статистически значимых различий нет (U=1364; p>0,05). Это указывает на тот факт, что степень произвольного контроля эмоциональных реакций и состояний ЛДГ и ЛУГ различаются незначительно, поэтому можно утверждать, что лидерами в обеих группах становятся те члены группы, которые достаточно хорошо умеют контролировать свое психоэмоциональное состояние.

Таким образом, согласно результатам статистического анализа, нами не были установлены значимые отличия по шкале «Общий индекс ВСК» (U=1456; p>0,05), «Настойчивость» (U=1206; p>0,05) и «Самообладание» (U=1364; p>0,05), вследствие этого можно утверждать, что волевые качества лидеров

исследуемых групп являются для них общими, так как их показатели характеризуются статистически не значимыми различиями, и добровольческая деятельность не оказывает значительного влияния на их специфику у ЛДГ.

В связи с тем, что на данный момент малоизученными остаются вопросы, касающиеся поведения добровольцев в ситуациях неопределённости и эмоциональной напряжённости, для нас представляет интерес анализ показателей стрессоустойчивости ЛДГ и ЛУГ. На основании этого нами была изучена стрессоустойчивость ЛДГ и ЛУГ посредством применения теста «Самооценка стрессоустойчивости» (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова).

Так, согласно эмпирическим результатам, у ЛУГ преобладает уровень развития стрессоустойчивости выше среднего (42,7%), при этом у ЛДГ также доминирует данный уровень развития (37,2%). Стоит отметить, что достаточно большое количество ЛДГ и ЛУГ характеризуется уровнем развития чуть выше среднего (22,2% и 20,3% соответственно). На основании этого можно утверждать, что лидерами в добровольческих и учебных группах становятся индивиды, имеющие показатели стрессоустойчивости выше среднего.

Таблица 20

Уровни развития стрессоустойчивости ЛДГ и ЛУГ

Уровни	Группы	
	ЛДГ	ЛУГ
Очень низкий	-	-
Низкий	-	-
Ниже среднего	-	-
Чуть ниже среднего	7,4%	-
Средний	20,3%	11,1%
Чуть выше среднего	22,2%	20,3%
Выше среднего	37,2%	42,7%
Высокий	12,9%	14,8%
Очень высокий	-	11,1%

Более подробно показатели стрессоустойчивости ЛДГ и ЛУГ в процентном соотношении представлены в табл. 20. Обратим внимание на тот факт, что очень высокий уровень стрессоустойчивости выявлен только у ЛУГ (11,1%), поэтому справедливым видится вывод о том, что в учебных группах к личности потенциального лидера предъявляются более высокие требования в отношении показателей его стрессоустойчивости, чем в добровольческих группах.

Однако, в целом, результаты исследования свидетельствуют о том, что лидеры как добровольческих, так и учебных групп должны уметь сохранять самообладание и контролировать своё поведение в ситуациях напряженности и неопределённости. Таким образом, можно сделать вывод о том, что совместная деятельность учебных и добровольческих групп осуществляется в относительно ненапряженных психологических условиях, поэтому к потенциальным лидерам в данных группах не предъявляется высоких требований в отношении их стрессоустойчивости.

Определение статистически значимых различий в показателях стрессоустойчивости представителей исследуемых групп осуществлялось с применением U-критерия Манна-Уитни. Исследование стрессоустойчивости ЛДГ и ЛУГ позволило констатировать отсутствие значимых отличий в показателях их стрессоустойчивости ( $U=1\ 402$ ;  $p>0,05$ ). Такие результаты исследования свидетельствуют о том, что ЛДГ и ЛУГ обладают схожими показателями стрессоустойчивости, и специфика деятельности добровольческих групп не находит отражение в показателях стрессоустойчивости ее потенциальных лидеров.

Итак, подводя итоги анализа эмпирических данных относительно эмоционально-волевых характеристик ЛДГ и ЛУГ, обратим внимание на следующее: направленность деятельности исследуемых групп (общественная и учебная) не оказывает существенного влияния на показатели эмоционально-волевых характеристик ЛДГ и ЛУГ, в обоих случаях потенциальные лидеры

должны уметь сохранять спокойствие и самоконтроль в напряжённых ситуациях, уметь преодолевать собственные стрессовые состояния.

#### 2.2.4. Результаты исследования особенностей личностных характеристик лидеров в добровольческих группах

На заключительном этапе анализа личностных характеристик ЛДГ нами был осуществлен корреляционный анализ (коэффициент корреляции г-Спирмена) с целью установления возможных связей между исследуемыми личностными характеристиками ЛДГ.

Результаты корреляционного анализа представлены в приложении 4, ниже рассмотрим те из них, по которым были выявлены статистически значимые корреляции и которые представляют наибольший интерес в контексте цели нашего исследования.

Таблица 21

Результаты корреляционного анализа личностных характеристик ЛДГ

Эмпирические референты	Коэффициент корреляции Спирмена	Уровень значимости
Настойчивость – личностная установка «альтруизм-эгоизм»	$r=0,315$	$p < 0,05$
Организаторские склонности – настойчивость	$r=0,239$	$p < 0,05$
Самообладание – организаторские склонности	$r=0,308$	$p < 0,05$
Коммуникативные склонности – стремление к власти	$r= 0,275$	$p < 0,05$
Макиавеллизм – достижение успеха	$r=0,257$	$p < 0,05$
Стрессоустойчивость – стремление к власти	$r=0,246$	$p < 0,05$

Как мы видим, положительные корреляционные связи выявлены между такими личностными характеристиками ЛДГ, как настойчивость -

направленность личности на «альтруизм-эгоизм», настойчивость – организаторские склонности, коммуникативные склонности – стремление к власти, самообладание - организаторские склонности, стрессоустойчивость - стремление к власти, макиавеллизм - достижение успеха.

Представляет интерес тот факт, что все исследуемые волевые характеристики личности (самообладание и настойчивость) положительно коррелируют с организаторскими склонностями. На основании этого справедливо предположить, что развитие организаторских склонностей невозможно без развития волевых качеств личности. Кроме того, представляют интерес данные относительно наличия положительной корреляции между направленностью личности на «альтруизм-эгоизм» и показателями настойчивости, которые могут свидетельствовать о том, что лидеры, ориентированные на оказание помощи, обладают более высокими показателями настойчивости.

Положительная корреляция установлена между показателями коммуникативных склонностей и стремлением к власти ЛДГ, что указывает на тот факт, что исследуемым, обладающим развитыми коммуникативными склонностями в большей мере свойственно стремление к власти и, наоборот, лидеры, которые не ориентированы в межличностных отношениях на власть, обладают менее развитыми коммуникативными склонностями.

На наш взгляд, представляет интерес наличие связи между показателями макиавеллизма и стремлением к достижению успеха. В связи с этим справедливо заметить, что лидеры, склонные манипулировать другими людьми в межличностных отношениях, в большей степени ориентированы на достижение успеха, чем ЛДГ с более низкими показателями макиавеллизма.

Таким образом, положительные корреляционные связи выявлены между такими личностными характеристиками ЛДГ, как настойчивость - направленность личности на «альтруизм-эгоизм», настойчивость – организаторские склонности, самообладание - организаторские склонности,

коммуникативные склонности – стремление к власти, стрессоустойчивость - стремление к власти, макиавеллизм - достижение успеха.

Обобщая результаты сравнительного эмпирического исследования личностных характеристик ЛДГ и ЛУГ, отметим значимые отличия в коммуникативных и организаторских склонностях, показателях макиавеллизма, социабельности, установки личности на «альтруизм-эгоизм», мотиваторах социально-психологической активности личности, а также в отношении некоторых социальных ценностей. Данные результаты позволяют предположить, что специфика межличностного взаимодействия и совместной деятельности добровольческих групп, с одной стороны, детерминирует развитие обозначенных ранее личностных характеристик, а, с другой стороны, предъявляет особые требования к личностным характеристикам индивида, стремящегося занять лидерскую позицию в добровольческой группе.

Вместе с тем статистически достоверных различий не было выявлено в отношении таких личностных характеристик ЛДГ и ЛУГ, как самообладание, настойчивость и стрессоустойчивость, что может выступать свидетельством того, что данные личностные характеристики являются общими для лидеров обеих исследуемых групп, и они в меньшей степени зависят от специфики ведущей деятельности группы.

На основании данных эмпирического исследования, а также учитывая компоненты модели личностных характеристик молодежного лидера, нами была сконструирована модель личностных характеристик лидера молодежных добровольческих групп: она имеет двухкомпонентную структуру и содержит инвариантные и вариативные личностные характеристики.

Инвариантными для ЛДГ выступают эмоционально-волевые характеристики, которые включают самообладание, настойчивость и стрессоустойчивость. Данная группа личностных характеристик является общей для ЛДГ и ЛУГ (в отношении них не было установлено статистически значимых отличий). К вариативным личностным характеристикам ЛДГ относятся

социально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики, в их показателях у ЛУГ и ЛДГ были определены статистически значимые отличия.



Рис. 3. Двухкомпонентная модель личностных характеристик молодежного лидера добровольческих групп

Уточним, что мотивационно-ценностные характеристики (социальные ценности, мотиваторы социально-психологической активности личности, установка личности на «альтруизм-эгоизм») находят отражение в структуре направленности личности лидера и проявляются в разных формах его активности. Социально-психологические (макиавеллизм, социабельность, коммуникативные и организаторские склонности) — это характеристики личности лидера, которые обуславливают специфику его социального поведения. Социально-психологические характеристики связаны с социальными способностями личности. К эмоционально-волевым относятся характеристики личности лидера, проявляющиеся в стрессовых ситуациях и ситуациях,

требующих приложения волевых усилий (настойчивость, самообладание, стрессоустойчивость).

Итак, результаты сравнительного эмпирического исследования показали, что личностные характеристики ЛДГ имеют свою специфику, которая может быть обусловлена особенностями добровольческой деятельности. Стоит также отметить, что в выделенной нами структуре наиболее значимой характеристикой ЛДГ является, по нашему мнению, социабельность, так как именно она характеризует их способность к конструктивному межличностному взаимодействию и обеспечивает установление доброжелательных отношений с другими людьми, что является особенно важным для ЛДГ. В связи с тем, что в ходе исследования нами были выявлены недостаточно высокие показатели по данной личностной характеристике у ЛДГ, дальнейшая логика исследования предполагала разработку и апробацию программы формирующего эксперимента, направленного на формирование социабельности ЛДГ.

### **2.3. Программа эксперимента по формированию социабельности лидеров добровольческих групп**

Эмпирическим основанием для реализации формирующего эксперимента стали результаты теоретического анализа трудностей, с которыми сталкиваются представители добровольчества, а также данные, полученные в ходе сравнительного эмпирического исследования, согласно которым ЛДГ обладают более низкими показателями по целому ряду значимых для молодежного лидера характеристик (коммуникативные склонности, социабельность, макиавеллизм) по сравнению с ЛУГ. Кроме того, в связи с тем, что некоторые отечественные исследователи отмечали особую значимость социабельности для личности лидера (Е.М. Веселова, А.В. Карпов, А.С. Чернышев и др.), так как она позволяет охарактеризовать лидерский потенциал личности и установить трудности в ее взаимодействии с социальной средой, которые препятствуют его раскрытию, нами было принято решение о целесообразности реализации формирующего эксперимента с участием ЛДГ.

Цель формирующего эксперимента заключалась в изучении роли социального обучения в формировании социальности лидеров добровольческих групп.

Зависимой экспериментальной переменной выступила социальность. Независимой экспериментальной переменной стало социальное обучение. Основные параметры формирующего эксперимента отражены в табл. 22.

Для достижения цели формирующего эксперимента в процессе реализации социального обучения нами были созданы условия, способствующие развитию социально-психологических (коммуникативных, организаторских склонностей, макиавеллизма) и эмоционально-волевых (стрессоустойчивости, самообладания, настойчивости) характеристик лидеров добровольцев. Обозначенные группы личностных характеристик лидеров добровольческих групп выделены нами в качестве психологических условий формирования социальности членов экспериментальной группы.

Таблица 22

Организация формирующего эксперимента

<b>Независимая экспериментальная переменная</b>	<b>Зависимая экспериментальная переменная</b>	<b>Неэкспериментальные переменные</b>
Социальное обучение	Социальность	Пол, возраст, уровень образования, направление деятельности добровольческой группы

Основным методом исследования стал формирующий эксперимент, реализованный по плану для двух нерандомизированных групп с предварительным и итоговым тестированием.

ЭГ	O <sub>1</sub>	X	O <sub>2</sub>
КГ	O <sub>3</sub>		O <sub>4</sub>

O<sub>1</sub> – предварительное тестирование ЭГ;

O<sub>2</sub> – итоговое тестирование ЭГ;

O<sub>3</sub> – предварительное тестирование КГ;

О4 – итоговое тестирование КГ.

Стратегией построения групп стало привлечение реальных групп. Для контроля неэкспериментальных переменных был использован способ балансировки.

Таблица 23

Основные параметры формирующего эксперимента

Переменные	Показатели	Эмпирические референты	Методики
Социабельность (зависимая)	Перцептивно-интерактивная компетентность лидера	Социальная проницательность Контактность Социальная приспособляемость Социальная эргичность	Методика диагностики социабельности личности
	Эмоциональная компетентность лидера	Эмоциональная устойчивость	
Социальное обучение (независимая)	Социально-психологические характеристики	-Макиавеллизм -Коммуникативные склонности -Организаторские склонности	-Шкала макиавеллизма личности; -Методика «КОС- 1»
	Эмоционально-волевые характеристики	-Стрессоустойчивость - Настойчивость - Самообладание	-Тест «Самооценка стрессоустойчивости личности» - Опросник ВСК

Формирующий эксперимент предполагал участие 54 лидеров добровольческих групп, 28 из которых были включены в экспериментальную группу (11% составили представители мужского пола и 89% - женского) и 26 - контрольную (15% - представители мужского пола и 85% - женского). Экспериментальная группа (далее ЭГ) была образована лидерами – членами добровольческих отрядов Курского педагогического колледжа (добровольческие отряды «Радуга» и «Добро»), 18 из которых - представители

событийного добровольчества и 10 - социального. В контрольную группу вошли (далее КГ) представители Ресурсных Центров добровольчества Курской и Орловской областей, 19 из которых – представители событийного добровольчества и 7 – социального.

Реализация формирующего эксперимента предполагала: математическую обработку полученных в ходе эмпирического исследования данных; систематизацию и обобщение результатов исследования; разработку и апробирование научно-методических рекомендаций для психологов-практиков и руководителей добровольческих объединений, направленных на повышение показателей социальности лидеров добровольческих групп.

Дидактической основой экспериментального воздействия стали специально организованные групповые занятия, предполагающие реализацию положений социального обучения. Экспериментальные занятия проводились только в ЭГ. Лидеры добровольческих объединений Курского педагогического колледжа проходили социальное обучение в течение двух месяцев (ноябрь – декабрь 2019 г.) периодичностью 2 раза в неделю, что в итоге составило 14 занятий, продолжительность каждого - 90 мин.

Отметим, что реализация программы социального обучения предполагала организацию совместной учебной деятельности с применением фронтальной формы обучения и работы в микрогруппах. С членами КГ, в соответствии с замыслом эксперимента, специально организованные занятия не осуществлялись.

Мы считаем, что формирование социальности лидеров добровольческих групп должно происходить через социальное обучение, так как, согласно взглядам Т.А. Антопольской, Ю.Л. Лобкова, Ю.А. Лунева, С.В. Сарычева, А.С. Чернышева и других представителей курской психологической школы, оно является наиболее оптимальной формой оказания психологической помощи молодёжи. Отметим, что социальное обучение понимается как «целенаправленный процесс формирования знаний, умений и навыков конструктивного взаимодействия с другими людьми, направленный на

достижение общественно значимых целей» [144, с. 215]. Стоит обратить внимание на тот факт, что социальное обучение характеризуется достаточно большим спектром методов, приемов и техник работы с молодежью. Одним из его преимуществ является обеспечение гибкости структуры и содержания экспериментальных занятий. Отличительная особенность социального обучения состоит в его ориентированности на сохранение и развитие индивидуальности личности в сочетании с гармонизацией ее отношений с социумом.

С целью верификации гипотезы исследования нами была разработана и реализована программа социального обучения с членами ЭГ, для чего были созданы условия, обеспечивающие развитие социально-психологических (макиавеллизма, коммуникативных и организаторских склонностей) и эмоционально-волевых (настойчивости, самообладания, стрессоустойчивости) характеристик лидеров ЭГ в ходе групповой работы. Оценка адекватности осуществляемого экспериментального воздействия устанавливалась на основе выполнения нескольких замеров эмпирических данных (на предварительном и итоговом этапах формирующего эксперимента). Наличие положительной динамики в показателях социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик членов ЭГ и ее отсутствие у представителей КГ выступило в качестве критерия эффективности программы формирующего эксперимента и адекватности созданных в рамках социального обучения условий цели эксперимента. Для определения результативности оказанного воздействия мы сопоставили показатели социальности лидеров ЭГ и КГ до и после реализации программы формирующего эксперимента. Статистическая обработка эмпирических данных предполагала применение Т-критерия Вилкоксона и  $\varphi^*$ -критерия Фишера.

Реализация программы социального обучения была ориентирована на развитие у лидеров-добровольцев коммуникативных и организаторских склонностей, макиавеллизма, а также волевых качеств (самообладания, настойчивости) и стрессоустойчивости, что способствует гармонизации отношений лидеров ЭГ с социумом, повышению их перцептивно-интерактивной

компетентности и благоприятно сказывается на процессе их социальной адаптации. Одним из значимых направлений социального обучения стало развитие волевых качеств лидеров добровольческих групп (самообладания, настойчивости), так как для лидеров групп любой направленности важно уметь контролировать свое эмоциональное состояние, преодолевать возникающие трудности и не терять самообладания в ситуациях неопределённости. Данные личностные характеристики, в свою очередь, способствуют повышению стрессоустойчивости испытуемых и содействуют бесконфликтному общению и более конструктивному межличностному взаимодействию.

Еще одним направлением программы стало развитие коммуникативного и организаторского потенциала лидеров-добровольцев. На наш взгляд, установление гармоничных отношений с социумом невозможно без умения организовывать собственное поведение в соответствии с условиями социальной среды и не проявляя гибкость в процессе коммуникации.

Кроме того, содержание экспериментальной программы предполагало знакомство испытуемых со способами и приемами оказания влияния, так как в некоторых случаях эффективность межличностного взаимодействия (в том числе и в процессе совместной добровольческой деятельности) значительно повышается в случае демонстрации лидером гибкости и вариативности используемых способов психологического воздействия на других членов группы.

Основным же содержанием социального обучения выступило субъект-субъектное межличностное взаимодействие, ориентированное на овладение личностным смыслом общения, которое предполагает более глубокое осознание собственных ресурсов в процессе межличностного взаимодействия. При этом социальное обучение также способствовало: формированию у участников программы навыков бесконфликтного общения; овладению способами борьбы со стрессом; формированию навыков организаторской деятельности; освоению лидерами добровольческих групп техниками релаксации и приемами снятия

психоэмоционального напряжения. Содержание программы формирующего эксперимента представлено в Приложении 5.

Реализация программы формирующего эксперимента содержит формальные и содержательные особенности:

- **Формальные.** Каждое из занятий программы обладает многослойной структурой и включает две группы упражнений, предполагающих развитие социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик лидеров-добровольцев. Значительная роль в структуре каждого занятия отводится процессу получения «обратной связи», подведению итогов и обсуждению происходящего в группе, что также присутствует на каждом из этапов работы и по её завершении. Учитывая возрастные особенности испытуемых, в программу социального обучения были включены следующие формы организации деятельности членов ЭГ: мини-лекция, дискуссия, игры, проблемные вопросы, беседа, тренинговые упражнения.

- **Содержательные.** Практическая работа с представителями ЭГ предполагала обеспечение их максимальной включенности в процесс социального обучения, что достигается благодаря специально подобранным упражнениям, разнообразию применяемых форм работы, гибкости структуры занятий. Задача психолога состояла в вовлечении лидеров добровольческих групп в своеобразное творческое сотрудничество с целью сделать их активными участниками социального обучения. Такие особенности экспериментальной работы создают условия, стимулирующие проявление активности со стороны лидеров добровольческих групп. В контексте исследуемых социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик лидеров-добровольцев в рамках осуществляемых занятий было акцентировано внимание на определенных моментах. Например, в контексте социально-психологических характеристик значительное внимание уделялось знакомству испытуемых с приемами и способами эффективной коммуникации и принципами и техниками бесконфликтного общения. В контексте эмоционально-волевых характеристик

акцент делался на овладении испытуемыми способами и приёмами регуляции психоэмоционального состояния и усиления «Я-концепции» [41].

Отметим, что в программе были использованы упражнения из разных психотерапевтических направлений: гештальт-терапии, сказкотерапии, телесно-ориентированной терапии, когнитивно-поведенческой терапии.

Особенность занятий данной программы заключается в гибкости ее структуры и содержания, что находит отражение в возможности ее трансформации с учетом особенностей участников практико-ориентированных занятий с элементами тренинга.

Практическая значимость программы обусловлена тем, что эффективность деятельности членов добровольческих групп зависит как от их психологического самочувствия, эмоциональной устойчивости, так и от особенностей межличностных отношений, складывающихся в добровольческом объединении. На наш взгляд, важным видится отслеживание динамики социальности лидеров добровольческих групп, так как она во многом детерминирует характер межличностных отношений, складывающихся в системе «лидер-последователи». Немаловажен также и тот факт, что получение информации в данном контексте дает возможность на групповом уровне повысить эффективность деятельности добровольческих объединений, а на личностном - обеспечивает максимальное раскрытие внутренних потенциалов представителей добровольчества.

Обратим внимание на тот факт, что разработанная нами программа по формированию социальности лидеров добровольческих групп имеет широкий диапазон для применения в психологической практике. Так, она может быть использована практикующими психологами в процессе психологического сопровождения деятельности молодежных объединений различной направленности, ее элементы могут быть применены в работе с тренинговыми группами, а также в целях развития социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик молодёжи, стремящейся скорректировать образ «Я», приобрести навыки конструктивного межличностного

взаимодействия, овладеть приемами релаксации и снятия психоэмоционального напряжения.

Итак, содержание экспериментальной программы направлено на формирование социальности лидеров добровольческих групп посредством социального обучения, ориентированного на развитие социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик лидеров добровольческих групп, которые рассматриваются в качестве психологических условий формирования социальности членов ЭГ, реализуемых в форме практико-ориентированных занятий с элементами тренинга.

#### **2.4. Результаты реализации формирующего эксперимента по формированию социальности лидеров добровольческих групп**

В параграфе анализируются и обобщаются эмпирические данные, полученные в процессе реализации формирующего эксперимента. Приведены результаты статистического анализа, и делается вывод относительно роли социального обучения в формировании социальности лидеров добровольческих групп. Следуя логике формирующего эксперимента, сначала мы рассмотрим динамику социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик испытуемых экспериментальной группы до и после воздействия. Далее проанализируем особенности динамики показателей их социальности до и после окончания реализации экспериментальных занятий. После этого рассмотрим результаты исследования динамики показателей социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик представителей КГ, произошедшие за период реализации формирующего эксперимента. Затем проанализируем особенности динамики показателей социальности членов КГ. Завершим анализ данных формирующего эксперимента сравнением «сдвигов» по показателям социальности членов ЭГ и КГ.

Переходя к описанию результатов формирующего эксперимента, сначала сравним на основе применения статистических методов показатели социально-

психологических характеристик членов ЭГ до и после окончания реализации формирующего эксперимента.

Таблица 24

Показатели социально-психологических характеристик лидеров ЭГ на различных этапах формирующего эксперимента

Социально-психологические характеристики	Уровень	Степень выраженности		φ*-критерий Фишера	Уровень значимости
		До	После		
Макиавеллизм	Низкий	39,2%	14,2%	2,169	p<0,05
	Средний	53,7%	75,1%	1,692	p<0,05
	Высокий	7,1%	10,7%	0,471	p>0,05
Коммуникативные склонности	Низкий	7,1%	0%	*	
	Ниже среднего	10,7%	0%	*	
	Средний	46,6%	42,9%	0,266	p>0,05
	Высокий	21,4%	42,9%	1,739	p<0,05
	Очень высокий	14,2%	14,2%	0,000	p>0,05
Организаторские склонности	Низкий	-	-	-	-
	Ниже среднего	3,5%	0%	*	
	Средний	7,1%	0%	*	
	Высокий	42,8%	60,7%	1,903	p<0,05
	Очень высокий	46,6%	39,3%	0,541	p>0,05

Примечание: \* в данных случаях критерий не применим

Как следует из полученных эмпирических данных, в показателях макиавеллизма лидеров ЭГ за период формирующего эксперимента произошли существенные изменения. До воздействия 39,2% испытуемых обладали низким уровнем, по окончании реализации экспериментальной программы их процент уменьшился до 14,2% ( $\phi^*=2,169$ ;  $p<0,05$ ). Наблюдается увеличение количества лидеров – добровольцев со средним уровнем развития макиавеллизма с 53,7% до 75,1% ( $\phi^*=1,692$ ;  $p<0,05$ ) после экспериментального воздействия.

Полученные результаты позволяют утверждать, что реализация экспериментальной программы способствовала повышению у лидеров-добровольцев показателей макиавеллизма. Несмотря на то, что манипулирование и макиавеллизм достаточно часто в психологии рассматривается как негативные процессы, вместе с тем умеренные показатели по мак-шкале выступают свидетельством того, что индивид в межличностном взаимодействии демонстрирует спокойствие, уверенность, нацеленность на результат. Он показывает готовность к общению, кажется обаятельным и заинтересованным жизнью других людей. По нашему мнению, такие характеристики личности лидера способствуют его более конструктивному взаимодействию с последователями и обеспечивают вариативность выбора стратегий поведения в межличностных отношениях.

Согласно полученным экспериментальным данным, статистически значимые отличия выявлены в показателях коммуникативных и организаторских склонностей лидеров ЭГ до и по окончании реализации программы формирующего эксперимента.

Так, по окончании экспериментального воздействия уменьшилось количество испытуемых с низким уровнем развития коммуникативных склонностей с 7,1% до 0% и уровнем развития ниже среднего (было – 10,7%; стало – 0%). Статистически значимые отличия установлены в показателях высокого уровня. До реализации формирующего эксперимента им обладало 21,4% лидеров ЭГ, а по его окончании – 42,9% ( $\phi^*=1,739$ ;  $p<0,05$ ). Положительная динамика показателей коммуникативных склонностей членов ЭГ указывает на тот факт, что в рамках разработанной нами программы были созданы условия, обеспечивающие их развитие.

В процентном соотношении у лидеров ЭГ с различными уровнями развития организаторских склонностей также были выявлены изменения до и после воздействия, что свидетельствует о произошедших существенных личностных изменениях в контексте данной личностной характеристики за период реализации формирующего эксперимента и указывает на создание в

рамках экспериментальной программы оптимальных условий для развития организаторских склонностей. Если на начальном этапе работы уровень развития организаторских склонностей ниже среднего был характерен для 3,5% лидеров ЭГ, то после воздействия их количество уменьшилось до 0%. Средний уровень организаторских склонностей был выявлен до начала работы с членами ЭГ у 7,1% лидеров ЭГ, после окончания реализации программы их число также уменьшилось до 0%. Вместе с тем, возросло количество испытуемых с высоким уровнем организаторских склонностей с 42,8% до 60,7% ( $\varphi^*=1,903$ ;  $p<0,05$ ). В связи с существенными изменениями показателей организаторских склонностей членов ЭГ, справедливо заключить, что в рамках реализации программы формирующего эксперимента были созданы оптимальные условия для развития организаторских склонностей членов ЭГ.

Таким образом, статистический анализ показал наличие значимых изменений по всем исследуемым социально-психологическим характеристикам членов ЭГ, что является одним из критериев эффективности экспериментальной программы, а также свидетельствует о благоприятности условий, созданных в рамках социального обучения, для формирования социальности лидеров добровольческих групп.

Теперь проанализируем изменения показателей эмоционально-волевых характеристик лидеров ЭГ, произошедшие за период реализации формирующего эксперимента. В ходе статистического анализа результатов исследуемых ЭГ по параметру «Стрессоустойчивость», замеряемой до и после экспериментального воздействия, нами были установлены значимые различия в показателях некоторых из ее уровней. Так выявлены значимые изменения в среднем уровне ее развития (было – 21,4%, стало 3,5%;  $\varphi^*=2,179$ ;  $p<0,05$ ).

Положительная динамика установлена в показателях уровней чуть выше среднего (было – 21,4%, стало – 32,3%;  $\varphi^*=0,909$ ;  $p>0,05$ ) и выше среднего (было – 39,2%, стало – 53,5%;  $\varphi^*=1,078$ ;  $p>0,05$ ), однако она не является статистически значимой. Полученные результаты позволяют утверждать, что лидеры ЭГ по окончании реализации программы стали более психологически устойчивы в

отношении действующих на них стрессоров, а также приобрели умение более спокойно реагировать на жизненные трудности и конфликтные ситуации.

Таблица 25

Показатели эмоционально-волевых характеристик лидеров ЭГ на различных этапах формирующего эксперимента

Эмоционально-волевые характеристики	Уровень	Степень выраженности		φ*-критерий Фишера	Уровень значимости
		До	После		
Стрессоустойчивость	Очень низкий	-	-	-	-
	Низкий	-	-	-	-
	Ниже среднего	-	-	-	-
	Чуть ниже среднего	7,3%	0%	*	
	Средний	21,4%	3,5%	2,179	p<0,05
	Чуть выше среднего	21,4%	32,3%	0,909	p>0,05
	Выше среднего	39,2%	53,5%	1,078	p>0,05
	Высокий	10,7%	10,7%	0,000	p>0,05
	Очень высокий	-	-	-	-
Настойчивость	Низкий	7,6%	0%	*	
	Средний	53,2%	35,8%	1,351	p>0,05
	Высокий	39,2%	64,2%	1,892	p<0,05
Самообладание	Низкий	10,7%	0%	*	
	Средний	42,8%	28,5%	1,121	p>0,05
	Высокий	46,5%	71,5%	1,923	p<0,05
Общий индекс ВСК	Низкий	-	-	-	-
	Средний	64,3%	32,1%	2,733	p<0,01
	Высокий	35,7%	67,9%	2,451	p<0,01

Примечание: \* в данных случаях критерий не применим

Далее проанализируем изменения по общему показателю волевой

саморегуляции членов ЭГ. Положительная динамика установлена в показателях среднего (было – 64,3%, стало – 32,1%;  $\varphi^*=2,733$ ;  $p<0,01$ ) и высокого уровней (35,7% – было, 67,9% – стало;  $\varphi^*=2,451$ ;  $p<0,01$ ). На основании полученных результатов справедливо заключить, что благодаря участию в экспериментальной программе у представителей ЭГ установлена положительная динамика в показателях общего индекса волевого самоконтроля. В связи с этим можно утверждать, что лидеры добровольческих групп после окончания реализации программы формирующего эксперимента стали лучше контролировать свое психоэмоциональное состояние.

Далее обратимся к анализу показателей самообладания членов ЭГ до и после экспериментального воздействия. Установлены изменения в отношении показателей низкого его уровня: уменьшилось количество испытуемых с 10,7% до реализации формирующего эксперимента до 0% по его окончании. В то же время изменилось количество лидеров ЭГ со средним (42,8% - было, 28,5% - стало;  $\varphi^*=1,121$ ;  $p>0,05$ ) и высоким уровнем развития анализируемого референта (46,5% - было, стало - 71,5%;  $\varphi^*=1,923$ ;  $p<0,05$ ), что позволяет утверждать, что в рамках экспериментальной программы были созданы условия, способствующие развитию умения сохранять внутреннее спокойствие и самоконтроль в сложных жизненных ситуациях.

Определенные изменения были выявлены по шкале «Настойчивость». Например, уменьшилось количество испытуемых с низким уровнем развития данного референта с 7,6% до 0%. Достоверные различия установлены в динамике показателей высокого уровня развития настойчивости (было - 39,2%, стало - 64,2%;  $\varphi^*=1,892$ ;  $p<0,05$ ). Как следует из анализа эмпирических результатов, показатели настойчивости членов ЭГ претерпели существенные изменения за период реализации формирующего эксперимента, на основании чего справедливо заключить, что члены ЭГ стали проявлять большую решительность в процессе достижения значимой для них цели.

Обобщая результаты статистического анализа изменения показателей эмоционально-волевых характеристик членов ЭГ, можно утверждать, что

положительная динамика выявлена по каждой из изучаемых характеристик (стрессоустойчивость, самообладание, настойчивость). Таким образом, основываясь на результатах статистического анализа, можно сделать вывод о том, что в рамках социального обучения были созданы необходимые психологические условия, обеспечивающие положительную динамику показателей социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик лидеров ЭГ.

Дальнейшая логика анализа результатов формирующего эксперимента предполагает рассмотрение динамики показателей социальности испытуемых ЭГ в условиях, специально созданных в рамках социального обучения.

Для установления динамики показателей социальности был осуществлен замер ее состояния у представителей ЭГ до и после экспериментального воздействия.

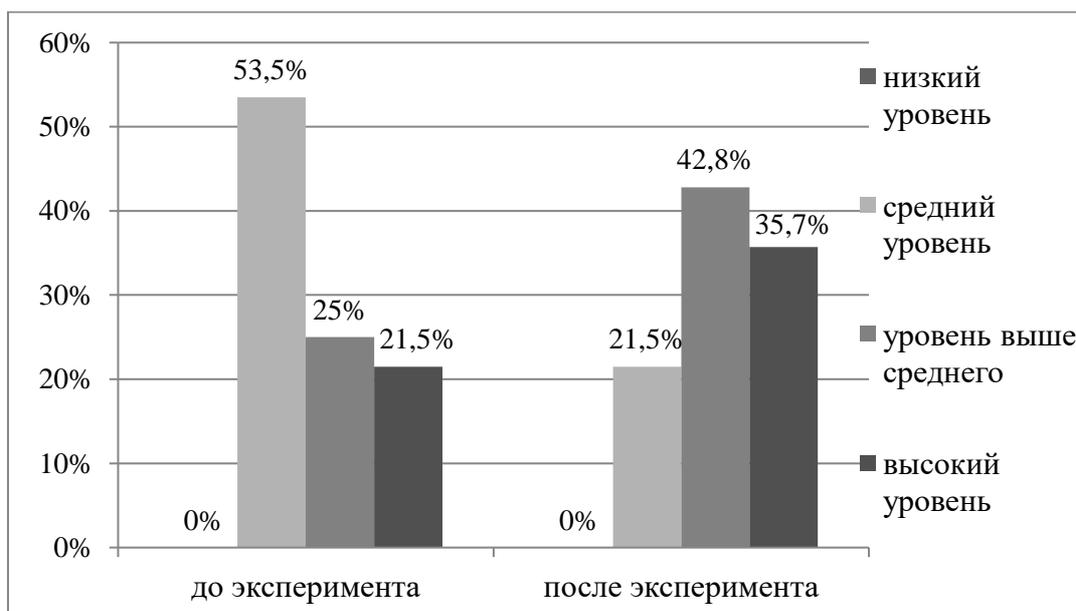


Рис.4. Распределение испытуемых ЭГ с различными уровнями социальности до и после воздействия (%)

Как следует из данных рисунка 4, в процентном соотношении показателей социальности лидеров ЭГ по окончании экспериментального воздействия произошли существенные изменения, что выступает свидетельством значительных личностных преобразований в контексте данной личностной характеристики.

На итоговом этапе тестирования было выявлено уменьшение количества лидеров ЭГ со средним уровнем социабельности с 53,5% до 21,5% ( $\varphi^*=2,548$ ;  $p<0,01$ ) и увеличение числа испытуемых с уровнем развития выше среднего с 25% (до воздействия) до 42,8% (после воздействия) ( $\varphi^*=1,423$ ;  $p>0,05$ ). Высокий уровень социабельности был зафиксирован у 21,5% лидеров ЭГ на начальном этапе эксперимента, по окончании реализации программы их число увеличилось до 35,7%, однако эти различия не являются статистически значимыми ( $\varphi^*=1,192$ ;  $p>0,05$ ).

Как удалось установить, по окончании реализации программы в показателях социабельности лидеров ЭГ была выявлена положительная динамика, что нашло подтверждение в результатах статистического анализа. Такие результаты свидетельствуют о том, что участие лидеров-добровольцев в экспериментальной программе способствовало повышению степени их включенности в социальную среду, повысило их социальную активность, психоэмоциональную устойчивость и адаптационные возможности.

Таким образом, результаты статистического анализа показали наличие значимых различий в показателях социабельности испытуемых до и по окончании реализации экспериментальных занятий. Данный факт свидетельствует о том, что в рамках социального обучения были созданы оптимальные психологические условия, которые обеспечили повышение показателей социабельности лидеров добровольческих групп.

Дальнейшая логика исследования предполагает анализ динамики показателей социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик лидеров КГ, произошедшей за период реализации формирующего эксперимента. Для установления статистически значимых отличий в показателях социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик членов КГ до и после реализации формирующего эксперимента был применен T – критерий Вилкоксона.

Как следует из полученных данных, значения социально-психологических характеристик на начальном этапе эксперимента значимо не отличаются от их

показателей на контрольном этапе в КГ. Данный вывод можно сделать исходя из результатов статистического анализа.

Таблица 26

Динамика показателей социально-психологических характеристик лидеров КГ

Социально-психологические характеристики	Отрицательные ранги	Положительные ранги	Связи	T-критерий Вилкоксона	Уровень значимости
Макиавеллизм	3	7	16	1,241	$p>0,05$
Коммуникативные склонности	2	5	19	0,632	$p>0,05$
Организаторские склонности	1	4	21	1,342	$p>0,05$

В связи с отсутствием значимых отличий в показателях макиавеллизма ( $T=1,241$ ;  $p>0,05$ ), коммуникативных ( $T=0,632$ ;  $p>0,05$ ) и организаторских склонностей ( $T=1,342$ ;  $p>0,05$ ) у членов КГ за период реализации формирующего эксперимента, можно сделать вывод о том, что именно включенность лидеров добровольческих групп в экспериментальную программу детерминировала у них наличие положительной динамики показателей их социально-психологических характеристик. В то же время отсутствие статистически значимых отличий у членов КГ указывает на необходимость создания специальных условий для их развития в рамках жизнедеятельности добровольческих групп.

В таблице 27 представлены результаты статистического анализа динамики показателей эмоционально-волевых характеристик членов КГ за период реализации программы формирующего эксперимента. Как мы видим, статистически значимых отличий в показателях их стрессоустойчивости ( $T=1,745$ ;  $p>0,05$ ), самообладания ( $T=1,403$ ;  $p>0,05$ ) и настойчивости ( $T=1,725$ ;  $p>0,05$ ) не имеется. На основании этого справедливым видится вывод о том, что

для обеспечения положительной динамики эмоционально-волевых характеристик лидеров КГ необходимо создание специальных условий в рамках деятельности их добровольческих объединений.

Таблица 27

Динамика показателей эмоционально-волевых характеристик лидеров КГ

<b>Эмоционально-волевые характеристики</b>	<b>Отрицательные ранги</b>	<b>Положительные ранги</b>	<b>Связи</b>	<b>T-критерий Вилкоксона</b>	<b>Уровень значимости</b>
Стрессоустойчивость	8	5	13	- 1,745	p>0,05
Самообладание	2	5	19	1,403	p>0,05
Настойчивость	1	5	20	1,725	p>0,05

Таким образом, за период реализации формирующего эксперимента у представителей КГ не было выявлено статистических значимых изменений в показателях их эмоционально-волевых и социально-психологических характеристик, поэтому справедливо заключить, что положительная динамика показателей обозначенных характеристик лидеров ЭГ обусловлена их включенностью в специально созданные в рамках социального обучения условия.

Далее перейдем к анализу результатов повторного исследования показателей социальности представителей КГ по окончании реализации программы формирующего эксперимента. Как удалось установить, испытуемых КГ с низким уровнем социальности не было выявлено как до, так и после реализации программы формирующего эксперимента. Более того, отметим, что не установлено изменений в показателях среднего уровня социальности членов КГ. Выявлена динамика в показателях уровня социальности выше среднего с 50% до начала эксперимента до 46,4% после его окончания ( $\phi^*=0,267$ ;  $p>0,05$ ), однако она не является статистически значимой, так же как

и изменения в показателях высокого уровня развития социабельности (с 28,6% до воздействия до 32,2% после его окончания,  $\phi^*=0,291$ ;  $p>0,05$ ). Такие статистические результаты выступают свидетельством того, что показатели социабельности не претерпели за период реализации формирующего эксперимента у лидеров КГ положительной / отрицательной статистически значимой динамики.

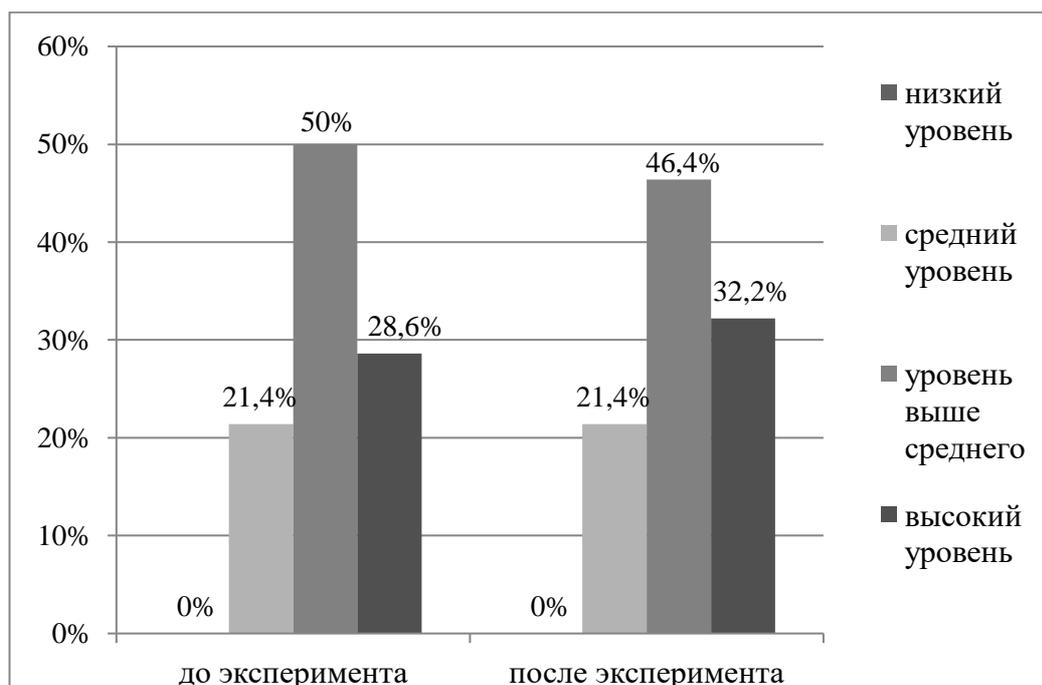


Рис. 5. Распределение испытуемых КГ с различными уровнями социабельности до и после воздействия (%)

Для создания более целостного представления относительно динамики показателей социабельности членов КГ и ЭГ, проанализируем результаты, полученные на основе применения Т-критерия Вилкоксона.

Таблица 28

Динамика социабельности испытуемых КГ и ЭГ

Группа	Отрицательные ранги	Положительные ранги	Связи	Т -критерий Вилкоксона	Уровень значимости
Контрольная	0	5	21	1,890	$p>0,05$
Экспериментальная	0	26	2	4,376	$p<0,01$

Как следует из данных статистического анализа, значимые изменения установлены только в отношении динамики показателей социальности представителей ЭГ ( $T=4,376$ ;  $p<0,01$ ). Показатели социальности членов КГ не претерпели статистически значимых изменений за период реализации формирующего эксперимента ( $T=1,890$ ;  $p>0,05$ ).

Итак, согласно полученным нами эмпирическим данным, можно констатировать, что показатели социальности лидеров КГ за период реализации формирующего эксперимента изменились незначительно, что нашло отражение в результатах статистической обработки. В то время как показатели социальности испытуемых ЭГ претерпели существенные изменения, что подтверждено статистическими методами. На основании этого справедливым представляется сделать вывод о высокой результативности разработанной нами программы, и социальное обучение можно рассматривать в качестве эффективного средства формирования социальности лидеров молодежных добровольческих групп.

Основываясь на изложенном выше, можно утверждать, что гипотеза нашего исследования об эффективности социального обучения как средства формирования социальности лидеров молодежных добровольческих групп, проявляющейся в её положительной динамике у испытуемых, подтвердилась. Теоретическое осмысление полученного нами эмпирического результата, дает возможность утверждать, что использование социального обучения в качестве средства формирования социальности лидеров добровольческих групп показало свою высокую эффективность, выражающуюся на поведенческом уровне в увеличении степени включенности лидеров добровольческих групп в социальную среду, улучшении их адаптационных возможностей и перцептивно-интерактивной компетентности. Справедливым видится и вывод о том, что социальное обучение можно рассматривать в качестве средства формирования социальности лидеров добровольческих групп только в том случае, если в рамках него будут созданы особые психологические условия, обеспечивающие положительную динамику показателей социальности испытуемых.

Исходя из опыта проведения экспериментальных занятий, можно предположить, что более существенное изменение показателей социальности возможно в случае преобразования относительно кратковременного экспериментального воздействия в постоянную системную работу с представителями добровольчества, подобную социальному обучению. Внедрение обозначенного положения предполагает качественное преобразование процесса психологического сопровождения добровольцев и создание целостной системы, направленной на их личностное развитие. Для повышения эффективности деятельности добровольческих объединений и личностного развития их лидеров нами были предложены научно-практические рекомендации по социально-психологическому сопровождению лидеров добровольческих групп с целью повышения показателей их социальности (Приложение 6).

## **Выводы по главе 2**

Основываясь на эмпирических результатах исследования, представляется возможным обозначить следующие наиболее значимые выводы:

- Первая частная гипотеза относительно того, что специфика личностных характеристик лидеров добровольческих групп обусловлена особенностями добровольческой деятельности, частично подтвердилась.

На основании результатов эмпирического исследования нами было установлено, что личностные характеристики лидеров добровольческих групп обладают определенными чертами сходства с личностными характеристиками лидеров учебных групп, которые не занимаются добровольческой деятельностью. Так, не было выявлено статистически значимых различий в показателях самообладания, настойчивости и стрессоустойчивости ЛУГ и ЛДГ. В связи с этим не представляется возможным говорить об обусловленности спецификой добровольческой деятельности всех личностных характеристик лидеров добровольческих групп.

- Вторая частная гипотеза касательно того, что эмоционально-волевые характеристики являются инвариантными для лидеров добровольческих групп, подтвердилась.

Результаты сравнительного эмпирического исследования и статистического анализа не показали значимых отличий в отношении эмоционально-волевых характеристик лидеров добровольческих и лидеров учебных групп (самообладание, настойчивость, стрессоустойчивость), поэтому справедливо рассматривать данные личностные характеристики в качестве инвариантных для лидеров исследуемых групп.

- Третья частная гипотеза относительно того, что в качестве вариативных личностных характеристик лидеров добровольческих групп выступают их социально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики, подтвердилась.

Результаты статистического анализа позволили констатировать тот факт, что личностные характеристики лидеров добровольческих и лидеров учебных групп значимо различаются по таким эмпирическим референтам исследуемых, как коммуникативные и организаторские склонности, макиавеллизм и социабельность (социально-психологические характеристики), а также установка личности на «альтруизм-эгоизм», мотиваторы социально-психологической активности личности и социальные ценности (мотивационно-ценностные характеристики). В связи с чем, считаем возможным рассматривать мотивационно-ценностные и социально-психологические характеристики лидеров добровольческих групп в качестве их вариативных личностных характеристик.

- Четвертая частная гипотеза о том, что социальное обучение является эффективным средством формирования социабельности лидеров молодежных добровольческих групп, что проявляется в ее положительной динамике у испытуемых, подтвердилась.

Результаты статистического анализа показателей социабельности испытуемых экспериментальной группы до и по окончании реализации

формирующего эксперимента показали наличие значимых изменений, что выступает свидетельством того, что в рамках социального обучения были созданы психологические условия, необходимые для формирования социальности лидеров-добровольцев. Уточним, что положительной динамики не было установлено в отношении показателей социальности испытуемых контрольной группы за период реализации формирующего эксперимента. В целом анализ эмпирических результатов показал, что посредством социального обучения, ориентированного на развитие социально-психологических и эмоционально-волевых характеристик лидеров добровольческих групп, возможно обеспечить повышение показателей их социальности.

## Заключение

Вопросы, касающиеся психологических аспектов добровольчества, на данный момент представляют высокий интерес для исследователей из различных научных областей. Так, исследованию психологических характеристик представителей добровольчества посвящено достаточно большое число эмпирических работ. Причем для отечественных социальных психологов характерно центрирование на ценностно-смысловом аспекте добровольческой деятельности (А.А. Боброва, Е.С. Азарова, С.В. Алещенок, Е.П. Ильин, Л.А. Кудринская, С.В. Михайлова, Н.А. Потапова и др.), а также - на личностных особенностях добровольца, которые отражены в работах Л.В. Вандышевой, О.А. Гулевич, Е.С. Лехмус, Л.М. Митиной, Е.Б. Пучковой, М.Н. Расходчиковой, О.В. Решетникова, Е.Е. Русяковой и др.

Проблематику молодежного лидерства в том или ином аспекте исследовали А.А. Александрова, Е.Д. Вашурина, Е.М. Веселова, З.Г. Гапонюк, В.А. Дмитриева, Л.П. Дулалаева, А.Б. Иванова, С.Е. Кузенко, А.Н. Лутошкин, А.С. Макаренко, Т.В. Махина, И.А. Панарин, А.В. Понамарёв, Л.И. Уманский, П.В. Фурсова, А.С. Чернышев и др. На значимость социальности как личностной характеристики лидера в своих работах указывают А.Н. Аянян, Е.М. Веселова, О.В. Гребенникова, М.Ю. Загирняк, А.В. Карпов, И.А. Левицкая, Д.В. Муньков, К.М. Ольховиков, В.К. Потемкин и др. Таким образом, теоретический анализ социально-психологической литературы позволяет утверждать, что в отечественной социальной психологии накоплен значительный концептуальный опыт исследования проблемы лидерства и личности лидера как ее составляющей. Однако исследований, отражающих особенности личностных характеристик лидера добровольческих групп, на данный момент не выявлено.

Результаты реализованного нами теоретико-эмпирического исследования свидетельствуют о том, что поставленная цель достигнута, обозначенные задачи выполнены, основная и частные гипотезы частично или полностью подтверждены.

Результатом обобщения полученных теоретико-эмпирических данных стало формулирование следующих **выводов**.

1. Результаты теоретического анализа социально-психологических исследований феноменов лидерства и добровольчества выступили в качестве содержательной основы для конструирования модели личностных характеристик молодежного лидера, которая имеет уровневую организацию и включает следующие компоненты: мотивационно-ценностные характеристики (отражают особенности направленности личности лидера), социально-психологические характеристики (проявляются в специфике межличностного взаимодействия лидера с его последователями) и эмоционально-волевые характеристики (являющиеся проявлениями эмоционально-волевой сферы личности лидера).

2. Существенным компонентом в структуре личностных характеристик молодежного лидера является социабельность, так как она отражает особенности взаимодействия личности с социальной средой и позволяет определить перспективы психологического сопровождения деятельности лидеров добровольческих групп. Анализ структурных компонентов социабельности дает возможность установить причины трудностей социальной адаптации и дезинтеграции личности, при наличии которых молодежь не может реализовать свой лидерский потенциал. Вместе с тем наличие лидерского потенциала личности находит отражение в высоких показателях социабельности. Кроме того, социабельность обеспечивает вариативность стратегий поведения в межличностном взаимодействии, без чего невозможно продуктивно реализовывать властные отношения.

3. Получены новые эмпирические данные относительно особенностей личностных характеристик лидеров добровольческих групп: большинство лидеров добровольческих групп обладает альтруистической направленностью, достижение успеха в целом является для них ведущим мотиватором социально-психологической активности; в мотивационном профиле лидеров добровольческих групп установлено преобладание мотивов, ориентированных на общение и саморазвитие; наиболее существенными для них являются семейные и социальные ценности; им свойственен в основном средний уровень развития настойчивости, самообладания, социабельности и макиавеллизма; уровень развития

стрессоустойчивости преимущественно выше среднего; лидеры добровольческих групп характеризуются средним уровнем коммуникативных и высоким уровнем развития организаторских склонностей.

4. Модель личностных характеристик молодежного лидера выступает содержательной основой для изучения личностных характеристик лидеров молодежных добровольческих групп. В двухкомпонентную структуру модели личностных характеристик лидера молодежных добровольческих групп входят инвариантный и вариативный компоненты. Инвариантными личностными характеристиками лидеров молодежных добровольческих групп выступают их эмоционально-волевые характеристики; вариативными личностными характеристиками лидеров молодежных добровольческих групп являются их социально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики.

5. Выявлены достоверные различия личностных характеристик лидеров – добровольцев и лидеров учебных групп, не занимающихся добровольческой деятельностью (социально-психологические и мотивационно-ценностные характеристики). На основании этого сделан вывод о том, что специфика деятельности группы находит отражение в вариативных характеристиках лидеров добровольческих групп. Значимые различия не установлены у лидеров-добровольцев и лидеров учебных групп, не включённых в добровольческую деятельность, в отношении их инвариантных характеристик. В связи с этим справедливо считать, что эмоционально-волевые характеристики (самообладание, настойчивость и стрессоустойчивость) являются общими для исследуемых групп лидеров.

6. Реализация программы социального обучения обеспечила повышение показателей социальности лидеров добровольческих групп, что нашло отражение в результатах статистической обработки. Следовательно, социальное обучение можно рассматривать в качестве эффективного средства формирования социальности лидеров добровольческих групп, если его реализация предполагает создание специальных психологических условий, способствующих

развитию коммуникативных, организаторских склонностей, макиавеллизма, стрессоустойчивости, настойчивости и самообладания лидеров-добровольцев.

7. Основываясь на результатах эмпирического исследования, нами были составлены научно-практические рекомендации, адресованные практическим психологам и руководителям добровольческих объединений по социально-психологическому сопровождению лидеров добровольческих групп с целью повышения показателей их социальности.

Результаты эмпирического исследования нельзя назвать конечными, но они позволяют обозначить дальнейшие перспективы разработки данной проблематики, которые, на наш взгляд, заключаются в увеличении выборки исследования, включая лидеров-добровольцев из других регионов, стран; в установлении специфики личностных характеристик лидеров других направлений добровольчества (медицинского, патриотического, экологического и т.д.); во внедрении естественного эксперимента в преподавание спецкурсов, относящихся к сфере добровольчества в вузах; в проведении лонгитюдного исследования в рамках данной проблематики; в выявлении специфики личностных характеристик лидеров-добровольцев других возрастных групп.

## Библиографический список

1. Авдеева, А. В. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в вузе : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / А. В. Авдеева. — Тамбов, 2010. — 195 с.
2. Агафонова, С. В. Доброжелательность как нравственное качество студентов-волонтеров / С. В. Агафонова, Н. Г. Брюхова, Б. В. Кайгородов // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 2. — Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/14PSMN223.pdf> (дата обращения: 29.11.2023).
3. Азарова, Е. С. Психологические детерминанты и эффекты добровольческой деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / Е. С. Азарова. — Хабаровск, 2008. — 24 с.
4. Айгубов, Л. С. Социально-педагогические условия развития профессионального самоопределения студентов социального факультета в добровольческой деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7 / Л. С. Айгубов. — Орёл, 2022. — 24 с.
5. Александрова, А.А. Формирование лидерских навыков студента в среде вуза / А. А. Александрова, А. Н. Комарова, С. М. Мальцева // *International Journal of Advanced Studies in Education and Sociology*. — 2022. — №1. — С. 67-71.
6. Алещенок, С. В. Социальное добровольчество в России: состояние и перспективы развития / С. В. Алещенок // *Ценностный мир современной молодежи: на пути интеграции*. — Москва: Социум, 1994. — С. 151-153.
7. Андриянченко, Е. Г. Теоретический анализ проблемы лидерства в зарубежной социальной психологии / Е. Г. Андриянченко // *Молодой ученый*. — 2012. — №10. — С. 256-261.
8. Аргайл, М. Психология счастья / М. Аргайл. — Санкт-Петербург: Питер, 2003. — 271 с.
9. Аронсон, Э. Социальная психология. Психологические законы поведения человека в социуме / Э. Аронсон, Т. Уилсон, Р. Эйкерпг. — Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2004. — 560 с.
10. Аянян, А. Н. Особенности позитивной социализации и виртуальной

коммуникации у современной молодежи в ситуации транзитивности / А. Н. Аянян, О. В. Гребенникова // Вестник РГГУ. – Серия «Психология. Педагогика. Образование», 2022. – № 1. – С. 99–118.

11. Бархаев, А. Б. Социально-психологические условия вовлечения волонтеров в деятельность общественных организаций : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / А. Б. Бархаев. – М., 2010. – 292 с.

12. Беляева, П. А. Развитие лидерского потенциала студентов как психологическая проблема / П.А. Беляева // Вестник Ставропольского государственного университета. — 2009.— № 6.— С. 126-131.

13. Белякова, Н. В. Социально-психологические особенности проявления лидерства в студенческих группах : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Н.В. Белякова. – М., 2002. — 197 с.

14. Бендас, Т. В. Психология лидерства : Учебник и практикум для вузов / Т. В. Бендас. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Изд-во «Юрайт», 2020. — 502 с.

15. Березина, Т.Н. О многообразии смыслов жизни современной личности / Т. Н. Березина // Личность и бытие: субъективный подход. – Краснодар: Академия, 2005. — С. 54.

16. Битянова, М. Р. Социальная психология : Учебное пособие. 2-е изд., перераб. / М. Р. Битянова. – Санкт-Петербург: Питер, 2021. – 368 с.

17. Боброва, А. А. Волонтерство как средство формирования социокультурных ценностей у будущих педагогов / А. А. Боброва, А. А. Ниязова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2021. – № 2 (февраль). – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2021/211008.htm>, (дата обращения: 11.11.2019).

18. Богачева, Т. И. Исследование взаимосвязи тревожности и социабельности студентов-психологов / Т. И. Богачева // Социальная психология: вопросы теории и практики : Материалы VIII Международной научно-практической конференции памяти М.Ю. Кондратьева, Москва, 11–12 мая 2023 года. – Москва: Московский государственный психолого-педагогический университет, 2023. – С. 135-137.

19. Богачева, Т. И. Исследование социабельности как личностной

характеристики лидера: построение опросника и его валидизация / Т.И. Богачева // Экспериментальная психология. – 2021. – Т. 14. – № 4. – С. 76-89.

20. Бодренкова, Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике / Г. П. Бодренкова // Методическое пособие. – Москва: Российский центр развития добровольчества (Благотворительный фонд «Московский дом милосердия»), 2013. – 320 с.

21. Бородаева, Г. Г., Руднева И.А. Волонтерская деятельность как фактор формирования личности студента / Г. Г. Бородаева, И. А. Руднева // Современные проблемы науки и образования (электронный научный журнал). – 2014. – №4. – Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=14037>, (дата обращения: 10.11.2019).

22. Большой энциклопедический словарь в 2-х томах: [А-Я] / Гл. ред. А.М. Прохоров. – Москва: Советская энциклопедия, 1991. – 1629 с.

23. Вавилкин, В. Н. История изучения лидерских качеств у зарубежных и отечественных авторов / В. Н. Вавилкин, Л. В. Ануфриенко // Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России». – 2015. – №4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-izucheniya-liderskih-kachestv-u-zarubezhnyh-i-otechestvennyh-avtorov> (дата обращения: 01.04.2019).

24. Вандышева, Л. В. Формирование готовности будущих специалистов по социальной работе к волонтерской деятельности : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Л. В. Вандышева. – Самара, 2006. – 218 с.

25. Вашурина, Е. Д. Особенности принятия решений и лидерства в условиях неопределенности / Е. Д. Вашурина. Т. Ю. Базаров // Организационная психология. – 2020. – Т. 10. – № 3. – С. 185-206.

26. Великанова, Е. В. Условия эффективной институционализации добровольческого молодежного движения / Е. В. Великанова // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. – Тамбов, 2013. – Выпуск № 9 (125). – С. 151-159.

27. Веселова, Е. М. Социально-психологические особенности взаимосвязи

лидера и малой группы в деятельности клубов исторической реконструкции: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Е. М. Веселова. – М., 2011. – 142 с.

28. Воробьева, А. Е. Психологические характеристики волонтеров различных направленностей активности / А. Е. Воробьева, С. И. Скипор // Социальная психология и общество. – 2021. Т. 12. – № 3. – С. 205-218.

29. Всеобщая декларация добровольчества [Электронный ресурс] // Ин-т проблем гражданского общества: сайт. — Режим доступа: <http://inprgo/site/?text=182> (дата обращения: 04.09.2014).

30. Гакельберг, Т. Б. К вопросу о сущности лидерства / Т. Б. Гакельберг, Т. П. Ковшова, З. Ш. Мустафина // Образование и проблемы развития общества. – 2020. – №2 (11). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-suschnosti-liderstva> (дата обращения: 02.03.2023).

31. Гальтон, Ф. Наследственность таланта : Законы и последствия / Ф. Гальтон. — Москва: Мысль, 1996. – 269 с.

32. Гапонюк, З. Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / З. Г. Гапонюк. – М., 2008. – 27 с.

33. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. — Москва: «Альпина Паблишер», 2019. — 302 с.

34. Григорьев, И. Н. Специфика организации волонтерства в молодежной среде / И. Н. Григорьев // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. – Тамбов, 2008. – Выпуск 12 (68). – С. 100-104.

35. Григорьева М. В. Базовый побудительный механизм социальной активности личности / М. В. Григорьева // Социальная психология и общество. – 2019. – Том10. – № 1. – С. 5—17.

36. Гулевич, О. А. Помощь как стиль жизни: психологические аспекты волонтерской деятельности / О. А. Гулевич, И. А. Шевелева А. А. Фомичев // Социальная психология и общество. – 2013. – № 2. – С. 5–18.

37. Декина, Е. В. Влияние «Я-концепции» студента на готовность к

участию в добровольческой деятельности / Е. В. Декина, К. С. Шалагинова // Концепт. – 2021. – №5. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-ya-kontseptsii-studenta-na-gotovnost-k-uchastiyu-v-dobrovolcheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 07.08.2021).

38. Дмитриева, В. А. Психологические особенности лидерства и возможности его развития / В. А. Дмитриева // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – Москва: МПСИ, 2011. – №2 (11). – С. 46-53.

39. Дрыгина, И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза / И. В. Дрыгина, О. А. Шушерина, В. В. Игнатова // Федеральное агентство по образованию, ГОУ ВПО «Сиб. гос. технол. ун-т». – Красноярск : Сиб-ГТУ, 2006. – 154 с.

40. Дулалаева, Л. П. Развитие лидерских качеств студентов в процессе реализации молодежной политики в вузе // Глобальный научный потенциал. – 2022. – № 11 (140). – С. 148-151.

41. Евтихов, О. В. «Я-Концепция» организационного лидера как компонент лидерского потенциала руководителя / О. В. Евтихов // Актуальные проблемы борьбы с преступностью: вопросы теории и практики : Материалы XXIV международной научно-практической конференции, Красноярск, 08–09 апреля 2021 года. Том Часть 2. – Красноярск: Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. – С. 123-126.

42. Живица, О. В. Лидерство: Учебное пособие / О. В. Живица. – Москва: Синергия, 2021. — 188 с.

43. Журавлев, А. Л. Социальная психология : Учебное пособие / А. Л. Журавлев, Т. П. Емельянова, А. А. Грачев. – Москва: Изд-во «ИНФРА-М», 2023. – 544 с.

44. Загирняк, М.Ю. Понятие социабельности в неокантианстве русского зарубежья первой половины XX века : автореф. дис. ... д-ра филос. наук : 5.7.2 / М. Ю. Загирняк. – Москва, 2021. – 31 с.

45. Знаков, В. В. Макиавеллизм: психологическое свойство личности и

методика его исследования / В. В. Знаков // Психологический журнал. – 2000. – Т. 21. – № 5. – С. 16-22.

46. Иванова, А. Б. Активизация лидерского потенциала студентов вуза в процессе внеучебной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / А. Б. Иванова. — Челябинск, 2010. — 24 с.

47. Ильин, Е. П. Психология помощи. Альтруизм, эгоизм, эмпатия. — Санкт-Петербург: Питер, 2013. — 304.

48. Ильин, В. А. Психология лидерства : Учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва: Изд-во «Юрайт», 2024. — 311 с.

49. Ионова, М.С. Особенности лидерских качеств студентов с разным социометрическим статусом / М. С. Ионова, Н. В. Резепова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – Т. 9. – № 1. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-liderskih-kachestv-studentov-s-raznym-sotsiometricheskim-statusom> (дата обращения: 29.02.2022).

50. Канджеми, Д. Психология современного лидерства. Американские исследования /Д. Канджеми, К. Ковальски. – Москва: Когито-Центр, 2007. – 302 с.

51. Карпов, А. В. Психология менеджмента : Учебник для вузов / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2024. — 481 с.

52. Кисляков, П. А. Моральные основания и социальные нормы безопасного просоциального поведения молодежи [Электронный ресурс] / П.А. Кисляков, Е.А. Шмелева, М. А. Александрович // Образование и наука. — 2020. — №10. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/moralnye-osnovaniya-i-sotsialnye-normy-bezopasnogo-prosotsialnogo-povedeniya-molodezhi> (дата обращения: 24.10.2021).

53. Коломинский, Я. Л. Психология взаимоотношений в малых группах / Я. Л. Коломинский. – Москва: Изд-во «АСТ», 2010. – 446 с.

54. Конышева, Л. Н. Формирование лидерских качеств студентов посредством участия в деятельности органов самоуправления : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Л. Н. Конышева. – Киров, 2009. – 189 с.

55. Корнеева, Е. Л. Основные направления исследования волонтерской

деятельности / Е. Л. Корнеева // Психологическая наука и образование [www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru). – 2015. – Т. 7. – № 1. – С. 131-141.

56. Косова, У. П. Мотивация волонтерской деятельности [Электронный ресурс] / У. П. Косова // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2012. – №2 (20). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-volonterskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 05.03.2019).

57. Кретьова, У. П. Модель волонтерской деятельности [Электронный ресурс] / У. П. Кретьова // Вестник КРАУНЦ. Гуманитарные науки. – 2014. – №2 (24). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-volonterskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 18.03.2023).

58. Кричевский, Р.Л. Лидерство как структурный феномен / Р.Л. Кричевский, М.М. Рыжак // Социальная психология: Хрестоматия: Учебное пособие для студентов вузов / Составители Е. П. Белинская, О. А. Тихомандрицкая. – Москва: «Аспект Пресс», 2003. – С. 227– 236.

59. Крушельницкая, О. Б. Исследование лидерства в школьных и студенческих группах / О. Б. Крушельницкая // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2011. – №3. – С. 60–73.

60. Кудринская, Л. А. Мотивация добровольческого труда: теоретические подходы в социологии / Л. А. Кудринская // Гражданское общество в России: опыт участия женских НПО: Сборник материалов. — М., 2004. — С. 71–77.

61. Кузенко, С.Е. Исследование влияния лидерских качеств студента на процесс формирования профессиональных компетенций / С. Е. Кузенко, А. Ю. Овчинникова, Н. К. Попов // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия «Экономика». – 2021. – №3 (37). – С. 139 – 146.

62. Куникина, Н.П. Теоретические и эмпирические аспекты изучения профессионально значимых личностных качеств у волонтеров [Электронный ресурс] / Н.П. Куникина // Северо-Кавказский федеральный университет. – Режим доступа: [http://club.ncstu.ru/Science/articles/hs/2007\\_05/psychology/l1.pdf/file\\_download](http://club.ncstu.ru/Science/articles/hs/2007_05/psychology/l1.pdf/file_download) (дата обращения: 10.09.2023).

63. Купрейченко, А. Б. Проблема изучения мотивов и психологических барьеров волонтерской активности молодежи / А.Б. Купрейченко // Профессиональное и личностное самоопределение молодежи в современной России / под ред. А. В. Капцова. – Самара: СамЛюксПринт, 2013. – С. 143 – 150.
64. Курочкина, С. В. Структурная организация личностных качеств как детерминанта наднормативной деятельности студентов : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / С. В. Курочкина. — Ярославль, 2021. — 24 с.
65. Ладанов, И. Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки / И. Д. Ладанов. – Москва: «Корпоративные стратегии», 2004. – 496 с.
66. Левин, К. Теория поля в социальных науках / К. Левин. – Академический проект, 2019 г. – 313 с.
67. Левицкая, И. А. Социабельность и социальный капитал личности: некоторые аспекты теоретического анализа / И. А. Левицкая // Социосфера. – 2012. – № 1. – С. 69–73.
68. Ледовская, М.Е. Командная работа и лидерство : учебное пособие / М.Е. Ледовская, И.И. Ледовская, Е.Н. Дьячкова. – Белгород : Изд-во Белгородского ун-та кооп., экономики и права, 2019. – 174 с.
69. Лехмус, Е. С. Волонтерская мотивация у поколения Z / Е. С. Лехмус // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – 2021. – №3. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/volonterskaya-motivatsiya-u-pokoleniya-z> (дата обращения: 04.04.2023).
70. Логвинов, И. Н. Концепция гендерного молодежного лидерства в учебных группах / И. Н. Логвинов, М. И. Логвинова, Богачева Т. И. // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – № 6. – С. 108-118.
71. Логвинова, М. И. Просоциальные молодежные субкультуры как ресурс развития коллективистической направленности лидеров-добровольцев / М. И. Логвинова, Т. И. Богачева // Развитие субъектов образовательного процесса в современных условиях : Материалы Международной научно-практической конференции. Памяти профессора И.Ф. Бережной посвящается, Воронеж, 17

сентября 2020 года / под общ. ред. Л. А. Кунаковской, О. Б. Мазкиной, С. В. Поповой. – Воронеж: Воронежский государственный университет, 2020. – С. 177-180.

72. Логвинова, М. И. Роль молодежных субкультур просоциальной направленности в развитии социальных способностей личности / М.И. Логвинова, Т.И. Богачева // Психология способностей и одаренности : Материалы всероссийской научно-практической конференции, Ярославль, 21–22 ноября 2019 года / под ред. В.А. Мазилова. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2019. – С. 502-505.

73. Ломброзо, Ч. Гениальность и помешательство / Ч. Ломброзо. пер. с ит. Г. Тетюшиновой. – Москва: АСТ, 2024. — 384.

74. Луговая, Е. А. Феномен добровольчества в социокультурном пространстве России : автореф. дис. ... канд. культурологии: 24.00.01 / Е. А. Луговая. — Саратов, 2012. — 48 с.

75. Ляшенко, М. И. Педагогическое волонтерство как вид добровольческой деятельности студенческой молодежи / М. И. Ляшенко, Г.А. Лебедева // Мир науки, культуры, образования. – 2017. – № 6 (67). – С. 160–165.

76. Макаренко, А. С. Воспитание и развитие личности в коллективе / А. С. Макаренко. – Москва: Амрита, 2022. – 228 с.

77. Маковей, Н. В. Педагогические условия подготовки студентов вузов к волонтерской деятельности : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Н. В. Маковей. – Благовещенск, 2006. – 171 с.

78. Маркелова, Ю. В. Образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Ю. В. Маркелова. – Оренбург, 2019. – 24 с.

79. Мартынова, Т. Н. Мотивация волонтерской деятельности учащейся молодежи в социальной работе с пожилыми людьми / Т.Н. Мартынова // Эффективные модели социального воспитания: проблемы, поиски, перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 29–30 ноября 2006 г. – Арзамас: АГПИ, 2007. – С. 332 – 340.

80. Маслоу, А. М. Мотивация и личность / А. Маслоу. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 400 с.
81. Махина, Т. В. Особенности использования социально-психологического тренинга в целях развития лидерских качеств студентов - будущих менеджеров : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Т. В. Махина. – Москва, 2003. – 204 с.
82. Мацюк, Т. Б. Личностное развитие студентов вуза в условиях волонтерской деятельности / Т. Б. Мацюк // Вестник ТвГУ. Серия Педагогика и психология. – 2018. – № 4. – С. 84-94.
83. Муньков, Д. В. Анализ организационной культуры предприятия в континууме двух характеристик: социальность и солидарность / Д. В. Муньков // Молодой ученый. – 2019. – № 25 (263). – С. 215-217. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/263/60918/> (дата обращения: 05.04.2022).
84. Методические рекомендации по формированию добровольческих (волонтерских) центров на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования. – Москва: Перо, 2019. – 355 с.
85. Михайлова, С.В. Десять советов по работе с добровольцами руководителю общественной организации [Электронный ресурс] / С.В. Михайлова. – Режим доступа: [http://www.kdobru.ru/netcat\\_files/171/143/organizaciya\\_raboti\\_s\\_dobrovolcami.pdf](http://www.kdobru.ru/netcat_files/171/143/organizaciya_raboti_s_dobrovolcami.pdf) (дата обращения: 12.09.2023).
86. Насиновская, Е.Е. Вопросы мотивации личности с позиции деятельностного подхода / Е.Е. Насиновская // Психология в вузе. — 2003. — № 1–2. – С. 216–225.
87. Обозов, Н. Н. Психология управления группой / Н. Н. Обозов. – Санкт-Петербург: Академия психологии, предпринимательства и менеджмента «Облик», 1998. – 144 с.
88. Ольховиков, К.М. Жизненная карьера личности: пожизненная социализация или жизненная драма / К. М. Ольховиков, С. В. Ольховикова // Дискуссия. – 2017. – №5 (79). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zhiznennaya-kariera-lichnosti-pozhiznennaya->

sotsializatsiya-ili-zhiznennaya-drama (дата обращения: 01.03.2021).

89. Палкин К. А. Ценностные детерминанты готовности человека к волонтерской деятельности / К. А. Палкин // Психологическая наука и образование. – 2019. – Т. 24. – № 3. – С. 52–62.

90. Панарин, И. А. Психология социальной ответственности лидеров молодежных движений : автореф. дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / И. А. Панарин. – Москва, 2010. – 45 с.

91. Папазян, Г. С. Социально-педагогические условия реализации воспитательного потенциала студенческого событийного волонтерства : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Г.С. Папазян. – Москва, 2020. – 30 с.

92. Парыгин, Б. Д. Руководство и лидерство / Б.Д. Парыгин // Руководство и лидерство / ред. Б.Д. Парыгин. – Ленинград, 1973. – С. 5-12.

93. Первитская, А.М. Формирование лидерской деятельности в юношеском возрасте : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / А. М. Первитская. – Екатеринбург, 2007. – 24 с.

94. Перинская, Н.А. Волонтерская деятельность как фактор формирования личности молодого человека [Электронный ресурс] / Н.А. Перинская, А. Д. Романюк // Научные труды Московского гуманитарного университета. – 2019. – №6. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/volontyorskaya-deyatelnost-kak-faktor-formirovaniya-lichnosti-molodogo-cheloveka> (дата обращения: 07.08.2021).

95. Перцовский, А. Н. Особенности подготовки волонтеров для работы в учреждениях соцзащиты / А.Н. Перцовский // Работник социальной службы. – 2004. – №5. – С. 45–49.

96. Петровский, А. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – Москва, 1978. – 176 с.

97. Петровский, А.В. Психология. Словарь / А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. — Второе издание, исправленное и дополненное. – Москва: Политиздат, 1990. – 494 с.

98. Пономарёв, А. В. Лидерство в молодежной среде: Учебное пособие /

А. В. Пономарёв, А. О. Ланцев, М. С. Кырчиков; Министерство науки и высшего образования РФ. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 216 с.

99. Попова, Н.В. Молодежные лидеры об организации работы с молодежью на промышленных предприятиях / Н. В. Попова // ЦИТИСЭ. – 2018. – № 1 (14). – С. 18-21.

100. Потапова, Н.А. Групповые и личностные факторы социально-психологического климата волонтерских объединений : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Н. А. Потапова. – Санкт-Петербург, 2006. – 215 с.

101. Потемкин, В. К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями [Электронный ресурс] // Экономика и управление. – 2020. – №2 (172). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovekoorientirovannoe-upravlenie-predpriyatiyami-i-organizatsiyami> (дата обращения: 02.04.2022).

102. Потемкин, В. К. Формирование активной позиции личности в коллективной трудовой деятельности / В. К. Потемкин, Д. В. Вельмисова // Седьмой международный экономический симпозиум - 2023 : Материалы международных научных конференций: X Международной научно-практической конференции, XX Международной конференции, XXIX Международной научно-практической конференции, VIII Международной научной конференции, Международной конференции молодых ученых-экономистов, Санкт-Петербург, 20–22 апреля 2023 года. – Санкт-Петербург: ООО «Скифия-принт», 2023. – С. 772-777.

103. Профессиональный стандарт педагога-психолога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://rospsy.ru/node/1878> (дата обращения: 11.01.2019).

104. Психологические тесты / сост. С. Касьянов. – Москва: Эксмо, 2006. — 608 с.

105. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : Учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев [и др.]; под общ. ред. А. С. Чернышева. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2024. – 159 с.

106. Психология лидерства: 10 лучших статей / под ред. С. Турко. – Москва: Альпина, 2020. — 156 с.

107. Психология личности. Тесты, опросники, методики / Сост. И. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. – Москва: Геликон, 1995. – 220 с.

108. Пучкова, Е. Б. Об опыте диагностики психологических качеств волонтеров / Е. Б. Пучкова, А. Н. Рыжкова // Актуальные проблемы современной науки. – 2013. – № 4. – С. 98-101.

109. Расходчикова, М. Н. Взаимосвязь психологических особенностей студентов и их готовности к волонтерской деятельности / М. Н. Расходчикова, М.Е. Сачкова // Психологическая наука и образование. – 2019. – Том 24. – №6. – С.85-95.

110. Решетников, О.В. Корпоративное добровольчество: Научно-методическое пособие / О.В. Решетников. – Москва: ООО «Издательство «Проспект», 2010. – 152 с.

111. Рожинская, Н. Б. Развитие референтного лидера в подростковой группе как социально-психологический феномен : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Н. Б. Рожинская. – Тамбов, 2011. – 186 с.

112. Романова, Л. Л. формирование лидерских качеств у студентов вуза [Электронный ресурс] / Л. Л. Романова // Вестник Амурского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2023. – №102. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-liderskih-kachestv-u-studentov-vuza> (дата обращения: 03.02.2024).

113. Русякова, Е. Е. Социально-психологические аспекты волонтерской деятельности студентов-психологов / Е. Е. Русякова, Е. М. Разумова, Е. Ю. Шпаковская // Перспективы науки и образования. – 2019. – № 1(37). – С. 301-315.

114. Савинова, С. Ю. Лидерство в бизнесе : Учебник и практикум для вузов / С. Ю. Савинова, Е. Н. Васильева. — 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Изд-во Юрайт, 2024. – 280 с.

115. Сарычев, С. В. Социальная психология : Учебное пособие для среднего профессионального образования / С. В. Сарычев, О. В. Чернышова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2023. – 127 с.

116. Свенцицкий, А.Л. Краткий психологический словарь. – Москва:

Перспектив, 2020. – 512 с.

117. Селезнева, Е. В. Лидерство : Учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2024. — 429 с.

118. Семенухин, П. Ю. Психологические детерминанты профессиональной самореализации личности лидера : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / П. Ю. Семенухин. – Новосибирск, 2008. – 21 с.

119. Семина, Д. В. Зарубежные исследования психологии лидерства / Д. В. Семина // Молодой ученый. – 2022. – № 37 (432). – С. 162-164. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/432/94913/> (дата обращения: 01.04.2023).

120. Серова, Е. А. Межпоколенческие особенности ценностно-смысловых ориентаций в просоциальном поведении молодых и «серебряных» волонтеров : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 5.3.5 / Е. А. Серова. – Ярославль, 2023. – 26 с.

121. Серова, Е.А. Мотивация к просоциальному поведению как детерминанта развития волонтерского движения / И.В. Попова, Е.А. Серова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – Т. 27. – № 1. – С. 53-58.

122. Серова, Е.А. Феномен эмпатии в поведении населения как стимулятор просоциального поведения в личностном развитии / И. В. Попова, Е. А. Серова // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – Т. 26. – № 4. – С. 86-91.

123. Сикорская, Л.Е. Педагогический потенциал добровольческой деятельности в социализации студенческой молодежи : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Л. Е. Сикорская. – Елец, 2011. – 420 с.

124. Слинкова, О. К. Персональный менеджмент: Учебное пособие для вузов / О. К. Слинкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2023. – 116 с.

125. Соловьева, С. А. Динамика ценностно-смысловой сферы личности в период молодости в зависимости от типа осмысленности жизни : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / С. А. Соловьева. – Казань, 2011. – 255 с.

126. Социологический энциклопедический словарь / под ред. Г. В. Осипова,

Л.Н. Москвичева. – Москва: Норма - ИНФРА-М», 2023– 608 с.

127. Спивак, В. А. *Лидерство : Учебник для вузов / В. А. Спивак. — 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2024. – 397 с.*

128. *Структура лидерского потенциала : монография / Я. В. Примаченко; Министерство транспорта Российской Федерации, Федеральное агентство железнодорожного транспорта, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Дальневосточный государственный университет путей сообщения». – Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2019. – 144 с.*

129. Старкова, Г. В. *Формирование лидерских качеств старшеклассников в деятельности детских общественных организаций : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Г. В. Старкова. – Тамбов, 2011. – 237 с.*

130. Танов, А. М. *Влияние стиля общения руководителя на служебные конфликты в коллективе : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / А. М. Танов. – Москва, 2019. – 28 с.*

131. Указ Президента Российской Федерации от 06.12.2017 г. № 583. О проведении в Российской Федерации Года добровольца (волонтера). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kremlin.ru/acts/bank/42573> (дата обращения: 12.11.2019).

132. Фазлеева, Л.Р. *Социальный проект как технология развития лидерских качеств современного студента // Высшее образование в России. – 2020. – Т. 29, №5. – С. 136-143.*

133. Фазлеева, Л. Р. *Развитие социальной активности студентов в процессе реализации проектов социальной направленности / Л. Р. Фазлеева // Педагогическое образование и наука. – 2020. – № 6. – С. 86-88.*

134. Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» от 11.08.1995 N 135-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_7495/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_7495/) (дата обращения: 3.03.2022).

135. Федеральный закон от 5 февраля 2018 г. N 15-ФЗ «О внесении

изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам добровольчества (волонтерства)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1170133/> (дата обращения: 05.03.2022).

136. Федосова, Т.В. Развитие лидерских качеств у студентов педагогических вузов // Научный потенциал. – 2023. – №1-1(40). – С. 63-67.

137. Федосова Т. В. Обоснование модели развития лидерских качеств у студентов педагогических вузов / Т. В. Федосова, К. С. Шалагинова, // Педагогическое образование. – 2023. – Т. 4. – № 9. – С. 96-99.

138. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.

139. Франкл, В. Человек в поисках смысла: Сборник: Пер. с англ. и нем. / под общ. ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева. – Москва: Прогресс, 1990. – 368 с.

140. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого «я» / З. Фрейд. – Москва: Эксмо-Пресс, 2019. – 320 с.

141. Фурсова, П. В. Развитие лидерских качеств средствами социально-культурной деятельности / П. В. Фурсова // Экономика, прикладная информатика, гуманитарные науки: современные тренды и перспективы развития. Сборник научных статей и материалов Международной научно-практической конференции, Москва, 14 апреля 2021 г. – Москва: Академия труда и социальных отношений, 2021. – С. 379-383.

142. Чернов, Д. Н. Роль межличностных отношений в становлении языковой компетенции детей в среднем школьном возрасте / Д. Н. Чернов // МНИЖ. – 2019. — №5-2(83). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-mezhlichnostnyh-otnosheniy-v-stanovlenii-yazykovoy-kompetentsii-detey-v-srednem-shkolnom-vozhraze> (дата обращения: 02.04.2022).

143. Чернышев, А. С. Социальная психология личности и группы : Учебное пособие для вузов / А. С. Чернышев, С. В. Сарычев. – Москва: Изд-во «Юрайт», 2024. – 201 с.

144. Чернышев, А. С. Параметрическая теория малых групп и коллективов /

А.С. Чернышев, С. В. Сарычев, Н. Н. Гребеньков. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2019. – 264 с.

145. Чиликина, И. А. Управление персоналом : Учебное пособие для СПО / И. А. Чиликина. – Липецк, Саратов: Липецкий государственный технический университет, Профобразование, 2019. — 76 с.

146. Шамионов, Р. М. Волевые качества как предикторы значимости социальной активности студентов / Р. М. Шамионов, М. В. Григорьева, А. В. Григорьев. // Социальная психология и общество. – 2019. – Том 10. – № 1. – С. 18–34.

147. Шамионов, Р. М. Роль ценностей в приверженности молодежи различным видам социальной активности / Р.М. Шамионов, Е.Е. Бочарова, Е.В. Невский // Социальная психология и общество. – 2022. – Том 13. – № 1. – С. 124–141.

148. Шевченко, Т. Н. Лидерство как условие формирования конкурентоспособного специалиста социально-культурной сферы / Т. Н. Шевченко // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2007. – № 21(51). – С. 326-328.

149. Шигапова, Л. П. Формирование лидерских качеств студентов вуза в деятельности органов самоуправления : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Л. П. Шигапова. – Казань, 2008. – 228 с.

150. Шилакина, А. В. Психология лидерства: теория и практика / А. В. Шилакина, Н. А. Шилакина, Е. Ю. Мазур, Е. С. Шульгина. – Изд-во «НАНО ВО «ИМЦ», 2023. – 396 с.

151. Adair, J. E. Develop Your Leadership Skills / J. E. Adair. – Kogan Page, 2019. – 94 p.

152. Atkins, R. The Association of Childhood Personality Type with Volunteering During Adolescence / R. Atkins, D. Hart, T. Donnelly T // Merrill-Palmer Quarterly. – 2005. – № 51. – P. 145-162.

153. Boezeman, E. J. Volunteer Leadership: The Role of Pride and Respect in Organizational Identification and Leadership Satisfaction / E. J. Boezeman, N. Ellemers

// Leadership. – 2014. – Vol. 10 (2). – P. 160-173.

154. Brown, K. M. Self-esteem, Self-efficacy, and Social Connectedness as Mediators of the Relationship between Volunteering and Well-Being / K. M. Brown, R. Hoye, M. Nicholson // Journal of Social Service Research. – 2012. – Vol. 38. – № 4. – P. 468-483.

155. Claxton-Oldfield, S. Some Common Problems Faced by Hospice Palliative Care Volunteers / S. Claxton-Oldfield, J. Claxton-Oldfield // American Journal of Hospice and Palliative Medicine. – 2008. – Vol. 25 (2). – P. 121-126.

156. Erez, A. Attachment, Personality and Volunteering: Placing Volunteerism in an Attachment-Theoretical Framework / A. Erez, M. Mikulincer, M. Van Ijzendoorn, P. Kroonenberg // Personality and Individual Differences, 2008. – № 44. – P. 64–74.

157. Finkelstein, M. A. Motive, Role Identity, and Prosocial Personality as Predictors of Volunteer Activity / M. A. Finkelstein, L. A. Penner, M.T. Brannick // Social Behavior and Personality: An International Journal. – 2005. – Vol. 33. – № 4. – P. 403-418.

158. Gronlund, H. Identity and Volunteering Intertwined: Reflections on the Values of Young Adults / H. Gronlund // Voluntas. – 2008. – № 22. – P. 852–874.

159. Harrison, D. A. Volunteer Motivation and Attendance Decisions: Competitive Theory Testing in Multiple Samples from a Homeless Shelter / D. A. Harrison // Journal of Applied Psychology. – 1995. – Vol. 80 (3). – P. 371–385.

160. Carol, K. Project Friendship / K. Carol. – North Mankato, Minnesota: Picture Window Books, an imprint of Capstone, 2024. — Online resource: <https://catalog.loc.gov/vwebv/holdingsInfo?searchId=7752&recCount=25&recPointer=9&bibId=23193796> (date of reference: 09.04.2024).

161. Kumar, S. Social Support, Volunteering And health Around The World: Cross-national Evidence From 139 Countries / S. Kumar, R. Calvo, M. Avendanobde, K. Sivaramakrishnan, L. F. Berkmanb // Social Science & Medicine. – 2012. – Vol. 74. – № 5. – P. 696-706.

162. Maxwell, J. C. The 5 Levels of Leadership / J. C. Maxwell. – Center Street, 2021. – 304 p.

163. Matsuba, M. Psychological and Social Structural Influences on Commitment to Volunteering / M. Matsuba, D. Hart, R. Atkins // *Journal of Research in Personality*. – 2007. – № 41. – P. 889-907.
164. Mihaly, C. Organize and Volunteer / C. Mihaly. – Florida: Rourke, 2023. – Online resource: <https://catalog.loc.gov/vwebv/holdingsInfo?searchId=8640&recCount=25&recPointer=32&bibId=22337055> (date of reference: 04.01.2024).
165. Musick, M. Volunteers: a Social Profile / M. Musick, J. Wilson // Bloomington and Indianapolis. – Indiana University Press, 2008. – 680 p.
166. Okun M. Unpacking the Relation between Extraversion and Volunteering in Later Life: The Role of Social Capital / M. Okun, J. Pugliese, K. Rook // *Personality and Individual Differences*. – 2007. – № 42. – P. 1467-1477.
167. Ruben, B. D. Leadership as Social Influence: An Expanded View of Leadership Communication Theory and Practice / B. D. Ruben, R. A. Gigliotti // *Journal of Leadership and Organizational Studies*. – 2016. – Vol. 23. – P. 467- 479.
168. Schuh, M. C. Helpfulness is a Superpower / M. C. Schuh. – North Mankato, Minnesota: Pebble, 2024. – Online resource: <https://catalog.loc.gov/vwebv/search?searchCode=LCCN&searchArg=2023020992&searchType=1&permalink=y> (date of reference: 07.04.2024).
169. Sillah, A. Public Sector Volunteer Management : Best Practices and Challenges / A. Sillah.. – New York, NY : Routledge, 2023. – Online resource: <https://catalog.loc.gov/vwebv/holdingsInfo?searchId=8640&recCount=25&recPointer=34&bibId=22673975> (date of reference:17.01.2024).
170. Social Sustainability and Good Work in Organizations / Ed. by K. Lueg and S. Jebsen. 2024. – New York, NY : Routledge, 2024. – Online resource: <https://catalog.loc.gov/vwebv/holdingsInfo?searchId=7752&recCount=25&recPointer=13&bibId=23333750> (date of reference: 9.04.2024).
171. Warren J. We Are Volunteers and That Sometimes Gets Forgotten: Exploring the Motivations and Needs of Volunteers at a Healthy Living Resource Centre in the North East of England / J. Warren, K. Garthwaite // *Perspectives in Public Health* – 2014. –№ 4. – P. 102-107.

## Приложения

### Приложение 1

#### Диагностический инструментарий исследования

<b>Измеряемый показатель</b>	<b>Применяемая методика</b>
Лидерское поведение	Метод экспертных оценок, прибор – модель совместной деятельности «Арка» (Л.И. Уманский)
Актуальный уровень проявления лидерства	Тест «Самооценка лидерства» (модифицированный вариант Н.П. Фетискина)
Установки личности	Методика диагностики личностной установки «альтруизм-эгоизм» (модифицированный вариант Н.П. Фетискина)
Социальные ценности	Методика «Экспресс - диагностика социальных ценностей личности» (модифицированный вариант Н.П. Фетискина)
Мотиваторы социально-психологической активности	Методика диагностики мотиваторов социально психологической активности личности
Мотивация добровольческой деятельности	Анкета «Мотивация добровольческой деятельности»
Волевые качества личности (самообладание, настойчивость)	Опросник ВСК (А.Г. Зверкова, Е.В. Эйдмана)
Стрессоустойчивость	Тест «Самооценка стрессоустойчивости личности» (Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова)
Макиавеллизм личности	Шкала макиавеллизма личности (в адаптации В.В. Знакова)
Коммуникативные и организаторские склонности	Методика диагностики коммуникативных и организаторских склонностей (В.В. Синявского, Б.А. Федоришина)
Социабельность	Методика диагностики социабельности личности (Т.И. Богачева)

С целью выявления лидеров в добровольческих и учебных группах, нами были использованы следующие методы и методики:

1. Метод экспертных оценок был направлен на выявление лидеров в молодежных группах через проведение экспертами интуитивно-логического анализа в соответствии с целью исследования. В качестве экспертов выступили руководители Ресурсных центров добровольчества и руководители добровольческих объединений Курского педагогического колледжа. Основанием

для экспертного оценивания стали результаты наблюдения за поведением добровольцев и учащихся в естественных условиях их жизнедеятельности.

2. Тест «Самооценка лидерства» (модифицированный вариант Н.П. Фетискина) позволяет диагностировать актуальный уровень проявления лидерства у исследуемых. Согласно инструкции, испытуемому предлагается ответить на 10 вопросов и выбрать наиболее подходящий для него ответ в буквенной форме («а» или «б»).

Обработка и интерпретация полученных с помощью теста данных требует подсчета общего количества ответов «А» и «Б». Высокий уровень лидерства выявляется в том случае, если сумма баллов «А» находится в диапазоне от 7 до 10, о среднем его уровне можно говорить, если сумма ответов «А» составляет 4-6 баллов и низкий уровень лидерства определяются в том случае, если сумма ответов «А» соответствует 1-3 баллам. Доминирование ответов «Б» является свидетельством либо очень низкого уровня проявления лидерства, либо указывает на его деструктивный характер.

3. Прибор-модель совместной деятельности «Арка» диагностирует различные социально-психологические феномены, возникающие в малой группе в процессе предъявления ей групповой задачи, которую невозможно решить без согласованных действий всех членов группы (состав группы может варьироваться от 2 до 20 человек). В нашем исследовании методика использовалась с целью выявления лидеров в учебных группах.

По инструкции испытуемым сначала объясняется устройство прибора, правила его сборки, а затем формулируется задача – собрать «Арку» из отдельных «кирпичиков». Роль психолога заключается в наблюдении за поведением членов группы, а также за особенностями взаимодействия между ними с целью выявления наиболее активных ее лиц (лидеров). В ходе диагностического исследования были использованы следующие процедуры: сборка «Арки» в обычных условиях, с фиксацией ведущей руки у всех членов группы, с объявлением затраченного времени через каждые 5 секунд и сборка «Арки» в особо мотивированных условиях («на рекорд»).

Исследование личностных характеристик лидеров добровольческих и учебных групп предполагало использование ряда методик, всесторонне раскрывающих личность лидера:

- ***Мотивационно-ценностные характеристики***

1. Методика диагностики личностной установки «эгоизм-альтруизм» (вариант Н.П. Фетискина с модифицированной нами обработкой и интерпретацией результатов) определяет степень выраженности обозначенной установки, проявляющейся по отношению к себе и к другим людям. Методика содержит 20 вопросов, на которые нужно ответить «да» или «нет». При обработке ответы испытуемого соотносятся с ключом. Поскольку изначально автором методики предполагалось выделение только двух полярных тенденций (альтруистической и эгоистической), нами были определены статистические нормы для их промежуточного варианта – смешанного типа, который характеризуется отсутствием ярко выраженного полюса по шкале «альтруизм-эгоизм». В связи с чем исследуемых можно условно отнести к одной из выделенных нами групп: с

выраженной ориентацией на альтруизм (11 баллов и более); со смешанной ориентацией (6-10 баллов); с доминирующей ориентацией на эгоизм (5 баллов и менее).

2. Методика «Экспресс - диагностики социальных ценностей личности» Н.П. Фетискина позволяет установить степень выраженности обозначенных в названии психодиагностического инструментария характеристик. Включает 8 шкал: профессиональные, финансовые, семейные, социальные, общественные, духовные, физические и интеллектуальные ценности. Согласно инструкции, исследуемому предлагается оценить для себя значимость каждого из 16 утверждений в баллах по схеме: от 10 (неважно), 20, 30, 40 ... до 100 (самое важное). Обработка данных требует подсчёта в соответствии с ключом суммы баллов по каждой из шкал в отдельности. Причем, чем выше итоговый балл в каждом разделе, тем более ценным для респондента является данное направление. В то же время, чем ближе друг к другу значения, полученные в каждом из восьми разделов, тем более разносторонним человеком является исследуемый.

3. Методика диагностики мотиваторов социально психологической активности личности направлена на выявление ведущих потребностей-мотиваторов личности. Теоретическую основу диагностического инструментария составляет теория мотивации Д. Макклелланда и ее современные интерпретации. Включает 15 утверждений. Согласно инструкции, исследуемому предлагается по пятибалльной системе выразить согласие («полностью согласен») или несогласие («не согласен») в отношении предлагаемых утверждений. Учитывая особенности выборки исследования, некоторые формулировки утверждений были изменены. Обработка данных предполагает подсчет в соответствии с ключом суммы баллов по каждому типу мотиваторов, которая может варьировать от 5 до 25 баллов. Мотивационной доминантой личности выступает та шкала, сумма по которой является наиболее высокой. О степени выраженности каждой из шкал свидетельствуют следующие показатели: 19 баллов и более – высокий уровень; 8-18 баллов – средний уровень; 7 баллов и менее – низкий.

4. Анкета «Мотивация добровольческой деятельности» Т.И. Богачевой позволяет осуществить диагностику мотивационных конструктов исследуемых. Включает 10 незаконченных предложений, которые испытуемым предлагается завершить. Содержание анкеты направлено на выявление индивидуальных смыслов добровольческой деятельности, эмоционального отношения к ней, на установление доминирующего типа мотивов (прагматические или идеалистические), а также на выявление трудностей, возникающих при ее осуществлении. Для обработки данных анкетирования используется метод контент-анализа.

- ***Социально-психологические характеристики***

1. Шкала макиавеллизма личности в адаптации В.В. Знакова определяет степень выраженности у исследуемых макиавеллизма, который автор определяет как стратегию социального поведения, включающую манипуляцию другими в личных целях, зачастую противоречащую их (т. е. других людей) собственным интересам. Методика содержит 20 утверждений, которые исследуемые оценивают по семибалльной шкале от «Полностью согласен» (7 баллов) до «Совершенно не

согласен» (1 балл). Обработка данных предполагает соотнесение ответов исследуемого с ключом (в половине пунктов оценки инвертируются) и определение интегративного показателя макиавеллизма личности. Сопоставление индивидуального показателя с приведенными статистическими нормами даёт возможность установить уровень макиавеллизма исследуемого (высокий, средний или низкий). Статистические нормы рассчитаны для мужчин и женщин отдельно.

2. Методика «КОС» В.В. Синявского и Б.А. Федоришина позволяет диагностировать уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей исследуемых. Разработана и применяется в двух формах, которые отличаются формулировкой вопросов – «КОС-1» и «КОС-2». Нами был использован первый вариант методики. Текст опросника включает 40 вопросов, на которые исследуемым предлагается ответить «да» или «нет». Обработка данных предполагает сопоставление ответов испытуемого с дешифратором. Сравнение полученных результатов со статистическими нормами позволяет дать оценку уровня развития коммуникативных и организаторских склонностей.

3. Методика определения социабельности личности Т.И. Богачевой выявляет актуальный уровень развития обозначенной в названии характеристики. Включает в себя 25 утверждений, отражающих различные аспекты социабельности. Методика содержит пять шкал (социальная проницательность, контактность, социальная приспособляемость, социальная эргичность, эмоциональная устойчивость). По инструкции испытуемому предлагается прочитать сначала утверждение слева, затем – справа, после этого знаком «+» отметить в средней части листа ту оценку (от 1 до 5), которая наиболее соответствует истине. На этапе обработки результатов исследования сначала подсчитывается сумма баллов по каждой из шкал в отдельности. Определение общего уровня развития социабельности личности осуществляется на основе подсчета суммы баллов по пяти обозначенным шкалам. Установление соответствия между индивидуальными показателями исследуемого и статистическими нормами даёт возможность определить актуальный уровень развития социабельности личности (низкий, средний, выше среднего или высокий).

- ***Эмоционально-волевые характеристики***

1. Опросник ВСК (А.Г. Зверкова и Е.В. Эйдмана) позволяет определить актуальный уровень развития самообладания, настойчивости и общей волевой саморегуляции исследуемых. Содержит 30 пунктов (24 рабочих и 6 маскировочных), отражающих индивидуальный уровень развития волевой регуляции личности и образующих 2 субшкалы (настойчивость и самообладание). В соответствии с инструкцией, исследуемый должен выразить свое согласие / несогласие по каждому из приведённых утверждений. Обработка результатов предполагает определение величины общего индекса ВСК и индексов субшкал «настойчивость» и «самообладание». На основе сопоставления индивидуальных показателей исследуемого со статистическими нормами определяется уровень развития самообладания, настойчивости и общей волевой саморегуляции личности.

2. Тест «Самооценка стрессоустойчивости личности» Н.В. Киршева, Н.В. Рябчикова выявляет актуальный уровень развития указанной в названии

методики характеристики. По инструкции испытуемым предлагается 18 утверждений, которые они должны оценить в соответствии с частотой их проявления в повседневной жизни (редко, иногда, часто). Обработка данных теста предполагает определение общей суммы баллов по всем пунктам теста, которая соотносится с уровнями развития стрессоустойчивости личности, приведенными авторами (от очень низкого до очень высокого, всего 9 уровней).

## Авторский диагностический инструментарий

### Анкета «Мотивация добровольческой деятельности»

**Инструкция.** Внимательно прочитайте и завершите каждое предложение.

1. Быть добровольцем – это значит ...

---

2. Мне доставляет радость ...

---

3. Я огорчаюсь, если ...

---

4. В свое свободное время Я ...

---

5. Я помогаю другим людям, потому что ...

---

6. Я занимаюсь добровольческой деятельностью, потому что...

---

7. Я не занимался бы добровольческой деятельностью, если бы ...

---

8. Самое интересное в добровольческой деятельности – это ...

---

9. Заниматься добровольческой деятельностью меня заставляют ...

---

10. Я бы активнее участвовал в добровольческой деятельности, если ...

---

### Методика диагностики социальности личности

**Цель:** определить актуальный уровень развития социальности личности и оценить степень выраженности отдельных ее показателей.

**Шкалы:** социальная проницательность, контактность, социальная приспособляемость, социальная эргичность, эмоциональная устойчивость.

**Назначение методики.** Методика предназначена для определения основных показателей социабельности как свойства личности, характеризующего меру ее включенности в социальную микросреду и основывающегося на сочетании способности и потребности к установлению межличностных контактов.

Методика представляет собой пятибалльную шкалу, вмонтированную в набор качеств, характеризующих особенности межличностного взаимодействия.

Диагностическая процедура может осуществляться в индивидуальной и групповой форме в виде самооценки, экспертных оценок или в их сочетаниях.

**Инструкция.** Прочитайте внимательно сначала утверждение слева, затем – справа, после этого знаком «+» отметьте в средней части листа ту оценку, которая наиболее соответствует истине. Надо иметь в виду, что оценки означают:

5 - ставится тогда, когда качество, указанное слева, очень сильно и постоянно проявляется;

4 – качество, указанное слева, проявляется постоянно, но не так сильно;

3 – периодически проявляется, качество, указанное справа, и качество, указанное слева;

2 – проявляется качество, указанное справа;

1 – сильно и постоянно проявляется качество, указанное справа.

1. Социальная проницательность							
		5	4	3	2	1	
1	Мне легко понять, что представляет собой собеседник.						Мне трудно понять, что представляет собой собеседник.
2	Я редко неправильно понимаю слова собеседника.						Я часто неправильно понимаю слова собеседника.
3	В большинстве случаев мое представление о человеке соответствует действительности.						Мое представление о человеке редко соответствует действительности.
4	Мне хорошо известны вкусы и привычки родственников и друзей.						Я плохо знаю вкусы и привычки родственников и друзей.
5	Мне важно понимать, что за люди меня окружают.						Мне неважно, что за люди меня окружают.
Кол-во баллов:							
2. Контактность							

1	Мне легко понять настроение другого человека.						Мне трудно понять настроение другого человека.
2	В случае разногласий, я всегда готов идти на компромисс.						В случае разногласий, я никогда не иду на компромисс.
3	Я не испытываю трудностей при общении с незнакомыми людьми.						Я испытываю внутренний дискомфорт при общении с незнакомыми людьми.
4	В большинстве случаев я являюсь инициатором общения.						Я редко являюсь инициатором общения.
5	Мне легко взаимодействовать с другими людьми.						Мне трудно взаимодействовать с другими людьми.
Кол-во баллов:							
<b>3. Социальная приспособляемость</b>							
1	У меня редко возникают конфликты с окружающими.						У меня часто возникают конфликты с окружающими.
2	Я легко и быстро адаптируюсь в новом коллективе.						Мне трудно адаптироваться в новом коллективе.
3	Я готов пересмотреть свою точку зрения, если она противоречит мнению окружающих.						Я не меняю свою точку зрения, даже если она противоречит мнению окружающих.
4	Я учитываю мнение окружающих меня людей, формируя свое отношение к чему-либо.						Я не учитываю мнение окружающих меня людей, формируя свое отношение к чему-либо.
5	Я спокойно реагирую на советы и замечания других людей в свой адрес.						Я не могу спокойно реагировать на советы и замечания других людей в свой адрес.
Кол-во баллов:							
<b>4. Социальная эргичность</b>							
1	Я скорее предпочту выполнять задание в коллективе сверстников, чем одному.						Я скорее предпочту выполнять задание одному, чем в коллективе сверстников.

2	Для меня важна общественная деятельность.						Общественная деятельность для меня не значима.
3	Стремлюсь принимать участие во всех значимых для моего коллектива событиях.						Я не стремлюсь принимать участие в значимых для моего коллектива событиях.
4	Мне доставляет удовольствие общение с другими людьми.						Меня угнетает мысль о том, что предстоит долго общаться с другими людьми.
5	Я часто безвозмездно помогаю другим людям.						Я редко безвозмездно помогаю другим людям.
Кол-во баллов:							
<b>5. Эмоциональная устойчивость</b>							
1	Волнение не влияет на результаты моей деятельности.						Из-за сильного волнения я не могу показать все, на что способен.
2	Я не «делаю глупостей» вследствие сильных эмоциональных переживаний.						Я «делаю глупости» из-за сильных эмоциональных переживаний.
3	Мое волнение не влияет на общение с другими людьми.						Мое волнение сильно сказывается на общении с другими людьми.
4	Во время ссоры я контролирую, что говорю.						Во время ссоры я не могу контролировать свои слова.
5	Гнев не влияет на ход моих мыслей.						Гнев влияет на ход моих мыслей.
Кол-во баллов:							
Общий балл:							

**Обработка результатов.** Сначала подсчитывается количество баллов по каждой из шкал, а затем определяется общий суммарный показатель социабельности. Общий уровень социабельности личности определяется по следующим критериям:

- 92 балла и более – высокий уровень;
- 91 – 83 балла – выше среднего;
- 82 – 69 баллов – средний уровень;
- 68 баллов и меньше – низкий уровень.

### **Интерпретация показателей социабельности**

*Социабельность* – это свойство личности, характеризующее меру ее включенности в социальную микросреду, обусловленное психоэмоциональной устойчивостью индивида и проявляющееся в его адаптационных и перцептивно-интерактивных качествах.

*Высокий уровень* социабельности свидетельствует об активной позиции личности по отношению к социальной среде, о ее высокой вовлеченности в жизнедеятельность группы членства. Высокие показатели социабельности чаще всего характерны для лидеров неформальных групп и руководителей формальных объединений, которые обладают достаточно высокой психоэмоциональной устойчивостью и сформированными перцептивно-интерактивными навыками. Высоко социабельные люди не испытывают серьезных трудностей в процессе социальной адаптации и легко устанавливают контакты с другими людьми.

*Уровень социабельности выше среднего* имеют индивиды с выраженным лидерским потенциалом. В большинстве случаев они проявляют высокую социальную активность, способны контролировать свое эмоциональное состояние в ситуациях неопределенности, но при этом могут испытывать определённые трудности в межличностном взаимодействии с другими членами группы, что может быть обусловлено их личностными характеристиками (эгоизм, упрямство, высокая конфликтность и др.), а также не всегда адекватным пониманием действий и мыслей других людей.

*Средний уровень* социабельности проявляется в неустойчивой активной позиции личности по отношению к окружающему социуму, в недостаточно сформированном умении устанавливать и (или) поддерживать доброжелательные отношения с окружающими людьми. Такие индивиды, несмотря на их внутреннее стремление активно взаимодействовать с социумом, испытывают определенные трудности в межличностном взаимодействии, связанные с неадекватной оценкой собственных действий или поведения других людей.

*Низкий уровень* социабельности указывает на пассивность личности по отношению к социальной среде, на наличие у нее устойчивых затруднений в межличностном взаимодействии, которые могут быть связаны как с ее психоэмоциональными характеристиками (эмоциональная неустойчивость, вспыльчивость, ранимость и др.), так и с несформированными перцептивно-интерактивными навыками (неумение устанавливать и поддерживать доверительные отношения с другими людьми, неадекватное понимание суждений и действий других людей и др.). Люди, обладающие низким уровнем социабельности испытывают трудности в процессе социальной адаптации, им сложно выступать в качестве инициатора знакомства и требуется достаточно длительное время, чтобы включиться в новую систему межличностных отношений.

### **Интерпретация отдельных показателей социабельности**

*Социальная проницательность* - способность личности точно и адекватно понимать суждения и действия других людей. Чем выше балльная оценка, тем лучше человек понимает других людей и правильнее интерпретирует их действия и суждения.

*Контактность* проявляется в способности и потребности личности устанавливать прочные и доброжелательные отношения с другими людьми. Высокие показатели характеризуют готовность личности к сотрудничеству, адекватное понимание слов и действий собеседника, согласие в поступках, а также взаимное терпимое и прощающее поведение в случае разногласий.

*Социальная приспособляемость* - способность личности адаптироваться к изменяющимся условиям социальной среды. Чем выше степень ее выраженности, тем лучше адаптивные возможности человека в социуме.

*Социальная эргичность* - способность и готовность личности преобразовывать социальную среду. Проявляется в активной позиции личности по отношению к социальному окружению, в ее стремлении расширять количество социальных контактов. Чем выше балльная оценка, тем в большей степени личность характеризуется внутренним стремлением и готовностью преобразовывать социальную среду.

*Эмоциональная устойчивость* - способность личности управлять своим эмоциональным состоянием. Проявляется в общении и деятельности человека. Высокая балльная оценка свидетельствует о сформированности у личности умения адекватно реагировать на различные жизненные обстоятельства и сохранять самоконтроль в напряженных ситуациях.

## Оценка психометрических характеристик авторской методики социальности личности

Представим опыт разработки и процедуры оценки психометрических характеристик авторской методики социальности личности.

С целью установления объективности отдельных пунктов методики в контексте изучения ее надежности и теоретической (конструктивной) валидности стимульный материал методики (содержание утверждений) подвергся экспертной оценке. Экспертами выступили преподаватели кафедры психологии вуза, чей стаж научной деятельности составил не менее 10 лет.

Разработка и психометрическое обоснование методики проходило в три этапа. Первый этап предполагал формулирование теоретических концептов методики («социальность», «социальная проницательность», «контактность», «социальная приспособляемость», «социальная эргичность», «эмоциональная устойчивость») и определение ее структуры. На данном этапе была также разработана инструкция для экспертного оценивания объективности содержания пунктов методики. Уточним, что всем экспертам была предложена заранее разработанная инструкция, которая включала оценочные критерии, оценочные шкалы и тестовый материал. На основании чего справедливо считать, что процедура экспертного оценивания авторской методики была стандартизирована, что, в свою очередь, обеспечило объективность и надежность экспертных оценок.

Второй этап предполагал независимую оценку стимульного материала методики экспертами и обработку результатов экспертной оценки. Обратим особое внимание на тот факт, что эксперты работали изолированно и не располагали информацией о том, кто еще входит в экспертную группу. На основе анализа внесенных экспертами корректив, из стимульного материала методики были исключены те утверждения, которые, по мнению экспертов, являются необъективными, также были перефразированы неоднозначно понимаемые суждения. Некоторые из формулировок методики были уточнены с учетом пожеланий экспертов на основе внесения стилистических поправок. Основываясь на мнении экспертов, были внесены некоторые изменения в формулировки инструкции для испытуемых, что сделало ее более доступной и лаконичной.

Отметим, что, если экспертные оценки оказывались согласованными, то пункты методики признавались объективными. Для установления степени согласованности экспертных оценок был использован коэффициент конкордации Кендалла. Значение последнего составило  $W=0,893$ , что выступает свидетельством достаточно высокой согласованности экспертных оценок.

На третьем этапе был осуществлен отбор объективных утверждений (т.е. тех утверждений, в отношении которых мнения экспертов были согласованы) и проведена процедура конструирования окончательной версии психодиагностического инструментария. В итоговый вариант методики изучения социальности личности вошли 25 утверждений, образующие 5 шкал, которые раскрывают разные стороны социальности как социально-психологического феномена.

Выборка стандартизации составила 295 испытуемых (4 разновозрастных отряда МЦ «Монолит» (смена «Я-лидер»), 2 добровольческих объединения и 6 учебных групп ОБПОУ «Курский педагогический колледж», некоторые из испытуемых вошли в выборку основного исследования. Выборка стандартизации обладала следующими характеристиками: женщин – 206 (69,8%), мужчин – 89 (30,2%), возраст исследуемых - 14 – 25 лет.

Использование методов описательной статистики (определение средних показателей, среднего квадратического отклонения, эксцесса, минимального и максимального значений, асимметрии и др.) позволило сделать вывод о нормальном и устойчивом характере распределения «сырых» баллов по авторской методике, что, в свою очередь, обеспечило репрезентативность тестовых норм. На основе процедуры процентильной нормализации была обеспечена возможность работать с сильными – интервальными шкалами, что в свою очередь позволило разработать статистические нормы для методики.

Стандартизация методики происходила по следующим показателям. Проверка *надежности отдельных пунктов* осуществлялась на этапе разработки окончательного варианта методики по таким параметрам как объективность, устойчивость и дискриминативность.

Таблица 1

### Психометрическое обоснование методики

Критерий	Результат	Вывод
Критерий Колмогорова – Смирнова, асимметрия, эксцесс	$D=1,155$ при $p>0,05$ ; $A = 0,23$ ; $E = 0,36$	Нормальное, устойчиво
Объективность пунктов	+	Пункты объективны
Дискриминативность пунктов	$D \geq 0,45$ по всем пунктам	Каждый пункт согласован с методикой
Согласованность экспертных оценок (коэффициент конкордации Кендалла)	$W=0,893$	Экспертные оценки согласованы
Теоретическая валидность (экспертные оценки)	$TV \geq 2$	Высокая
Ретестовая надежность (коэффициент корреляции Пирсона)	$r = 0,89$	Высокая
Одномоментная надежность (коэффициент Кронбаха)	$\alpha = 0,728$	Высокая

*Объективность* пунктов методики устанавливалась в процессе экспертных оценок, процедура которой описана выше. Согласованность мнения экспертов относительно всех пунктов методики была проверена с помощью коэффициента конкордации Кендалла, который в данном случае равен 0,893, что свидетельствует о том, что в окончательном варианте методики на основании согласованных

экспертных оценок все ее пункты были признаны объективными.

Определение *устойчивости* пунктов проверялось выборочно у 138 исследуемых по совпадению вариантов ответа при первичном предъявлении методики и ретесте. Интервал ретеста составил 5 недель. Для расчета коэффициента ретестовой надежности применялся коэффициент корреляции Пирсона, в данном случае  $r=0,89$  (при  $p<0,05$ ). На основании данной процедуры был сделан вывод о достаточно высокой устойчивости пунктов авторской методики.

*Дискриминативность* пунктов определялась путем вычисления индекса дискриминации. В нашем случае  $D\geq 0,45$ , что указывает на то, что все пункты достаточно хорошо дифференцируют исследуемых в соответствии с уровнем развития их социальности.

Таким образом, утверждения как отдельные пункты методики надежны по параметрам объективности, устойчивости и дискриминативности.

С целью проверки одномоментной надежности (согласованности ответов по всем пунктам методики) был использован коэффициент  $\alpha$  - Кронбаха. Отметим, что коэффициенты надежности были рассчитаны нами как отдельно для каждой шкалы, так и для всех 25 пунктов методики в целом. Согласованность 25 пунктов по общей шкале «социальность» составила  $\alpha=0,728$ , что позволяет сделать вывод о довольно высокой одномоментной надежности методики.

Таблица 2

#### Значения коэффициента $\alpha$ - Кронбаха для отдельных шкал методики

Название шкал	Коэффициент $\alpha$ -Кронбаха
Социальная проницательность	0,846
Контактность	0,591
Социальная приспособляемость	0,601
Социальная эргичность	0,832
Эмоциональная устойчивость	0,788

Худшие показатели надежности по внутренней согласованности были выявлены по шкале «контактность», что выступает свидетельством того, что оценки респондентов по данной шкале оказались недостаточно согласованными между собой. При этом следует учитывать тот факт, что на показатели надежности на небольших выборках в значительной мере влияет степень однородности выборки (в нашем случае в исследовании принимали участие лидеры добровольческих и учебных групп, не занимающихся добровольческой деятельностью, и респонденты, не являющиеся лидерами, т.е. данную выборку можно рассматривать в качестве неоднородной). В связи с тем, что апробация методики осуществлялась на неоднородной выборке, то показатели надежности в данном случае более низкие, чем при ее проведении на более однородной по диагностируемому признаку выборке.

Рассматривая надежность методики, отметим, что наиболее высокие показатели по внутренней согласованности установлены по шкале социальная

проницательность. Немаловажным является тот факт, что остальные шкалы методики также обладают допустимыми в условиях диагностики сформированной выборки значениями. В связи с этим можно утверждать, что внутренняя согласованность пунктов методики является удовлетворительной.

Итак, как было установлено, для авторской методики характерен достаточно высокий статистический уровень всех трех видов надежности (отдельных пунктов, ретестовой и одномоментной). В связи с этим можно говорить об устойчивости результатов, полученных с помощью данной методики во времени.

Проверка авторской методики на критерий валидности предполагала установление ее теоретической (конструктивной) и практической (конвергентной) валидности. Конструктивная валидность исследовалась на основе экспертного оценивания объективности пунктов методики. Для ее проверки экспертами было оценено соответствие утверждений обозначенным ранее концептам. Утверждения, отобранные в процессе экспертного оценивания, были включены в окончательный вариант методики и обеспечили ее теоретическую валидность.

С целью определения конвергентной валидности методики устанавливалась корреляция между шкалами разработанного психодиагностического инструментария и опросниками, валидность которых уже установлена и которые измеряют те же (или сходные) показатели. Подтверждение валидности авторской методики осуществлялось посредством следующих методик: методика диагностики перцептивно-интерактивной компетентности (модифицированный вариант Н.П. Фетискина); опросник ВСК (шкала «самообладание») (А.Г. Зверков, Е.В. Эйдман).

Таблица 3

### Результаты проверки методики на конвергентную валидность

Шкалы авторской методики	Показатели корреляции	Уровень значимости	Шкалы сопоставляемых методик
Социальная проницательность	0,72	$p < 0,05$	Взаимопознание
Контактность	0,69	$p < 0,05$	Взаимопонимание
Социальная приспособляемость	0,78	$p < 0,05$	Социальная адаптивность
Социальная эргичность	0,81	$p < 0,05$	Социальная активность
Эмоциональная устойчивость	0,61	$p < 0,05$	Самообладание

Шкалы «социальная проницательность», «контактность», «социальная приспособляемость» и «социальная эргичность» сопоставлялись со шкалами методики диагностики перцептивно-интерактивной компетентности (модифицированный вариант Н.П. Фетискина), шкала «эмоциональная устойчивость» с опросником ВСК (шкала «самообладание»).

В связи с тем, что значимой является сила корреляционной связи больше 0,3, то, можно утверждать, что шкалы авторской методики имеют достаточный уровень

валидности. Например, шкала «социальная проницательность» методики изучения социальности личности положительно коррелирует со шкалой «взаимопознание» методики диагностики перцептивно-интерактивной компетентности ( $r=0,72$ ); шкала «контактность» со шкалой «взаимопонимание» ( $r=0,69$ ); шкала «социальная приспособляемость» со шкалой «социальная адаптивность» ( $r=0,78$ ); шкала «социальная эргичность» со шкалой «социальная активность» ( $r=0,81$ ); шкала «эмоциональная устойчивость» со шкалой «самообладание» ( $r=0,61$ ).

Таким образом, психометрическая проверка авторской методики позволила констатировать возможность ее применения в психодиагностической практике с позиции основных психометрических параметров.

Результаты корреляционного анализа личностных характеристик ЛДГ

Эмпирические референты		направленность личности на "альтруизм-эгоизм"	общий показатель ВСК	настойчивость	самообладание	коммуникативные склонности	организаторские склонности	макиавеллизм	стрессоустойчивость	социальность	достижение успеха	стремление к власти	тенденция к аффилиации
направленность личности на "альтруизм-эгоизм"	Коэффициент корреляции	1,000	,221	,315*	,179	-,024	,045	,108	,168	-,115	,029	-,182	-,159
	Знач. (односторонняя)		,054	,010	,097	,433	,373	,218	,113	,204	,417	,094	,125
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
общий показатель ВСК	Коэффициент корреляции	,221	1,000	,896**	,941**	-,219	,285*	,159	-,172	-,062	,110	,103	,142
	Знач. (односторонняя)	,054		,000	,000	,056	,018	,126	,107	,327	,214	,228	,153
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
настойчивость	Коэффициент корреляции	,315*	,896**	1,000	,780**	-,188	,239*	,092	-,205	-,109	,095	,031	,129
	Знач. (односторонняя)	,010	,000		,000	,087	,041	,253	,068	,216	,248	,413	,176
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

Продолжение Таблицы 1

самообладание	Коэффициент корреляции	,179	,941**	,780**	1,000	-,174	,308*	,087	-,170	-,046	,102	,210	,104
	Знач. (односторонняя)	,097	,000	,000		,104	,012	,267	,110	,370	,232	,064	,228
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
коммуникативные склонности	Коэффициент корреляции	-,024	-,219	-,188	-,174	1,000	,100	-,108	-,033	-,055	,143	,275*	,040
	Знач. (односторонняя)	,433	,056	,087	,104		,236	,218	,407	,347	,151	,022	,388
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
организаторские склонности	Коэффициент корреляции	,045	,285*	,239*	,308*	,100	1,000	,084	-,008	-,073	,095	,020	,167
	Знач. (односторонняя)	,373	,018	,041	,012	,236		,272	,478	,301	,248	,443	,114
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
макиавеллизм	Коэффициент корреляции	,108	,159	,092	,087	-,108	,084	1,000	-,164	-,025	,257*	,087	,049
	Знач. (односторонняя)	,218	,126	,253	,267	,218	,272		,117	,429	,030	,265	,362
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

Продолжение Таблицы 1

стрессоустойчивость	Коэффициент корреляции	,168	-,172	-,205	-,170	-,033	-,008	,164	1,000	,069	,140	,246*	,154
	Знач. (односторонняя)	,113	,107	,068	,110	,407	,478	,117		,311	,157	,036	,134
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
социабельность	Коэффициент корреляции	-,115	-,062	-,109	-,046	-,055	-,073	-,025	,069	1,000	-,030	-,039	,041
	Знач. (односторонняя)	,204	,327	,216	,370	,347	,301	,429	,311		,414	,388	,385
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
достижение успеха	Коэффициент корреляции	,029	,110	,095	,102	,143	,095	,257*	,140	-,030	1,000	-,098	,559**
	Знач. (односторонняя)	,417	,214	,248	,232	,151	,248	,030	,157	,414		,240	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
стремление к власти	Коэффициент корреляции	-,182	,103	,031	,210	,275*	,020	,087	,246*	-,039	-,098	1,000	-,144
	Знач. (односторонняя)	,094	,228	,413	,064	,022	,443	,265	,036	,388	,240		,150
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

## Окончание Таблицы 1

тенденция к аффилиации	Коэффициент корреляции	-,159	,142	,129	,104	,040	,167	,049	,154	,041	,559**	-,144	1,000
	Знач. (односторонняя)	,125	,153	,176	,228	,388	,114	,362	,134	,385	,000	,150	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*. Корреляция значима на уровне 0,05 (односторонняя).

\*\* . Корреляция значима на уровне 0,01 (односторонняя).

## Общая характеристика программы формирующего эксперимента

**Цель программы:** формирование социальности лидеров добровольческих групп.

**Целевая аудитория:** лидеры добровольческих групп.

**Задачи программы:**

- Познакомить лидеров добровольческих групп с приемами и техниками оказания влияния в процессе межличностного взаимодействия.
- Развивать коммуникативные и организаторские склонности участников программы в процессе специально организованного межличностного взаимодействия.
- Формировать у участников программы навыки бесконфликтного общения.
- Способствовать повышению стрессоустойчивости лидеров добровольческих групп.
- Создать условия по развитию волевых качеств (самообладание, настойчивость) лидеров добровольческих групп.
- Обучать лидеров добровольческих групп техникам релаксации и приемам снятия психоэмоционального напряжения.

**Продолжительность работы:** экспериментальные занятия проводились в течение двух месяцев (ноябрь – декабрь 2019 г.) периодичностью 2 раза в неделю, что в итоге составило 14 занятий, продолжительность каждого - 90 мин.

**Необходимые материалы и оборудование:** бейджи по количеству участников, канцелярия (скотч, бумага формата А4, наборы маркеров, флипчарт), раздаточные материалы (распечатанные комплекты тестов, памяток, заданий), компьютер / ноутбук, проектор, колонки.

**Актуальность программы.** Эффективность реализации деятельности добровольческих объединений во многом зависит от личностных характеристик лидеров и руководителей добровольческих объединений. Одной из ключевых характеристик молодежного лидера является социальность, так как она определяет специфику взаимодействия личности с окружающими социумом, существенным образом влияет на эффективность ее организаторской деятельности и отражает ее лидерский потенциал. Как показали результаты исследования, показатели социальности лидеров добровольческих групп значительно ниже, чем лидеров других молодежных групп, что свидетельствует о необходимости ведения целенаправленной работы с представителями добровольчества по формированию данной личностной характеристики.

Методологической основой авторской программы выступили: принцип детерминизма (Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.); принцип развития (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), положения культурно-исторической теории развития психики и личности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия), положения субъектно-деятельностного подхода (С.Л. Рубинштейн, А.В. Брушлинский, К.А. Абульханова, А.С. Чернышёв и др.).

Программа занятий включает упражнения, мини-лекции, дискуссии и другие формы, направленные на приобретение участниками программы знаний,

умений и навыков в области межличностного взаимодействия посредством социального обучения. Стоит также отметить, что именно социальное обучение было выбрано нами в качестве основного метода реализации программы, так как благодаря ему возможно в достаточно короткие сроки установление гармоничных отношений с окружающим социумом, при котором сохраняется индивидуальность и самобытность личности. Социальное обучение – это форма оказания психологической помощи молодежи, которая активно разрабатывалась представителями курской психологической школы А.С. Чернышевым, Ю.А. Луневым, С.В. Сарычевым, Ю.Л. Лобковым, Т.А. Антопольской, С.Г. Елизаровым и др. На данный момент в рамках параметрической теории малой группы накоплен достаточно большой арсенал психологических психотехник, которые позволяют достичь цели формирующего эксперимента. Уточним, что реализовать социальное обучение применительно к лидерам добровольческих групп означает помочь им достичь социальной зрелости, создать внутриспсихологические условия для осуществления успешной жизнедеятельности в ситуациях межличностного взаимодействия.

**Участники программы:** программа ориентирована на лидеров добровольческих групп возрасте 14 - 25 лет, но может быть применена для достижения обозначенных ранее задач с обучающимися старших классов и студентами средних и высших образовательных учреждений.

**Ожидаемые результаты:**

- Освоение лидерами добровольческих групп приемами и техниками оказания влияния в процессе межличностного взаимодействия.
- Формирование у участников программы навыков бесконфликтного общения.
- Повышение стрессоустойчивости лидеров добровольческих групп.
- Владение лидерами добровольческих групп техниками релаксации и приемами снятия психоэмоционального напряжения.
- Формирование коммуникативных компетенций и организаторских навыков.
- Развитие волевых качеств (настойчивость, самообладание) лидеров добровольческих групп.

**Количество участников:** 28 человек.

**Структура программы.**

Программа включает 4 этапа:

**1 этап – диагностический** (1 занятие). Осуществляется до начала реализации программы и предполагает психологическую диагностику личностных характеристик участников программы (макиавеллизм, самообладание, настойчивость, коммуникативные и организаторские склонности, стрессоустойчивость, социабельность).

**2 этап – ориентировочный** (1-2 занятия) направлен на создание благоприятных условий для работы в группе, ознакомление с основными принципами работы группы, формулирование правил группы.

**3 этап – основной** (3-12 занятия) предполагает развитие навыков бесконфликтного общения, знакомство с приемами и техниками влияния, повышение стрессоустойчивости участников программы, создание условий для

проявления организаторского потенциала личности, знакомство лидеров добровольческих групп с техниками релаксации и приемами снятия психоэмоционального напряжения, создание условий для самовыражения и раскрытия личностного потенциала.

**4 этап – завершающий** (13-14 занятие) включает повторную диагностику, а также ориентирован на закрепление позитивных личностных изменений участников программы и формирование мотивации к дальнейшему саморазвитию и самосовершенствованию лидеров в естественных условиях жизнедеятельности.

Каждое занятие программы имеет следующую структуру:

- вступительная часть (ритуал приветствия, разминка, рефлексия прошлого занятия, введение в основное содержание);
- основная часть (упражнения, направленные на достижения цели занятия);
- заключительная часть (рефлексия, домашнее задание, ритуал прощания).

Отметим, что в программе были использованы упражнения из разных психотерапевтических направлений: гештальт-терапии, сказкотерапии, телесно-ориентированной терапии, когнитивно-поведенческой терапии.

Для выявления эффективности программы осуществлялось сравнение сдвигов показателей социальности до и после реализации программы.

Особенность данной программы заключается в гибкости ее структуры и содержания, что проявляется в ее возможности трансформироваться с учетом особенностей участников программы.

*Практическая значимость программы* обусловлена тем, что успешность лидеров добровольческих групп во многом зависит как от их психологического самочувствия, эмоциональной устойчивости, так и от особенностей межличностных отношений, складывающихся в добровольческом объединении. На наш взгляд, важным видится отслеживание динамики социальности как одной из ключевых личностных характеристик лидеров добровольческих групп, так как получение информации в данном контексте дает возможность на групповом уровне повысить эффективность деятельности добровольческих объединений, а на личностном - обеспечивает максимальное раскрытие внутренних потенциалов представителей добровольчества в области взаимодействия с другими людьми.

**Назначение программы:** программа может быть применена для решения широкого круга задач, например, в процессе социально-психологического сопровождения представителей добровольчества, а также молодых людей, желающих скорректировать образ «Я», приобрести навыки конструктивного межличностного взаимодействия, овладеть приемами релаксации и снятия психоэмоционального напряжения, развить свой организаторский потенциал и повысить свою стрессоустойчивость.

### План и содержание занятий

№ п/п	Название	Цель упражнения/содержание	Продолжительность
-------	----------	----------------------------	-------------------

<b>Занятие 1</b>			
1	Упражнение - Приветствие	Каждый участник выбирает себе имя. Объявляя его, он объясняет, почему именно он его выбрал.	10 мин
2	Выработка правил работы в группе	Знакомство с принципами - нормами работы в группе.	10 мин
3	Разминка. Работа с прибором-моделью «Арка».	Сборка в обычных условиях, с фиксацией ведущей руки, с выведением одного члена группы.	15 мин
4	Упражнение «Девиз»	Члены группы делятся мыслями относительно персональных представлений о себе, рассказывая, какую футболку, и с какой надписью-девизом, они купили бы себе.	15 мин
5	Упражнение «Это Я»	Участники заполняют таблицу, состоящую из двух колонок: мои положительные и отрицательные качества. Затем предлагается их проанализировать сточки зрения того, как они влияют на общение с другими людьми. Желающие зачитывают свои результаты.	15 мин
6	Дискуссия «Какие личностные качества важны для межличностного общения»	Упражнение направлено на установление коллективного мнения относительно того, какие личностные качества важны для общения.	15 мин
7	Первичная психодиагностика	Диагностика коммуникативных, организаторских склонностей, макиавеллизма, социабельности, самообладания, настойчивости и стрессоустойчивости.	15 мин
8	Упражнение «Телефон доверия»	Упражнение направлено на выявление ожиданий участников программы, установление индивидуальных трудностей, над которыми участники программы готовы работать.	15 мин
9	Рефлексия занятия	Групповой анализ занятия. Обсуждение: какие чувства	10 мин

		испытываете, что возьмете в работу, что примените уже завтра.	
10	Домашнее задание	Вспомните, как ласково Вы называете своих родственников и близких.	5 мин
11	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Ритуал прощания: члены группы берутся за руки и говорят друг другу «Спасибо всем».	5 мин
<b>Занятие 2</b>			
1	Упражнение - приветствие. Разминка. Упражнение «Комплимент»	Участники настраиваются на совместную работу, говоря своему соседу справа «здравствуй» и, добавляя комплимент любого содержания.	10 мин
2	Разминка	Упражнение «Шестеренка» на командное взаимодействие, открытость.	10 мин
3	Рефлексия прошлого занятия, обсуждение домашнего задания Упражнение «Ласковое имя»	Вспомнить прошлое занятие. Что особенно понравилось? Что хотелось бы сегодня сделать по-другому? При проверке домашнего задания участники по желанию, рассказывают, как ласково они называют своих родственников и близких и что при этом чувствуют.	15 мин
4	Введение в тему занятия. Упражнение «Зоопарк»	Сообщение цели занятия. Упражнение направлено на развитие перцептивных навыков и навыков невербального общения.	15 мин
5	Упражнение «Сильные стороны»	Упражнение дает возможность проанализировать, какими личностными характеристиками, из тех, что были установлены на первом занятии в качестве важных для межличностного общения, они обладают. Затем им предлагается обсудить, как могли бы они, опираясь на свои сильные стороны, сделать что-то по-настоящему ценное, не ограничиваясь только индивидуальными интересами и потребностями.	25 мин

6	Упражнение «Интервью»	Один из участников садится в центре круга. Группа может задать ему 5 любых вопросов, но строго соблюдая рамки какой-то социальной роли сидящего в центре.	15 мин
7	Упражнение «Видение других»	Один из участников садится спиной к группе, он должен детально описать внешний вид кого-то из членов группы.	10 мин
8	Рефлексия занятия. Упражнение «Свободный микрофон»	Групповой анализ прошедшего занятия, обсуждение: что чувствую, что полезно, что возьму в работу.	10 мин
9	Домашнее задание	Вспомните, какими ласковыми именами, прозвищами, кличками вас называют ваши близкие, родные, дети, родители, друзья.	5 мин
10	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 3</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Передай настроение»	Участники передают настроение невербально по кругу. Последний член групп должен назвать, какое настроение было загадано.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания, упражнение «Ласковое имя»	Все желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Затем заканчивают высказывание: «Если бы я был ведущим группы, я бы...». Участники по желанию, рассказывают, как их ласково называют родственники, и какие эмоции они при этом испытывают.	10 мин
3	Работа с прибором- моделью «Арка»	Сборка в обычных условиях, с фиксацией ведущей руки, с отсчетом времени через 5 сек, сборка на рекорд.	15 мин
4	Введение в тему занятия. Упражнение «Да - диалог»	Сообщение цели занятия. Участники занятия работают в парах. Один из них произносит любую фразу, а другой должен на	15 мин

		нее откликнуться, выразив согласие с тем, что сказал первый, затем роли меняются (каждому отводится по 3 мин.). Ответы и вопросы должны быть взаимосвязаны и представлять собой диалог.	
5	Упражнение «Эмпатия»	Упражнение направлено на анализ эмпатийных способностей, на развитие умения понимать внутреннее состояние другого человека.	15 мин
6	Упражнение «Брачное объявление»	Участники должны написать брачное объявление. Каждый пишет о себе, составляя психологический автопортрет, выделяя свои достоинства, которыми он мог бы заинтересовать другого человека. Цель – развитие навыков самопрезентации.	15 мин
7	Упражнение «Без маски»	Упражнение направлено на развитие умения адекватно понимать мысли и чувства других людей. Все участники продолжают высказывание, которое начато в карточке. Высказывание должно быть искренним. Группа прислушивается к интонации, голосу говорящего, оценивая степень искренности.	15 мин
8	Рефлексия занятия. Упражнение «Ассоциации»	Участникам предлагается подумать о произошедшем на занятии и высказаться о том, на что похож сегодняшний день, используя свои ассоциации с ним.	10 мин
9	Домашнее задание	Опишите свои «добрые проявления» к кому-либо из близких, родных вам людей.	5 мин
10	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 4</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Развинка. Упражнение «Подарки»	Участники группы обращаются друг к другу и заканчивают фразу: «Здравствуй, я хотел бы подарить тебе ...».	10 мин

2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Затем рассказывают об одном из своих «добрых проявлений» по отношению к кому-либо из окружающих людей и описывают свои ощущения при этом.	10 мин
3	Введение в тему занятия. Упражнение «Жесты»	Сообщение цели занятия. Упражнение направлено на развитие навыков невербального общения и умения адекватно интерпретировать невербальные средства общения.	10 мин
4	Упражнение «Нет-диалог»	Ведущий сообщает начало диалога: «Гороскопам верить не стоит...». Затем работа идет в парах. В паре организуется диалог, причем задача участников не соглашаться с партнером. Возражать вежливо, но настойчиво.	15 мин
5	Упражнение «Стиль общения»	Во время дискуссии на заданную тему, каждый выполняет индивидуальное задание. Все члены группы по окончании дискуссии, должны определить, какую роль получил тот или иной член группы.	15 мин
6	Упражнение «Пойми другого»	Каждый член группы должен описать настроение кого-либо в группе. Упражнение направлено на развитие эмпатии.	10 мин
7	Упражнение «Психологическ ий портрет»	Участник составляет список черт характера, качеств кого-либо из группы. Затем написавший зачитывает написанное вслух, а группа решает, кто это.	15 мин
8	Рефлексия занятия. Упражнение «Если бы я был...»	Участникам задается вопрос: «Если бы я был волшебником, то сегодня я бы...» исправил... сделал... добавил... похвалил...	15 мин
9	Домашнее задание	Опишите свое «доброе поведение» по отношению к человеку, который вам не симпатичен.	5 мин
10	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Ритуал прощания.	5 мин

<b>Занятие 5</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Счет»	Ритуал приветствия. Затем один из участников называет любую цифру от 1 до того числа, сколько членов в группе. В группе должно встать столько человек, какое число было названо.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Что вызвало негативные эмоции? Что бы хотелось повторить? Что особенно запомнилось? Затем участники рассказывают о том, что «доброе» им удалось сделать для субъективно не очень приятного человека.	10 мин
3	Введение в тему занятия. Упражнение «Я глазами группы»	Сообщение цели занятия. Упражнение направлено на развитие навыков межличностной перцепции и формирование адекватной «Я-концепции»	15 мин
4	Упражнение «Враги»	Один из участников садится в центр, а группа пытается представить врагов этого человека.	15 мин
5	Упражнение «Достойный ответ»	Участникам предлагается продемонстрировать различные стили ответа в конкретной ситуации.	15 мин
6	Упражнение «Мои слабые стороны»	Цель – самоанализ своих слабых сторон, препятствующих межличностному взаимодействию, определение направлений работы над ними.	15 мин
7	Работа с прибором- моделью «Арка»	Сборка в обычных условиях, с фиксацией ведущей руки, с отсчетом времени через 5 сек.	15 мин
8	Рефлексия занятия. Упражнение «Свободный микрофон»	Групповой анализ прошедшего занятия, обсуждение: что чувствую, что полезно, что возьму в работу.	10 мин
9	Домашнее задание	Вспомните свои отношения с неприятным для вас человеком и попробуйте найти в его характере 5-6 положительных качеств.	5 мин

10	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 6</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Лучшее качество»	Ритуал приветствия. Затем участники по кругу высказывают сидящему справа то лучшее качество, которое в нем есть, по мнению говорящего.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Затем каждый участник рассказывает о том, какие положительные характеристики он нашел в неприятном для него человеке.	10 мин
3	Введение в тему занятия. Упражнение «Прокурор и адвокат»	Сообщение цели занятия. Упражнение направлено на развитие умения принимать разные социальные роли и действовать исходя из них.	15 мин
4	Игра «Кораблекрушение»	Игра позволяет развивать навыки целеполагания и планирования; развивать гибкость в межличностном взаимодействии, навыки саморегуляции в процессе достижения целей, формировать умение соотносить свою деятельность с деятельностью других людей.	40 мин
5	Рефлексия занятия.	Оценить полезность занятия по 10 балльной шкале по «термометру настроения»	10 мин
6	Домашнее задание	Вспомните ситуации, в которых вы чувствовали свою максимальную беспомощность или сильный страх.	5 мин
7	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 7</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Поменяйтесь»	Ритуал приветствия. Затем психолог предлагает поменяться местами тем, кто обладает определённым признаком. Задача ведущего – занять свободное место.	10 мин

	местами те, кто...»		
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Затем каждый рассказывает о ситуациях, в которых он чувствовал свою беспомощность или сильный страх и что помогло с ним справиться.	10 мин
3	Введение в тему занятия. Упражнение «Ассоциации»	Сообщение цели занятия. Участники по кругу называют свои ассоциации к слову «стресс».	10 мин
4	Мини-лекция «Что такое стресс?»	Цель лекции - обсуждение в группе представлений о стрессе, его источниках и проявлениях.	20 мин
5	Упражнение «Ладонка моего стресса»	Участники должны на каждом пальце нарисованной ладони написать стрессовую для него ситуацию и найти способ совладения с ним.	15 мин
6	Беседа «Способы саморегуляции эмоциональных состояний»	Беседа направлена на изучение способов совладения со стрессом, приемами профилактики психического напряжения и усталости.	10 мин
7	Рефлексия занятия.	Оценить полезность занятия по 10 – бальной шкале «полезно и интересно» - «неполезно и неинтересно».	10 мин
8	Домашнее задание	Проанализируйте, как часто в вашей жизни происходят стрессовые ситуации, и как вы в них себя ведете.	5 мин
9	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 8</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Змея»	Ритуал приветствия. Упражнение на развитие навыков межличностного взаимодействия.	15 мин
2	Рефлексия прошлого	Желающие по очереди высказывают свои впечатления о прошедшем занятии. Затем	15 мин

	занятия. Обсуждение домашнего задания	желающие рассказывают о том, как часто в их жизни происходят стрессовые ситуации и как они с ними справляются.	
3	Введение в тему занятия. Упражнение «Страхи и комплексы на дрова»	Сообщение цели занятия. Участники программы озвучивают по одному из своих страхов или проблем. После чего группа пытается найти способы решения.	15 мин
4	Мини-лекция «Стресс, его симптомы, стадии протекания»	Информирование о видах стресса, его физиологической основе, факторах, влияющих на стрессоустойчивость личности.	20 мин
5	Обучение навыкам точечного массажа	Цель – обучение быстрым способам совладения со стрессом.	15 мин
6	Упражнение «Стряхните с себя напряжение»	Упражнение для быстрого расслабления.	10 мин
7	Рефлексия занятия	Участники делятся впечатлениями: что понравилось, что не понравилось и почему. Завершают фразу: «Самым полезным для меня было...»	10 мин
8	Домашнее задание	Выполните 3 раза упражнение «Точка выключения паники». Сначала оно выполняется в группе.	5 мин
9	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 9</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Мое настроение»	Ритуал приветствия. Участникам предлагается сравнить своё настроение с каким-либо цветом.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение	Работа в подгруппах, на флипчартах обозначить схематично пройденный материал на прошедшем занятии.	10 мин

	домашнего задания	Затем желающие рассказывают о том, как проходило выполнение упражнения «Точка выключения паники».	
3	Введение в тему занятия. Мини лекция «Как распознать и снять стресс?»	Сообщение цели занятия. Психолог рассказывает о том, как распознать стресс и о возможных реакциях человека на стресс.	15 мин
4	Практикум «Способы борьбы со стрессом».	Упражнение «Антистрессовое дыхание», дыхательные упражнения с успокаивающим эффектом, медитативное дыхание, упражнение «Замок», упражнение «Голосовая разрядка», упражнение «Звуковая гимнастика»	40 мин
5	Рефлексия занятия. Упражнение «копилка»	Каждый из участников должен закончить фразу «Из сегодняшнего занятия я беру с собой...	10 мин
6	Домашнее задание	Отработать одно или больше из практических упражнений.	5 мин
7	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	10 мин
<b>Занятие 10</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Перестройтесь по .... (цвету глаз, росту и т.д.)»	Ритуал приветствия. Упражнение на развитие навыков межличностного взаимодействия.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Вспомнить прошлое занятие. Интеллектуальный футбол: от каждой команды по 4 вопроса. Побеждает команда, ответившая на максимальное количество вопросов. Затем желающие рассказывают о том, какие упражнения они выполняли дома и что при этом испытывали.	15 мин
3	Введение в тему занятия.	Сообщение цели занятия.	15 мин

	Упражнение «Огонь-лед»	Упражнение направлено на освоение механизма расслабления и напряжения.	
4	Упражнения «Гимнастика мозга»	Упражнения направлены на повышение активности человека, развитие межполушарных связей, регуляцию дыхания, снижение эмоциональной напряженности, снятие телесных «зажимов».	30 мин
5	Релаксация - визуализация «Полет к звезде»	Обучение технике релаксации - визуализации.	20 мин
6	Рефлексия занятия	Участники делятся впечатлениями: что понравилось, что не понравилось и почему. Завершают фразу «Самым полезным для меня было...»	10 мин
7	Домашнее задание	Участникам предлагается найти 10 ситуаций, в которых могут быть использованы упражнения занятия.	5 мин
8	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 11</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Пожелание на день»	Ритуал приветствия. Участники занятия говорят своему соседу комплимент или пожелание на день.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Вспомнить прошлое занятие. Работа в подгруппах, на флипчартах обозначить рисунками, схемами пройденный материал на прошедшем занятии. Затем желающие рассказывают о том, какие упражнения они выполняли дома и что при этом испытывали.	15 мин
3	Введение в тему занятия. Мини – лекция «Техники поддержания разговора»	Сообщение цели занятия. Информирование участников занятия о способах установления и поддержания разговора.	20 мин

4	Упражнение «Малый разговор»	Отработка на практике техник поддержания разговора.	15 мин
5	Беседа «Типичные ошибки разговора»	Установление наиболее типичных ошибок и трудностей в межличностном общении.	15 мин
6	Упражнение «Метафорическая вербализация»	Участники разбиваются на пары и по очереди вербально нападают друг на друга (один нападает, другой пытается снять напряжение с помощью юмористических фраз, затем меняются ролями).	10мин
7	Упражнение «Семейная фотография»	Участникам предлагается организовать фотосессию для семейного альбома. Распределение ролей и выполнение действий должно происходить самостоятельно.	
8	Рефлексия занятия. Упражнение «Карусель»	Участники двигаются по кругу. По сигналу «Стоп!» все останавливаются. Этот игрок произносит несколько положительных фраз о занятии.	15 мин
9	Домашнее задание	Вспомните разговор, который вызывал негативные эмоции, и переформулируйте его в позитивном для себя ключе с помощью изученных техник.	5 мин
10	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 12</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Решительный отказ»	Ритуал приветствия. Члены группы высказываются о том, от каких слов и привычек в общении с людьми они хотели бы отказаться.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Игра «Буквы-цифры» Обсуждение	Вспомнить прошлое занятие. Что понравилось, что бы изменили? Участникам розданы карточки с цифрами и буквами, из них надо собрать слова. Затем желающие рассказывают свою конфликтную ситуацию, а	10 мин

	домашнего задания	ведущий и группа переформулируют ее так, чтобы сгладить конфликт.	
3	Введение в тему занятия.	Сообщение цели занятия и его содержания.	5 мин
4	Игра «Изучение способов манипулирования»	Алгоритм работы: 1. Участники разбиваются на подгруппы. 2. Каждая подгруппа получает раздаточные материалы, содержащие часть текста с описанием различных способов манипуляции. 3. Внутри подгрупп участники читают материалы, обсуждают их, придумывают свои примеры (время работы 5-7 минут). 4. Члены первой подгруппы расходятся в другие подгруппы и рассказывают участникам о том, что они узнали. Потом так же поступают участники других подгрупп.	25 мин
5	Упражнение «Убеди меня»	Упражнение направлено на развитие навыка оказания психологического влияния посредством убеждения собеседника.	15 мин
6	Теоретический блок «Способы защиты от манипуляции»	Информирование о способах защиты от манипуляций.	15 мин
7	Ролевая игра «Манипуляции»	Участникам внутри каждой из подгрупп предлагается придумать, подготовить и представить ролевую игру, где будут продемонстрированы способы манипуляции, о которых они узнали и способы защиты от нее.	20 мин
7	Рефлексия занятия.	Заполнение анкет обратной связи.	5 мин
8	Домашнее задание	Проанализировать, сколько раз за прошедший день вами пытались манипулировать.	5 мин

9	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия. Подведение итогов. Ритуал прощания.	5 мин
<b>Занятие 13</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнение «Карусель общения»	Ритуал приветствия. Развитие коммуникативных навыков и навыков конструктивного межличностного взаимодействия.	10 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Вспомнить прошлое занятие. Что запомнилось? Что вызвало негативные эмоции? Над чем бы вы хотели в дальнейшем работать? Затем желающие рассказывают о том, как часто за прошедший день ими пытались манипулировать.	10 мин
3	Введение в тему занятия.	Сообщение цели занятия.	5 мин
4	Мини-лекция «Как сделать публичное выступление успешным?»	Информирование об этапах подготовки и алгоритме публичного выступления.	20 мин
5	Упражнение «Подача информации»	Практическое применение информации, полученной в ходе мини – лекции.	20 мин
6	Упражнение «Поговорим»	Работах в группах. Участниками по очереди открывается книга на любой странице и читается первое слово. После чего без подготовки необходимо произнести речь с заданным «словом» в течение 3 минут.	15 мин
7	Теоретический блок «Способы преодоления скованности при публичном выступлении»	Беседа о приемах, позволяющих преодолеть скованность и волнение при публичном выступлении.	15 мин
7	Рефлексия занятия.	Участникам предлагается ответить на вопросы на вопросы: -Какие эмоции вы испытываете в конце занятия?	10 мин

		-Получили ли вы какие-либо полезные для себя знания и если да, то какие? -Что показалось вам особенно трудным?	
8	Домашнее задание	Подготовьте дома мини-выступление на тему «Моя мечта» на 2-3 минуты, используя те приемы и рекомендации, с которыми вы познакомились на занятии.	5 мин
9	Подведение итогов занятия	Составление психологического портрета успешного оратора.	10 мин
<b>Занятие 14</b>			
1	Упражнение - Приветствие. Разминка. Упражнения «Фрукты», «Игрушка»	Ритуал приветствия. Развитие коммуникативных навыков и навыков конструктивного межличностного взаимодействия.	20 мин
2	Рефлексия прошлого занятия. Обсуждение домашнего задания	Вспомнить прошлое занятие. Что запомнилось? Что вызвало негативные эмоции? Над чем бы вы хотели в дальнейшем работать? Затем желающие представляют свою самопрезентацию.	15 мин
3	Введение в тему занятия. Контрольная психодиагностика	Сообщение цели занятия. Диагностика коммуникативных, организаторских склонностей, макиавеллизма, социальности, самообладания, настойчивости и стрессоустойчивости.	15 мин
4	Упражнение «Мое будущее»	Каждый участник занятия пишет, что он приобрел в течение программы и как он это будет применять в будущем. Желающие зачитывают свои результаты.	15 мин
5	Упражнение «Коллаж»	Участникам предлагается вспомнить и написать на разноцветных листочках интересные и яркие события за период занятий. Затем составляется общий групповой коллаж.	15 мин
6	Упражнение «Я благодарю...»	Участникам предлагается по очереди выразить благодарность кому-то конкретному или всей	15 мин

		группе за что-либо: «Я тебе благодарен за...»	
7	Рефлексия занятия. Упражнение «Светофор»	Каждый участник должен рассказать, что он изменит в своей жизни после окончания занятий. Нужно разделить действия по цветам светофора: красный свет — перестать делать; желтый свет — делать больше/улучшить; зеленый свет — начать делать, внести в план действий.	15 мин
8	Подведение итогов занятия	Совместное обсуждение занятия, подведение итогов.	10 мин

## **Научно-практические рекомендации по организации деятельности добровольческих объединений с целью развития социальности лидеров добровольческих групп**

1. Психологическая работа с молодежью (лидерами или последователями) по формированию социальности должна начинаться с определения актуального уровня ее развития у исследуемых. Такой подход позволит, во-первых, более точно определить дальнейший вектор личностного развития добровольца, а, во-вторых, учитывая выявленные личностные особенности, сконструировать наиболее оптимальную по своей структуре программу оказания психологической помощи.

2. Формирование социальности возможно в условиях максимальной включенности личности в жизнедеятельность добровольческой группы в процесс общения и межличностного взаимодействия в ней. В связи с этим руководителям добровольческих объединений, психологам и другим лицам, непосредственно работающим с добровольцами, нужно стремиться вовлекать каждого члена добровольческого объединения в процесс совместной деятельности.

3. Членов добровольческих объединений с недостаточно развитой социальностью целесообразно вовлекать в различные программы социально-психологического обучения, в рамках которых создаются условия, благоприятные для развития коммуникативных, организаторских склонностей, волевых качеств, что будет опосредованно способствовать повышению показателей их социальности.

4. Целесообразно стимулирование добровольцев к осуществлению совместной рефлексии и саморефлексии по итогам групповых занятий, совместной деятельности и т.д. Это будет способствовать, с одной стороны, осмыслению особенностей собственного поведения, а, с другой стороны, выявлению неиспользованных ресурсов, которые помогут повысить эффективность межличностного взаимодействия.

5. Для повышения социальной активности добровольцев как в рамках их добровольческих объединений, так и в целом по отношению к социуму, следует обеспечить некоторые условия: благоприятный психологический климат в добровольческом объединении; развитая система межличностных отношений в ней; обеспечение и поддержание межличностного взаимодействия между всеми членами группы; обучение конструктивным способам решения конфликтных ситуаций; раскрытие индивидуальности каждого члена добровольческого объединения; поощрение спонтанной активности добровольцев в рамках значимой для группы деятельности; стимулирование самостоятельности в принятии групповых решений.

6. Важнейшим условием организации деятельности добровольческих объединений с целью формирования социальности их членов является интеграция всех воспитательных воздействий, оказываемых на членов добровольческого объединения в единую непрерывную систему. Достижение

такой интеграции возможно при: поощрении и пропаганде взаимопомощи и заботы членов добровольческого объединения друг о друге; создании специальных ситуаций в жизнедеятельности объединения, которые способствовали бы личностному росту отдельных его членов; создании органа самоуправления в рамках добровольческого объединения.

7. Руководителям добровольческих объединений важно уметь сочетать процесс руководства с поощрением стремления добровольцев к самостоятельности, поддержанием у них желания проявлять свою индивидуальность и инициативу. Важно руководителю добровольческого объединения уметь не подавлять активность его членов, а умело её направлять, меньше командовать и больше сотрудничать с ними. Необходимо не забывать о дозировании психологического и педагогического воздействия, а также внимательно следить не только за результатом воздействия, но и за ответной реакцией добровольцев. В том случае, если наблюдается отрицательное восприятие психолого-педагогического воздействия, то руководителю добровольческого объединения необходимо изменить тактику действий, искать другие пути достижения желаемого поведения. Важно, чтобы задачи, которые нужно решить группе выдвигали сами члены объединения, этому их надо готовить и учить.

8. Один из ресурсов формирования социальности добровольцев – это повышение интергрупповой активности добровольческого объединения. В связи с этим руководитель добровольческого объединения должен обеспечить насыщенную по содержанию и видам совместную деятельность членов группы, максимально вовлекать ее в разные виды социально-значимой деятельности, направлять и помогать выстраивать отношения сотрудничества с другими малыми группами.

9. Формализм руководителя в работе с добровольческим объединением препятствует личностному развитию его членов, а значит, и формированию социальности. Изменение стратегии управления добровольческим объединением заключается не только в постановке качественно новых целей и способов оказания влияния, но и в смене объекта психолого-педагогического воздействия. В качестве него может выступать развивающаяся личность.

10. Одной из основных причин неблагоприятного положения членов добровольческого объединения в системе межличностных отношений в нём является неадекватность выполняемых ими ролей их реальным возможностям. Если временные или постоянные поручения не соответствуют интересам и возможностям члена добровольческого объединения, то он будет выполнять их формально, в худшем случае – они будут им игнорироваться. Такие члены добровольческих объединений не только не развиваются в личностном смысле, но и рано или поздно будут вытеснены из системы коллективных отношений. Именно поэтому при планировании индивидуальных поручений необходимо учитывать не только стоящие перед группой задачи, но и исходить из интересов того, кому их будут поручать. В таком случае положение каждого члена группы в системе коллективных отношений окажется наиболее благоприятным, что будет способствовать личностному росту и повышать его социальную активность.

11. Считается, что социометрический статус членов группы формируется уже на первых этапах ее жизнедеятельности и, как показывает практика, в дальнейшем он остаётся в большинстве случаев стабильным. На основании этого руководителю добровольческого объединения важно с самых первых моментов работы с ним принимать активное участие в построении системы межличностных отношений в группе. Для того, чтобы управлять этим процессом эффективно, необходимо контролировать все факторы, которые влияют на положение члена группы в системе внутриколлективных отношений. К наиболее важным таким факторам можно отнести: личностные особенности добровольца (замкнутость, эмоциональность, оптимизм и др.); черты, отражающие его духовно-нравственную сферу (внимательное отношение к другим членам группы, готовность прийти на помощь, справедливость и т. д.); физические характеристики (сила, выносливость, красота, ловкость и т. п.); его опыт, знания, умения и навыки.

12. Положение добровольца в системе групповых отношений зависит от принятых в группе норм поведения и соответствия индивидуального поведения им. Отметим, что любой член группы может оказаться как в благоприятном, так и в неблагоприятном положении. Поэтому руководителю добровольческого объединения необходимо создавать условия, в которых «неблагополучные» члены коллектива могли получить более высокий социальный статус.

13. Положение членов добровольческого объединения в иерархии отношений не является постоянным, оно в значительной мере зависит от характера деятельности. Её изменение влечёт за собой перестройку структуры иерархии группы.

14. В целях создания в добровольческом объединении условий по формированию социальности его членов считаем важным учитывать следующие идеи А.С. Макаренко о жизнедеятельности коллектива: создание и поддержание традиций; проектирование системы целей; создание и поддержание благоприятного психологического климата в группе; сохранение чувства собственного достоинства у каждого члена объединения; формирование отношений ответственной зависимости; переживание каждым членом коллектива ощущения безопасности и защищенности; постоянная вовлеченность добровольцев в разные формы социально значимой активности.

Приведенные нами рекомендации не являются исчерпывающими. Однако их учет в процессе руководства добровольческим объединением создаст условия, способствующие формированию социальности лидеров добровольческих групп, а также будет содействовать повышению социально-психологической зрелости группы и личностному развитию каждого ее члена. Данные рекомендации могут быть использованы в более широкой психологической практике – при необходимости ведения целенаправленной работы с молодёжными группами различной направленности.