

**LATVIJAS UNIVERSITĀTE
PEDAGOĢIJAS, PSIHOĢIJAS UN MĀKSLAS FAKULTĀTE
IZGLĪTĪBAS ZINĀTŅU NODAĻA**

**SKOLĒNA LĪDERPRASMJU ATTĪSTĪBAS METODES VISPĀRIZGLĪTOJŠĀS
SKOLAS KONTEKSTĀ**

MAĢISTRA DARBS

Autors: Marks Gitermans

Stud. apl. mg08088

Darba vadītājs: profesore, Dr. paed. Dainuvīte Blūma

RĪGA 2015

ANOTĀCIJA

Mūsdienu Latvijas vispārizglītojošā skolā skolēni apgūst daudz mācību priekšmetu: matemātiku, dabaszinības, valodas, literatūru, u.c. Bet nevienā no šiem priekšmetiem netiek mērķtiecīgi attīstītas komunikācijas prasmes, emociju savaldīšana, empātija un līdera prasmes, kuras ir tik nepieciešamas mūsdienu pasaulē.

Šī darba mērķis ir teorētiski izpētīt un praktiski pārbaudīt līdera prasmes attīstības metodes, kuras ir pielietojami skolas vidē. No literatūras analīzes tika secināts, ka līderība ir emocionālās inteliģences augstāka pakāpe, un lai attīstītu līdera prasmes, jāstrādā pie emocionālas inteliģences attīstīšanās.

Šim nolūkam darba gaitā bija izstrādāts nodarbības kurss, kurā piedalījās 20 skolēni mēneša laikā. Skolēnu aptaujas un pašnovērtējums parādīja, ka 65% no viņiem nozīmīgi uzlaboja savas līdera prasmes. Tas demonstrē izstrādāta kursa efektivitāti, kā arī līdzīgu nodarbības potenciālu skolēnu personības attīstīšanai nākotnē.

Atslēgas vārdi: skolēna līderprasmju attīstība, līderība, emocionālā inteliģence, empātijas līmenis

ABSTRACT

Nowadays many subjects are taught in Latvian secondary schools: maths, sciences, languages, literature, etc. But none of these are aimed specifically at developing communication skills, emotion control, empathy and leadership.

The purpose of this thesis is to investigate in theory and try out in practice leadership skills development methods that could be used in the school context. From the literature analysis, it was concluded that leadership is the highest stage of emotional intelligence, and to develop leadership skills, one has to focus on the emotional intelligence development.

In order to do that, a special course was designed, in which 20 school students took part during a month. Student surveys and self-assessments showed that 65% of them significantly enhanced their leadership skills. This demonstrates the efficacy of the course, as well as the potential of similar classes for the development of school students' leadership skills in future.

Keywords: students' leadership skills development, leadership, emotional intelligence, empathy level

SATURS

IEVADS	5
1. LĪDERĪBAS JĒDZIENS	7
1.1. LĪDERĪBAS TEORIJAS, BALSTĪTAS UZ PERSONAS ĪPAŠĪBĀM.....	7
1.2. EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE.....	12
1.3. EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE KĀ LĪDERĪBAS KRITĒRIJS	20
1.4. SECINĀJUMI.....	29
2. LĪDERA PRASMES ATTĪSTĪBAS IESPĒJAS.....	30
2.1. IZPĒTES PROGRAMMAS PLĀNS	30
2.2. EMPĀTIJAS LĪMEŅA MĒRĪŠANA	31
2.3. EMOCIONĀLĀS INTELIĢENCES ATTĪSTĪŠANAS NODARBĪBAS.....	35
2.4. SECINĀJUMI.....	52
SECINĀJUMI	53
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	54
1. PIELIKUMS	56
2. PIELIKUMS	57
3. PIELIKUMS	63
4. PIELIKUMS	68
5. PIELIKUMS	72
6. PIELIKUMS	73
7. PIELIKUMS	74
8. PIELIKUMS	80

IEVADS

Izglītības mērķis un skolas uzdevumi ir, bija un būs jautājumi, par kuriem tiek plaši diskutēti. Kāds ir izglītības mērķis? Kādi ir skolas uzdevumi? Skolēni daudz laika pavada skolā, mācoties vairākas disciplīnas: matemātiku, valodas, vēsturi, dabaszinības un citas. Kur šajā izglītības procesā cilvēks attīstās kā personība?

Mūsdienu pasaulē par svarīgu tiek uzskatīta spēja domāt ārpus “rāmjiem”, kuri ierobežo efektivitāti. Dzīvē – gan darbā, gan ikdienā – cilvēki sastopas ar grūtībām. Šīs grūtības katram ir jāprot pārvarēt. Kurā no mācību priekšmetiem tiek mācīts, kā to izdarīt?

Mēs dzīvojam laikmetā, kas ļoti strauji mainās. Šodienas realitāte ietekmē arī cilvēka domāšanas veidu. Lai mūsdienās būtu veiksmīgs profesionālis, ir jāseko līdzi izmaiņām un jaunumiem. Skolēni, kuri šobrīd mācās skolā, dzīvos citos apstākļos un strādās amatos, kas vēl nav izgudroti. Mūsdienu skolēni būs īsti globalizētās pasaules iedzīvotāji, kuri nākotnē dzīvos hipersaistītā pasaulē, kas būs daudz mobilāka un zinošāka, nekā jebkad agrāk. Tieši tādēļ par skolēnu attīstību jādomā, ņemot vērā šī laikmeta vispārējo kontekstu.

Ar ko atšķiras dzīve šodien no dzīves pirms, piemēram, 30 gadiem? Manuprāt, viena no atšķirībām ir tā, ka, lai būtu veiksmīgs, iepriekš pietika ar konkrētām prasmēm un zināšanām. Tagad ir svarīga prasme apgūt jaunas prasmes. Jāprot arī pareizi komunicēt – izteikt savas domas un prast sadarboties.

Katram cilvēkam, kas grib attīstīties, ir nepieciešams savs dzīves “projekts”. Veiksmīgi ir tie cilvēki, kuriem izdodas to realizēt. Manuprāt, viens no veidiem, kā kļūt veiksmīgam, ir attīstīt sevī līdera prasmes. Līderim piemīt spēja atrisināt tādas problēmas, ar kurām pirms tam vēl neviens nav saskāries. Es ticu, ka līdera prasmes var apgūt skolēni un to apgūšana ir jāiekļauj mācību procesā.

Izvirzītā problēma ir aktuāla no dažādiem aspektiem. Pirmkārt, līdzīgi pētījumi Latvijā līdz šim nav veikti. Līdz ar to darbs ir aktuāls no zinātniskā aspekta. Pētījums ir aktuāls arī no praktiskās puses. Plānots, ka pētījuma rezultātus savā darbā varēs izmantot skolotāji.

Atsaucoties ar iepriekšminēto, darbā tiek izvirzīti šādi jautājumi: Kā mācību procesā integrēt skolēnu līderu prasmju attīstību? Kas jā dara skolotājiem un skolas administrācijai, lai skolēni attīstītos kā līderi? Kā arī, kāds ir līderu veidošanās process.

Pētījuma aktualitāte noteica pētījuma **tematu**: „Līdera prasmju attīstība vispārizglītojošā skolā”.

Pētījuma **objekts**: līdera prasmju attīstības iespējas.

Pētījuma **mērķis**: teorētiski izpētīt un praktiski pārbaudīt līdera prasmju attīstības metodes.

Pētījuma **uzdevumi**:

- Analizēt teorētisko literatūru par līderību un tās attīstību.
- Izpētīt testu, kas nosaka emocionālās inteliģences līmeni.
- Izveidot un novadīt nodarbību ciklu par līderprasmju attīstību.
- Ar aptauju palīdzību novērtēt, cik lielā mērā vidusskolēniem uzlabojās līdera prasmes.
- Veikt 3 aptaujas.
- Analizēt un interpretēt praktiskā pētījuma rezultātā iegūtos datus.

Pētījuma **jautājums**: Kā vispārizglītojošās skolas ietvaros iespējams attīstīt līdera prasmes?

Pētījuma **metodes**:

- zinātniskās literatūras analīze;
- aptauja;
- datu statistiskā apstrāde un analīze.

Maģistra darbs sastāv no 2 nodaļām, katrā no tām ir 2 apakšnodaļas.

1. LĪDERĪBAS JĒDZIENS

1.1. Līderības teorijas, balstītas uz personas īpašībām

Līderība ir process, ar kuru viens no grupas dalībniekiem (līderis) ietekmē citus grupas dalībniekus, lai sasniegtu konkrētas grupas mērķus [1].

Par līderi sauc cilvēku, kuru pārējie grupas dalībnieki atzīst kā tiesīgu pieņemt svarīgākos lēmumus, kas ietekmē viņu intereses, un noteikt grupas raksturu [2]. Nepieciešama līdera īpašība ir tā, ka līderim ir jābūt sekotājiem. Līdera lomas būtība ir vadīt cilvēkus un nodrošināt saiknes starp cilvēkiem sistēmā, kas varētu palīdzēt atrisināt konkrētus uzdevumus kopīgu mērķu ietvaros. Tātad līderis ir cilvēku sistēmas sakārtošanas elements [3].

Līdz šim psihologi izšķīra vairākas teorētiskas pamatpieejas jēdziena „līderība” izpratnē. Starp tām ir teorijas, kas balstās uz līdera personības īpašībām. Šīs teorijas ir iezīmju teorija, uzvedības pieeja, situācijas pieeja, sekotāju teorija, sistēmas līderības teorija un darbības teorija.

1.1.1. Iezīmju teorija

Iezīmju teoriju pētīja angļu zinātnieks – antropologs, eigēniķis un psihologs Frānsiss Galtons. Galtons skaidroja līderību, baltoties uz iedzimtību, mēģinot koncentrēties uz līdera iedzimtajām iezīmēm. Viņa pētījumi balstās uz 20. gadsimta beigu vācu psihologu darbiem. Šī teorija apgalvo, ka par līderi var kļūt tikai tas cilvēks, kuram piemīt noteiktas personības īpašības, specifiskas psiholoģiskās iezīmes, harizma, neparastas īpašības un spējas [4].

Līdzīgi domāja arī franču psihologs, sociologs un antropologs Gustavs Lebons, bet viņam bija citu iezīmju kopums: stingra pārliecība, fanātisms, aizrautība ar idejām, ticība. Savukārt, prāts un intelekts nav līdera īpašības [5].

Amerikāņu sociālajā psiholoģijā līderības iezīmju kopa tika pētīta īpaši, jo tās iezīmes lietoja, lai konstruētu personāla (potenciālie līderi) atlases testus. 1940. gadā amerikāņu psihologs K. Bairds izveidoja sarakstu ar 79 "līdera" iezīmēm. Starp tām ir iniciatīva, sabiedriskums, humora izjūta, entuziasms, uzticēšanās, draudzīgums [6].

Ralfs Melvins Stogdills (1948) un Ričards D. Manns (1959) centās vispārināt un grupēt visas iepriekš definētās līdera iezīmes. Viņi secināja, ka būtībā ir piecas iezīmes, kas raksturo

līderi: 1) prāta vai garīgās spējas; 2) dominēšana pār citiem; 3) pašapziņa; 4) aktīvs un enerģisks; 5) labas zināšanas savā jomā. [7].

Var redzēt, ka nav vienota viedokļa par līdera iezīmēm. Diezgan grūti sastādīt stabilu sarakstu ar iezīmēm, kas vajadzīgas līderim. Ir skaidrs, ka ar zināšanām par personības iezīmēm nevar garantēt, ka cilvēks būs efektīvs līderis, jo nevienai no tām personības iezīmēm, kā arī to kombinācijai nav izšķirošas nozīmes. Dažādiem cilvēkiem var būt vienas un tās pašas "līderības" iezīmes, tomēr daži no viņiem kļūst par līderiem un citi ne. Tādējādi uzdevums izveidot sarakstu ar līdera iezīmēm ir grūti atrisināms un jāaplūko citas teorijas.

1.1.2. Uzvedības pieeja

Uzvedības pieeja radās 20. gadsimta vidū, kad vadības teoriju ietekmēja biheiviorisma teorija. Tā ir vēl viena līderības pētīšanas pieeja, tā koncentrējas uz vadītāju uzvedību, un ir radījusi pamatu vadības stilu klasifikācijai. Uzvedības pieeja bija liels ieguldījums un noderīgs instruments, lai izprastu sarežģītu vadību [8].

Šajā teorijā galvenais līderības aspekts ir ietekme, kuru rada vadītājs. Tiek definēti divi galvenie uzvedības veidi, kas piemīt dažādiem līderiem: rūpīgi un uzticīgi attiecībās ar grupas dalībniekiem un iniciatīvu izrādoši. Amerikāņu administrators un organizatoriskais psihologs Rensis Likerta (1967) pirmā veida uzvedību sauc par centrētu uz darbiniekiem un otro par centrētu uz ražošanu [9].

Uzticība pret grupas dalībniekiem norāda uz to, cik lielā mērā vadītājs sadarbojas ar grupas dalībniekiem, parādot draudzīgumu, radot uzticības un siltuma sajūtu. Sirsnīgas attiecības nozīmē to, ka vadītājs ir informēts par katra grupas locekļa vajadzībām. Uzmanīgs līderis mudina dalībniekus droši griezties pie viņa ar savām problēmām, domām, jūtām un vienmēr ir gatavs tās uz klausīt.

Iniciatīvu izrādošs vadītājs biznesa attiecībās ar grupas biedriem veido tādā veidā, lai visiem būtu skaidrs, ko darīt, kā sadarboties ar citiem un kādas darba metodes izmantot. Iniciatīvas izrādīšana kalpo tam, lai dažādos veidos motivētu grupas dalībniekus izpildīt uzdevumus.

Uzvedības pieeja labāk skaidro līderības būtību, jo apraksta līdera uzvedību. Tomēr šīs pieejas ideja balstās uz pieņēmumu, ka ir divi ideāli vadīšanas stili. Acīmredzami, ka efektīvs stils nav universāls un ir atkarīgs no konkrētas situācijas. Tāpēc radās vēl viena teorija.

1.1.3. Situācijas pieeja

Situācijas līderības teorija apgalvo, ka līderība ir galvenokārt situācijas produkts. Dažādās situācijās izceļas atsevišķi grupas dalībnieki, kuri izceļas vismaz ar vienu iezīmi. Cilvēks kļūst par līderi tāpēc, ka konkrēta iezīme ir nepieciešama konkrētā situācijā. Līderis spēj konkrētajā situācijā nepieciešamo iezīmi vislabāk aktualizēt. Amerikāņu psihologs Ralfs Melvins Stogdills ir teicis, ka līderis vienā situācijā var nebūt līderis citā situācijā [3].

No šīs teorijas skatu punkta līdera iezīmēm nav tik liela nozīme, lai gan situācijas pieejas teorijas piekritēji tomēr atzīst dažu iezīmju nepieciešamību. Tās ir kompetence, mērķtiecīgums, ticība savām spējām un gatavība uzņemties atbildību par problēmu risināšanu. Situācijas pieejas vājā puse ir tā, ka cilvēka proaktīvā vēlmē kļūst par līderi netiek ņemta vērā. Ja nav piemērotas situācijas, tad nav iespējams kļūt par līderi [6].

Domājot par līdera personības īpašībām ar situācijas pieejas izpratni, psihologs Hārtlijs aprakstīja četras situācijas, kā iespējams kļūt par līderi [3]:

1. ja jūs kļūstat par līderi vienā situācijā, jums ir iespēja kļūt par līderi citā līdzīgā situācijā,
2. ja jūs parādījāt sevi kā līderi, jūs esat ieguvis autoritāti, tādējādi ir lielāka varbūtība kļūt par līderi,
3. stereotipu uztvere grupā – ja jūs kļūstat par līderi vienā situācijā, tad grupa jūs uztver kā līderi arī citā situācijā,
4. līderis ir tas, kurš tiecas būt līderis.

1.1.4. Sekotāju teorija

Sekotāju teorija paplašina un papildina situācijas pieeju. Tā izskaidro līderības būtību, pamatojoties uz principu "Sekotāji rada līderi". Saskaņā ar šo teoriju līderis parādās kā kāds nedefinēts objekts sekotāju darbības rezultātā. Sekotāju uzticība līderim ir viņa stipro pušu un pilnvaru atzīšana, kā arī viņa darbības atzīšana par nepieciešamu, pareizu un efektīvu. Cilvēki atrodas iekšējā harmonijā un vienotībā ar līderi [3].

1.1.5. Sistēmas līderības teorija

Vēl viena līderības teorija, saskaņā ar kuru līderība tiek uzskatīta par starppersonu attiecību organizēšanas procesu grupā, tiek saukta par sistēmas līderības teoriju. Līderis šajā teorijā ir subjekts, kas vada šo procesu. Saskaņā ar šo pieeju līderība tiek interpretēta kā grupas

funkcija, un, lai to izpētītu, būtu jāskatās no grupas mērķiem un uzdevumiem, lai gan vērā jāņem arī līdera personība. Uzmanība jāpievērš arī citiem apstākļiem, kas saistīti ar grupas dzīvi, piemēram, grupas pastāvēšanas laiks [10].

Tā kā pēc sistēmu teorijas līderība ir grupas funkcija, tad grupā vienā un tajā pašā laikā var būt divu veidu līderi:

1. biznesa līderis, kura darbība vērsta uz problēmu risināšanu un grupas nodrošināšanu ar panākumiem, sasniegumiem;
2. emocionālais līderis, kura darbība vērsta uz starppersonu attiecībām, grupas integrāciju un vienlīdzības nodrošināšanu, kā arī labvēlīgas atmosfēras izveidošanu.

Katrs no šiem līderiem ir orientēts citādi. Biznesa līderis koncentrējas uz darāmo, turpretī emocionālā līdera uzmanība ir vērsta uz grupas dalībniekiem. Dažādās situācijās viens no šiem līderu veidiem var būt pieprasīts vairāk [6].

1.1.6. Darbības teorija

Pētot problēmas, kas saistītas ar līderību, padomju psihologi M. Basovs, S. Rubinsteins un A. Leontjevs izveidoja darbības pieeju. Būtiski ir pieminēt, ka uz darbības pieejas galvenais sasniegums ir tas, ka tās ietvaros tika izveidojies produktīvs virziens - darbības psiholoģija. Darbības teorija ir metodoloģiski virzīts pētījums, kas tika balstīts uz priekšmetiskās darbības kategorijām. Darbības teorijas līderības jēdziena interpretācija ir balstīta uz sekojošiem apgalvojumiem [11]:

– konkrētā cilvēka mijiedarbība vienmēr notiek kopā ar citiem cilvēkiem, tāpēc visu cilvēku darbība ir sociāla. Pamatojoties uz teorētiskajām koncepcijām, līderība tiek uzskatīta par grupas fenomenu: līderis nav iedomājams viens pats, viņš vienmēr pastāv kā daļa no grupas struktūras;

– līderību var aplūkot kā īpašu darbības veidu, ņemot vērā trīs galvenās struktūras: motivējošu, izpildes un kontroles un novērtēšanas struktūru;

– līderu darbības attīstību ir lietderīgi veidot, ņemot vērā darbības teoriju, jo, nezinot darbības struktūru, nav iespējams veidot tās rašanās un attīstības vadības konceptuālos modeļus.

Līderību mazās grupās vairāki psihologi aplūko kopīgās grupas darbības kontekstā. Tātad pamatā ir ne tikai "situācijas", bet arī konkrētas grupas darbības uzdevumi, kur daži

grupas dalībnieki var pierādīt savu spēju organizēt grupu, lai risinātu šīs problēmas. Līderis atšķiras no citiem grupas biedriem ar visspēcīgāko ietekmi [10]. Pastāv vairāku veidu līderi:

1. līderis-organizators, kas veic grupas integrācijas funkciju;
2. līderis-iniciators, kas mudina risināt grupas problēmas;
3. līderis, kas ģenerē emocionālo stāvokli (emocionālais līderis);
4. līderis-zinātnieks (intelektuālais līderis);
5. līderis-meistars (eksperts savā noteiktajā jomā).

1.1.7. Kopsavilkums

Apkopojot visas aplūkotās teorijas, var pamanīt dažus mainīgos lielumus, kurus iespējams apvienot, lai noteiktu līdera raksturu. Šie mainīgie ir:

1. līdera personība;
2. motivācija un līdera īpašības;
3. līdera uzdevumi;
4. līdera sekotāji un to īpašības;
5. attiecības starp līderi un sekotājiem;
6. apstākļi, kuros norisinās līderība;
7. mijiedarbība starp līderi un sekotājiem.

Līdz šim nav izveidota neviena teorija vai pieeja, kas apvienotu visus pētījumus un atspoguļotu vienu kopīgu viedokli par līderības jēdzienu. Pazīstamākās teorētiskās pieejas līderības izpratnei ir iezīmju teorija, uzvedības pieeja, situācijas pieeja, sekotāju teorija, sistēmas līderības teorija, darbības teorija. Katra no tām izskaidro tikai daļu no problēmas, bet nenosaka tās vispārējo būtību. Neviena no teorētiskajām pieejām netika pilnībā pieņemta, un visas tika kritizētas, neskatoties uz to rezultāti tiek izmantoti praksē.

1.2. Emocionālā inteliģence

No 20. gadsimta sākuma psiholoģijā tika meklētas spējas, kas atšķirībā no tradicionālā vispārējā intelekta būtu saistītas ar cilvēka sociāli emocionālo sfēru. Vadošie intelekta eksperti psiholoģijas jomā apgalvoja, ka cilvēki atšķiras pēc viņu spējas izprast citus cilvēkus un vadīt tos.

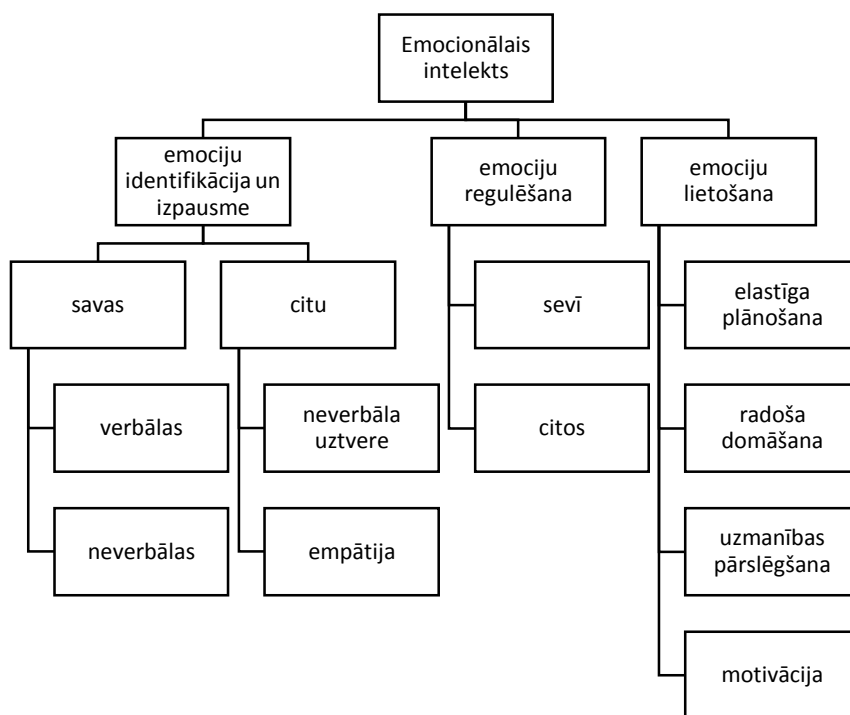
Viens no pirmajiem, kas sāka pētījumus šajā jomā, bija H. Gardners, amerikāņu psihologs, kas pazīstams kā daudzveidīgā intelekta jēdziena autors, speciālists klīniskajā psiholoģijā un neiro psiholoģijā. Spējas, kuras viņš iekļāva savos jēdzienos, ir cieši saistītas ar emocionālo inteliģenci. Intrapersonālais intelekts tiek interpretēts kā “ir zināms, mūsu apziņas intelektuālās puses atdalīšanās no tās afektīvās gribas puses veido vienu no galvenajiem un radikālākajiem tradicionālas psiholoģijas defektiem. Domāšana šajā gadījumā nenovēršami pārvēršas par sevi domājošo domu autonomo plūsmu, tā atdalās no dzīvas dzīves pilnības...” [12].

1988. gadā Rouvens Bārons ieviesa jēdzienu „emocionāli sociālais intelekts” un ierosināja, ka tas sastāv no daudzām dziļi personiskām un starppersonālām spējām un prasmēm, kas apvieno un nosaka cilvēku uzvedību. Bārons pirmo reizi ieviesa simbolu EQ – “emotional quotient”, emocionālais koeficients, kas ir līdzīgs IQ – intelektuālajam koeficientam. [13].

1.2.1. Pītera Saloveja un Džona Meijera modelis

Emociju jēdzienu pētīja psihologi un citu zinātņu speciālisti: evolūcijas biologi, psihiatri, programmētāji un citi. Lai novērstu pretrunas, risinot problēmu par cilvēka emociju noteikšanu un izpratni, amerikāņu psihologi Pīters Salovejs un Džons Meijers 1990. gadā ieviesa vienotu jēdzienu "emocionālā inteliģence". Autori aplūko emocionālo intelektu kā daļu no sociālā intelekta, kas ietver sevī spēju kontrolēt savas un citu jūtas un emocijas, lai atšķirtu tās un izmantotu šo informāciju domāšanas un rīcības vadīšanai. Šie zinātnieki arī izstrādāja pirmo un vislabāk zināmo psiholoģiski emocionālā intelekta modeli. Tas ir sarežģīts veidojums, kas sastāv no trīs veidu spējām [14]:

1. emocijas identifikācija un izpausme,
2. emocijas regulēšana,
3. emocionālās informācijas lietošana domāšanā un darbībā.



1 att. Emocionālā inteligences struktūra. Pīters Salovejs un Džons Meijers (1990) [14]

Pētot problēmas vairāku gadu laikā, Pīters Salovejs un Džons Meijers precizēja un uzlaboja piedāvāto modeli. Modeļa otrā versija balstās uz ideju, ka emocijas satur informāciju par savienojumiem ar citiem cilvēkiem vai priekšmetiem un ka cilvēka emocijas informē par šo savienojumu dabu. Savienojumi jeb saites var būt gan aktuālas, gan iegaumētas, gan arī iedomātas. Izmaiņas attiecībās ar citiem cilvēkiem un objektiem noved izmaiņām piedzīvotajās emocijās.

Saistībā ar šo pētījumu emocionālais intelekts tiek uzskatīts par spēju apstrādāt informāciju, kas satur emocijas: noteikt emociju nozīmi un to savstarpējās attiecības, lai izmantotu emocionālo informāciju par pamatu domāšanai un lēmumu pieņemšanai. Pīters Salovejs un Džons Meijers noteica četras sastāvdaļas, no kurām katra apraksta četras spēju vai iemaņu jomas [15].

Saskaņā ar uzlaboto modeli (1997), emocionālais intelekts ietver šādas garīgās spējas:

1. spēja precīzi uztvert, novērtēt un izteikt emocijas;
2. spēja piekļūt jūtām un tās izmantot, lai palielinātu domāšanas efektivitāti;
3. spēja saprast emocijas;
4. spēja apzināties emociju regulēšanu, kas pārvalda emocijas, uzlabot emocionālo un intelektuālo attīstību.

Pītera Saloveja un Džona Meijera emocionālā intelekta struktūra attēlota 1. tabulā. Tabula ir sadalīta četrās rindās. Zemākā līmeņa rindas attēlo samērā vienkāršas prasmes uztvert un izteikt emocijas, un visaugstākā līmeņa rindas vēsta par apzinātu emociju regulēšanu. Katrā rindā ir četri bloki ar spēju piemēriem. Spējas, kas parādās salīdzinoši agrīnā attīstībā, attēlotas tabulas kreisajā pusē un spējas, kas attīstās vēlāk, parādītas labajā pusē [15].

1. tabula

EMOCIONĀLA INTELEKTA STRUKTŪRA. PETER SALOVEY UN JOHN MAYER (1997) [15]

EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE	<u>Apzināta emociju regulēšana, lai veicinātu emocionālo un intelektuālo izaugsmi</u>			
	Spēja palikt atvērtam visām jūtām - gan tām, kas ir patīkamas, gan tām, kas ir nepatīkamas.	Spēja iesaistīties vai apzināti nošķirties no emocijām atkarībā no to informācijas vai lietderības.	Spēja apzināti kontrolēt savas un citu emocijas, lai tās atpazītu: cik tās ir skaidras, tipiskas, svarīgas vai saprātīgas.	Spēja pārvaldīt emocijas sevī un citos, lai mazinātu negatīvas emocijas un uzlabotu patīkamas, objektīvi novērtējot informāciju.
	<u>Emociju izpratne un analīze; emocionālo zināšanu izmantošana</u>			
	Spēja apzīmēt emocijas un atzīt saikni starp vārdiem un pašām emocijām, piemēram, atšķirt pievilcīgumu un mīlestību.	Spēja interpretēt nozīmes, kas emocijas pauž attiecībās, piemēram, skumjas bieži sastopamas zaudējuma momentos.	Spēja izprast sarežģītas izjūtas: vienlaicīgi var izjust mīlestības un naida jūtas vai jauktas bailes, kas ir baiļu kombinācija ar apbrīnu.	Spēja atpazīt emociju maiņas varbūtību, piemēram, pārejot no dusmām uz apmierinātību vai no dusmām uz kaunu.
	<u>Emocionālās domāšanas sekmēšana</u>			
	Emocijas novieto pēc domāšanas prioritātēm, vērsot uzmanību uz svarīgu informāciju.	Emocijas ir pietiekami spilgtas un ir pieejamas, tās var būt ģenerētas kā sajūtu spriedumu un atmiņas līdzekļi.	Emocionālās garastāvokļa svārstības maina cilvēka viedokli no optimistiska līdz pesimistiskam, izraisa pārdomas no dažādām perspektīvām.	Emocionālie stāvokļi diferencēti atbalsta pieeju specifiskām problēmām, piemēram, laime atvieglo induktīvās spriešanas un radošuma spējas.
	<u>Emociju uztvere, vērtējums un izpausme</u>			
	Spēja identificēt emocijas fiziskā stāvoklī, jūtās un domās.	Spēja identificēt citu cilvēku emocijas dizainā, mākslas darbos, izmantojot valodu, skaņas, ārējo izskatu un uzvedību.	Spēja izteikt emocijas, precīzi izsakot vajadzības, kas saistītas ar atbilstošām jūtām.	Spēja redzēt atšķirību starp īstām un neīstām emocijām, godīgām vai negodīgām jūtām.

Tā kā agrīnās attīstības prasmes (tabulas kreisajā pusē) savstarpēji ir stipri atšķirīgas, tās visskaidrāk parāda arī atšķirības starp rindām. Tiek pieņemts, ka cilvēki ar augstu emocionālo intelektu apgūst šīs pamatprasmes ātrāk un viņiem piemīt vairākas spējas no šī saraksta [15].

1. Emociju uztvere, vērtējums un izpausme. Zemākā rinda tabulā parāda nekļūdīgumu, ar kuru cilvēki var atšķirt emocijas un noteikt emocionālo saturu. Šī prasme ir neverbālās emociju uztveres un izpausmes galvenā sastāvdaļa. Sejas izteiksmes, kas atspoguļo laimi, skumjas, dusmas un bailes, ir universālas emocijas, kas piemīt visiem cilvēkiem. Zīdaiņi un mazi bērni mācās, lai identificētu savu un citu cilvēku emocionālo stāvokli un atšķirtu tos vienu no otra. Bērns atšķir savu vecāku emocionālo izpausmi un atbild uz to. Bērnam augot, tas var arvien precīzāk noteikt savas fiziskās sajūtas. Pieaudzis cilvēks var uzmanīgi kontrolēt savas iekšējās izjūtas. Spēja precīzi uztvert citu personu emocijas, kas redzamas sejā vai parādās balsī, sniedz kritisku sākumpunktu emociju izpratnei.
2. Emociju izmantošana, lai uzlabotu domāšanas efektivitāti. Arī šis komponents ir būtisks. Tas atspoguļo uz emocijām orientētu izziņas sistēmu un veicina domāšanu. Tas ietver spēju izmantot emocijas, lai virzītu uzmanību uz svarīgiem notikumiem, un izraisa emocijas, kas veicina problēmu risināšanu.
3. Emociju izpratne. Emocijas nodod informāciju: laimes sajūta parasti liecina par vēlmi apvienoties ar citiem cilvēkiem; dusmas norāda vēlmi uzbrukt vai kaitēt citiem; bailes norāda uz vēlmi izvairīties no tiem. Katra emocija nodod savu ziņojumu par iespējamām darbībām, kas ar to saistītas. Kad persona var identificēt ziņojumus un iespējamās darbības, arī spēja domāt par emocionāliem ziņojumiem un rīcību kļūst svarīga. Citiem vārdiem sakot, pilnīga izpratne par emocijām ir izpratne par to, cik svarīgas ir emocijas un to vērtības. Tas ir svarīgs jautājums saistībā ar grupas emocionālajām un intelektuālajām spējām.
4. Emociju vadība. Emocijas bieži var kontrolēt. Cilvēkam jāsaprot, ka emocijas nodod informāciju. Kad emocijas ir noteiktās robežās, tad cilvēks var atvērties dažādiem emocionāliem signāliem. Emocionālās komforta zonas ietvaros cilvēks var būt regulējams un var kontrolēt savas emocijas un citu emocijas, lai sasniegtu savu personīgo mērķi un citu cilvēku sociālos mērķus [15].

Tādējādi, spēja atpazīt un izteikt emocijas (pirmais, zemākais līmenis) ir būtisks pamats emociju radīšanai, lai risinātu konkrētas problēmas (otrais līmenis). Šīs divas spējas ir pamats spējai saprast notikumus un emocijas, kas būs pirms un pēc tam (trešais līmenis). Visas minētās spējas nepieciešamas, lai iekšēji regulētu savu emocionālo stāvokli un veiksmīgi regulētu savas un citu cilvēku emocijas (ceturtais līmenis).

1.2.2. Daniela Goulmena modelis

Deviņdesmitajos gados parādījās citi modeļi, kas pārstāv nedaudz atšķirīgu skatījumu uz emocionālo intelektu. Daniels Goulmens (1995) pārveidoja un popularizēja iepriekšējo emocionālā intelekta modeli. Goulmens piedāvāja vēl dažus aspektus: entuziasms, neatlaidība un sociālās prasmes. Tādējādi, viņš pievienoja kognitīvās spējas un personiskās īpašības [16].

Saskaņā ar Goulmenu emocionālā intelekta struktūra sastāv no piecām daļām: [16]

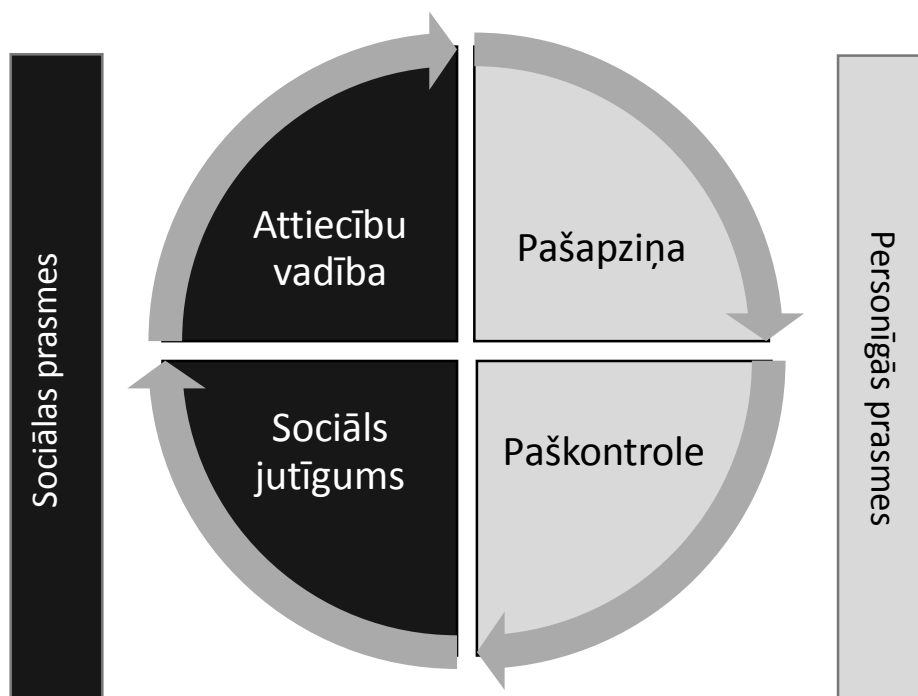
1. emocionālo stāvokļu identificēšana un nosaukšana, izpratne par attiecībām starp emociju, domu un rīcību;
2. emocionālo stāvokļu vadība – emociju kontrole un nevēlamo emocionālo stāvokļu aizvietošana ar atbilstošiem;
3. spēja iekļauties emocionālajā stāvoklī, kas sekmē panākumus;
4. spēja nolasīt citu cilvēku emocijas, lai ņemtu tās vērā un spētu tās pārvaldīt;
5. spēja iesaistīties apmierinošās starppersonu attiecībās ar citiem cilvēkiem un atbalstīt tās.

Tādējādi emociju identifikācija ir priekšnoteikums, lai vadītu emocijas. Tajā pašā laikā viens no aspektiem, kas ļauj kontrolēt emocijas, ir spēja reproducēt emocionālo stāvokli, kas sekmē panākumus. Šīs trīs prasmes ļauj sazināties ar citiem cilvēkiem un uzturēt labas attiecības.

Daniels Goulmans savās grāmatās apraksta piecu līmeņu modeli:

1. izpratne par savām emocijām (paša emociju atpazīšana, izpratne par jūtu avotu, izpratne par atšķirībām starp jūtām un darbībām);
2. savu emociju kontrole (iecietaība pret negatīviem noteikumiem, dusmu pārvaldīšana, izvairīšanās no apvainojumiem un pazemojumiem, spēja izpaust dusmas bez emocionāliem uzliesmojumiem, izvairīšanās no iekšējas un ārējas agresijas, pozitīvas jūtas pret sevi skolā, ģimenē, stresa vadība, vientulības un sociālu traucsmju pārvarēšana);
3. pašmotivācija (atbildība, koncentrēšanās uz uzdevumu, neimpulsīva uzvedība);
4. citu emociju izpratne (empātija, izpratne no citas perspektīvas, klausīšanās);
5. sociālās prasmes (saprast citus, kompetenti risināt konfliktus, risināt starppersonu problēmas, kompetenti komunicēt, spēja būt populāram, atvērtam, draudzīgam, iesaistīties).

Goulmens 2002. gadā vienā no savām grāmatām piedāvā mazliet citu emocionālā intelekta struktūru. Tā sastāv no četrām emocionālā intelekta sastāvdaļām – sevis apzināšanās, paškontroles, sociālās jutības, attiecību pārvaldīšanas – un 18 saistītajām prasmēm [18].



2 att. Emocionālā inteliģences struktūra. Pāšveidota shēma pēc Daniel Golemena (2002)

I. Personīgās prasmes: šī spēja nosaka, kā mēs vadām sevi.

1 Pašapziņa:

- Emocionālā pašapziņa: savu emociju analīze un izpratne par to ietekmi uz mums; intuīcijas izmantošana lēmumu pieņemšanā.
- Precīzs pašnovērtējums: izpratne par savām stiprajām pusēm un iespēju robežām.
- Pārliecība par sevi: pašcieņa un atbilstošs savas apdāvinātības novērtējums.

2 Paškontrolē:

- Emociju vadīšana: spēja kontrolēt destruktīvas emocijas un impulsus.
- Atvērtība: godīgums, taisnīgums un uzticamība.
- Pielāgošanās spēja: elastīga pielāgošanās mainīgajām situācijām un spēja pārvarēt šķēršļus.
- Vēlme uzvarēt: neatlaidība, lai uzlabotu veikspēju atbilstoši iekšējiem kvalitātes standartiem.
- Iniciatīva: gatavība rīkoties un spēja nepalaist garām iespēju.
- Optimisms: spēja paskatīties uz lietām pozitīvi.

II. Sociālās prasmes: šī spēja nosaka, kā mēs vadām mūsu attiecības ar citiem.

1 Sociāls jutīgums:

- Empātija: spēja ieklausīties citu cilvēku jūtās, izprast viņu pozīciju un aktīvi paust simpatizējošu attieksmi pret viņu problēmām.
- Biznesa informētība: izpratne par aktualitātēm, hierarhiju atbildības un politikas organizatoriskajā līmenī.
- Piekļāvība: spēja atpazīt un apmierināt padoto, klientu vajadzības.

III. Attiecību vadība:

- Iedvesma: spēja vadīt, zīmējot aizraujošu nākotnes ainu.
- Ietekme: spēja pārliecināt citus.
- Palīdzība ar pašpilnveidošanos: veicinot citu cilvēku attiecības, izmantojot atgriezenisko saiti un norādījumus.
- Izmaiņu veicināšana: spēja uzsākt izmaiņas, lai uzlabotu vadības metodes un virzītu darbiniekus jaunā virzienā.
- Konfliktu risināšana: strīdu risināšana.
- Personisko attiecību stiprināšana: sociālo saikņu veidošana un uzturēšana.
- Komandas darbs un sadarbība: sadarbība ar citiem darbiniekiem un komandas veidošana.

Goulmens aprakstīja daudz personisko īpašību, kas veicina panākumus dažādās darbības jomās. Tomēr ir skaidrs, ka pie emocionālās inteliģences strukturālajām sastāvdaļām pieder ne tikai emocionālās spējas, bet arī sevis apzināšanās un sociālās prasmes.

1.2.3. Rouvena Bārona modelis

Rouvena Bārona modelis sniedz ļoti plašu interpretāciju emocionālā intelekta jēdzienam. Viņš to definē kā visas nekognitīvās prasmes, zināšanas un kompetences, kas ļauj personai tikt galā ar dažādām situācijām. Bārons noteica piecas kompetences jomas, kuras var identificēt kā piecas emocionālā intelekta komponentes: pašizziņa, saskarsmes prasmes, spēja adaptēties, stresa vadība, vadošais noskaņojums. Katra no šīm komponentēm sastāv no vairākām apakškomponentēm. Pamatojoties uz to, Bārons ir izstrādājis aptaujas anketu, lai noteiktu emocionālo intelektu, ko sauc par EQ-i (Emotional Quotient Inventory). EQ-i un tā interpretācija ir redzama tabulā [13].

2. tabula

EMOCIONĀLA INTELEKTA RADOTĀJI UN TĀ INTERPRETĀCIJA REVEN BAR-ON [13]

Emocionālā intelekta rādītāji	Emocionālā intelekta spējas un prasmes
Intrapersonālas	Pašapziņa un pašizpaušme:
Pašcieņa	Pašcieņa
Informētība par savām emocijām	Informētība par savām emocijām
Pārliecība sevī	Pārliecība sevī
Neatkarība	Neatkarība
Pašaktualizācija	Pašaktualizācija
Starppersonas	Sociālā kompetence un starppersonu attiecības:
Empātija	Empātija
Sociālā atbildība	Sociālā atbildība
Starppersonu attiecības	Starppersonu attiecības
Stresa vadība	Emocionālā kontrole un regulēšana:
Tolerance stresa situācijās	Tolerance stresa situācijās
Impulsa kontrole	Impulsa kontrole
Pielāgošanās spējas	Pārmaiņu vadība:
Realitātes testēšana	Realitātes testēšana
Elastīgums	Elastīgums
Problēmu risināšana	Problēmu risināšana
Vadošais noskaņojums	Pašmotivācija:
Optimisms	Optimisms
Laime	Laime

1.2.4. Kopsavilkums

Galvenās atšķirības starp aprakstītajiem emocionālās inteliģences modeļiem ir šādas. Pītera Saloveja un Džona Meijera modelis parādījās pirmais un ietver tikai kognitīvās spējas, kas saistītas ar emocionālo informācijas apstrādi. Tāpēc autori to nosauca par emocionālo un intelektuālo spēju modeli.

Goulmens kognitīvajām spējām, kas iekļautas Pītera Saloveja un Džona Meijera modelī, pievienoja personiskās īpašības. Šo modeli sauc par emocionālā intelekta jaukto modeli, jo tas attēlo emocionālo intelektu kā kognitīvo un personības īpašību kombināciju. Par šīs kombinācijas galējo izpausmi var uzskatīt Bārona modeli, kur pie emocionālā intelekta nepieder izziņas spējas.

Tāpat emocionālā intelekta psiholoģijā ir vairākas vadošās teorijas: emocionālo un intelektuālo spēju teorija (Pīters Salovejs un Džons Meijers), Goulmena emocionālā intelekta teorija un Rouvena Bārona nekognitīvā emocionālā intelekta teorija. Būtiska emocionālā intelekta pazīme, kas apvieno uzskaitītās teorijas, ir spēja izprast un pārvaldīt savas un citu cilvēku emocijas.

Iepriekšminēto autoru teoriju analīze ļauj noteikt emocionālo intelektu kā emocionālo un kognitīvo spēju kopumu, kas kalpo personas sociālajai un psiholoģiskajai adaptācijai. Visas emocionālā intelekta strukturālās sastāvdaļas ir savstarpēji saistītas. Cilvēkiem ar augstu emocionālo intelektu piemīt spēcīga spēja izprast savas un citu cilvēku emocijas, viņi var kontrolēt emocionālo sfēru, kas piešķir viņiem augstu pielāgošanās spēju un efektivitāti komunikācijā, viņiem ir vieglāk sasniegt savus mērķus sadarbībā ar citiem.

1.3. Emocionālā inteliģence kā līderības kritērijs

Mūsdienu sabiedrība ir racionāla, tāpēc ļoti liela uzmanība tiek pievērsta intelektuālajai attīstībai. Šis priekšstats par cilvēka iekšējo pasauli, kurā uzsvars tiek likts uz intelektu, nevis uz jūtām, ir par iemeslu tam, ka jūtas un emocijas paliek neapzinātas, un tas, savukārt, noved pie iekšējās spriedzes, sliktā fiziskā stāvokļa un varbūt arī slimībām. Jaunā zinātniskā pieeja emocionālajai sfērai dod konkrētākas atbildes uz jautājumu, kā būt veiksmīgākam.

Emocijas, kas saistītas ar cilvēku vajadzībām, veic adaptācijas, novērtēšanas un motivācijas funkcijas. Emocijas ir neatņemama cilvēka pasaules sastāvdaļa, tās ir cieši saistītas ar indivīda izglītību, pašapziņu un motivāciju. Emocionālā inteliģence ir atzīta kā galvenais faktors, daudz svarīgāks par intelektu, panākumu gūšanai dzīvē.

Emocionālais intelekts nesatur vispārīgu priekšstatu par sevi un citu vērtējumu. Tas koncentrējas uz zināšanām un spēju izmantot savu un citu cilvēku emocionālo stāvokli, lai atrisinātu problēmas un regulētu uzvedību. Atšķirībā no abstrakta un konkrēta intelekta, kas atspoguļo ārpusaules modeļus, emocionālais intelekts atspoguļo iekšējo pasauli, tā saistību ar indivīda uzvedību un mijiedarbību ar realitāti. Emocionālās inteliģences galaprodukts ir lēmumu pieņemšana, pamatojoties uz pārdomām un izpratni par emocijām, kas ir diferencēts vērtējums par notikumiem, kas ir personīgi nozīmīgāki. Galu galā emocionālā inteliģence ir pamats emocionālajai pašregulācijai. Līdz ar to emocionālajā intelektā ieinteresētie psihologi uzskata, ka emociju vadība ir prasme, kas var radīt un attīstīt [19].

Viss divdesmitais gadsimts noritēja zem „normāla” intelekta karoga. Pamatojoties uz garīgām un tehniskām iespējām, izmantojot IQ, tika vērtētas cilvēka perspektīvas un veiksmē dzīvē. Tomēr daži cilvēka garīgās attīstības pētnieki uzskata, ka augsts IQ nodrošina tikai 20% no panākumiem cilvēka dzīvē. Daniels Goulmens savā pētījumā ieguvis datus, ka IQ dažādās versijās ietekmē veiksmīgas personas varbūtību no 4% līdz 25%. Spilgts piemērs par IQ ierobežojumu ir 40 gadu garais pētījums par 450 zēniem no Somerville (Masačūsetsa). Divas trešdaļas no zēniem bija no labām ģimenēm, vienai trešdaļai no viņiem IQ bija zem 90. Tomēr IQ bija maza ietekme uz viņu darba kvalitāti. Vislielākās atšķirības bija starp cilvēkiem, kas bērnībā bija saskārušies un veiksmīgi pārdzīvojuši neapmierinātības sajūtu, spēj kontrolēt emocijas un satikt ar citiem cilvēkiem. [18]

Daniels Goulmens savā grāmatā raksta, ka Džeks Bloks, psihologs no Kalifornijas universitātes, veica interesantu pētījumu. Zinātnieks salīdzināja divu tipu cilvēkus: cilvēkus ar augstu IQ un cilvēkus ar spēcīgām emocionālām prasmēm. Vīriešiem ar augstu IQ ir plašas intelektuālās spējas un prasības. Viņi ir ambiciozi un produktīvi, paredzami un neatlaidīgi un rūpējas par sevi. Vēl viņi ir kritiski, izturas aizbildnieciski un iecietīgi, pieprasoši un atturīgi, viņi ir neizteiksmīgi, saglabā neatkarību, ir emocionāli līdzsvaroti.

Turpretī vīrieši ar augstu emocionālo intelektu ir sociāli līdzsvaroti, draudzīgi un ir labi noskaņoti, nebaidās un nav tendēti uz satraucošām domām. Viņi ir atbildīgi pret cilvēkiem un uzsāktiem darbiem, labprāt uzņemas atbildību un ievēro ētikas principus, kad strādā ar citiem, ir laipni un uzmanīgi. Viņu emocionālā dzīve ir pilna ar notikumiem, bet pareizā diapazonā. Tie atrodas harmonijā ar sevi, ar citiem un ar sabiedrību, kurā viņi dzīvo.

Sievietes ar augstu IQ ir pārliccinātas par savu intelektu, viņas brīvi izsaka savas domas, labi risina intelektuālas problēmas un viņām ir plašas intelektuālas un estētiskas vajadzības.

Viņām pastāv pašanalīzes vēlme, viņas apzinīgi mokās ar vainas apziņu, var iegrimt ilgās pārdomās un parasti neuzdrošinās atklāti paust savas dusmas.

Sievietes ar attīstītu emocionālo inteligenci, gluži pretēji, pārāk pārliecinoši, atklāti izsaka savas jūtas un vienmēr ir apmierinātas ar sevi. Viņām dzīve ir pilna ar nozīmi. Tāpat kā vīrieši, viņas ir draudzīgas un sabiedriskas, pietiekami labi izsaka savas jūtas, tiek galā arī ar stresu. To spēja palikt sabiedrībā ļauj viņām viegli iepazīties ar jauniem cilvēkiem; viņas ir apmierinātas ar sevi, tāpēc ir jautras, vienkāršas. Atšķirībā no sievietēm ar augstu garīgās attīstības intelektu, tās necieš no trauksmes un vainas apziņas un nav tendētas uz dziļām pārdomām [16].

Džons Meijers vērš uzmanību uz to, ka augstākais emocionālā intelekta līmenis ir absolūta panākumu atslēga visās dzīves jomās. Saskaņā ar to ar emocionālā intelekta – EQ – palīdzību iespējams veiksmīgi prognozēt (ar 2-25% atšķirību) būtiskus dzīves rezultātus, ņemot vērā arī citus svarīgus mainīgos lielumus. Šādas prognozes ir praktiski noderīgas un teorētiski iespaidīgas. Tomēr viedoklis, ka cilvēkiem ar augstu emocionālo inteligenci ir absolūta priekšrocība dzīvē, ir pārāk pārspīlēts un zinātniski nepamatots [20].

Rouvens Bārons un viņa kolēģi dažus gadus pētīja vairāk nekā 22 tūkstošus cilvēku visā pasaulē, izmantojot autora testu EQ-i, un atzīmēja, ka šie pētījumi ļauj prognozēt emocionālo inteligenci. Daži rezultāti ir parādīti tabulā:

3. tabula

BAR-ON PĒTĪJUMA REZULTĀTI (FRAGMENTS)

Pētījums	Procenti	Apraksts
starppersonu attiecības	39-69%	Ziemeļamerika
profesionāls darbs	51-55%	Izraēlas karavīri
pētījums universitātē	41-45%	studenti Dienvidāfrikā, Kanādā, ASV
veselības stāvoklis	49%	pieaugušie
fiziskā veselība	37%	Izraēlas bruņotie spēki
garīgā veselība	39%	Izraēlas bruņotie spēki
pašaktualizācija	64%	Dienvidāfrikas studenti

Holandes, Izraēlas un ASV pētījumi, kas aplūkoja emocionālā intelekta ietekmes varbūtisko procentu uz pašaktualizēšanos, parādīja atbilstoši 78, 75 un 80%. Garīgo spēju (IQ) ietekmes pētījumi parādīja tās pašas pētījuma grupās holandiešiem un Izraēlas pārstāvjiem 0,8% un 0,2% atbilstoši, un nebija statistiski ticami. Rezultāti liecina, ka cilvēki ar emocionālo intelektu:

- a) spēj izprast un pieņemt sevi;
- b) zina citu cilvēku jūtas, problēmas un vajadzības;
- c) var kontrolēt emocijas;
- d) var būt reālistiski;
- e) var būt ar pozitīvu noskaņojumu.

Šo rezultātu analīze dod iemeslu uzskatīt, ka emocionālā inteligence patiešām spēj paredzēt dažādus aspektus cilvēka darbībā [13].

1.3.1. Daniela Goulmena, Ričarda E. Bojača, Enijas Makkī modelis

Pētot sakarību starp emocionālo intelektu un līderību, Daniels Goulmens, Ričards E. Bojacijs un Enija Makkī ir ieviesuši jēdzienu "emocionālā līderība". Savā grāmatā ar tādu pašu nosaukumu viņi apgalvo, ka 80-90% spēju, kas atšķir izcilu līderi no vidēja, veido emocionālā intelekta prasmes. Autori norāda, ka līdera panākumus veido viņa intelekts un tādas svarīgas kognitīvās prasmes kā plašs redzesloks un prognozēšanas spēja. Pētot līderības prasmes saistībā ar emocionālā intelekta modeli, Goulmens precīzē šo modeli tieši līderiem. Emocionālais intelekts un līderība ir saistīti šādā veidā [18]:

I. Personīgās prasmes.

1 Pašapziņa:

- **Emocionālā pašapziņa.** Līderi ar augstu emocionālo pašapziņu uzklasa savas iekšējās izjūtas un saprot savu jūtu ietekmi uz savu psiholoģisko stāvokli un darbības rezultātiem. Viņi iejūtīgi atlasa savas pamatvērtības un bieži vien var intuitīvi izvēlēties labāko veidu, kā uzvesties sarežģītā situācijā, redzot kopīgu bildi. Līderi, kas ir apdāvināti ar attīstītu emocionālo pašapziņu, bieži vien ir vienkārši un patiesi, spēj runāt atklāti par savām jūtām un ticību viņu ideālam.
- **Precīzs pašnovērtējums.** Līderi ar augstu pašnovērtējumu mēdz zināt savas stiprās puses un atzīt savas robežas. Tie attiecas pret sevi ar humoru, vēlas

apgūt jaunas prasmes un ir laipni noskaņoti pret konstruktīvu kritiku un atgriezenisko saiti par savu darbu. Vadītāji ar atbilstošu pašnovērtējumu zina, kad lūgt palīdzību, un kādas prasmes sevī jāattīsta.

- Pārliecība par sevi. Precīzas zināšanas par savām spējām ļauj līderiem pilnībā izmantot savas stiprās puses. Pārliecināti līderi ir priecīgi pieņemt izaicinājumu. Šādi līderi nezaudē realitātes izjūtu, viņiem piemīt pašcieņas sajūta, kas izceļ viņus grupā.

2 Paškontrolē:

- Spēja vadīt emocijas. Līderi ar šo prasmi atrod veidus, kā kontrolēt savas destruktīvās emocijas un impulsus un pat tos izmantot, lai gūtu labumu. Īsti līderi spēj kontrolēt savas jūtas, saglabājot mieru un rīcības brīvību, pat augsta stresa vai krīzes laikā – viņi paliek mierīgi pat tad, kad saskaras ar problemātisku situāciju.
- Atvērtība. Līderi, kas ir atvērti pret sevi un citiem, kas dzīvo harmonijā ar savām vērtībām. Atklātība – sirsnīga savu jūtu un pārliecību izpausme – veicina godīgu attieksmi. Šādi līderi atklāti atzīst savas kļūdas un neveiksmes, nevis aizver acis uz tām, un cīnās ar citu cilvēku neētisko uzvedību.
- Pielāgošanās spēja. Līderi ar pielāgošanās spējām, kas spēj veikli tikt galā ar vairākām prasībām, nezaudējot fokusu un enerģiju, un justies komfortabli organizācijas dzīvē, kas bieži vien neizbēgami ir pilna ar nenoteiktību. Šāds līderis viegli un veikli pielāgojas sarežģītām, mainīgām situācijām, saskaroties ar jaunu informāciju vai apstākļiem.
- Vēlme uzvarēt. Līderi, kam piemīt šī īpašība, vadās pēc augstiem personājiem standartiem, piespiežot sevi pastāvīgi uzlabot savu darbu un sniegumu kvalitāti. Tie ir pragmatiski, viņi neizvirza lielus mērķus, bet sasniedzamus, un spēj aprēķināt risku tā, ka šie mērķi tiešām ir sasniedzami. Viņiem piemīt gribasspēks, lai uzvarētu, pastāvīga vēlme mācīties un mācīt citiem paņēmienus, lai strādātu efektīvāk.
- Iniciatīva. Līderi, kas jūt nepieciešamību pēc efektivitātes, izrāda iniciatīvu. Viņi izmanto iespējas – vai arī izveido tās pašu spēkiem –, ne tikai “sēž” un

gaida labvēlīgus apstākļus. Šāds līderis nevilcināsies, lai mainītu vai vismaz apietu noteikumus, ja tas ir nepieciešams.

- Optimisms. Līderis, kas ir pilns ar optimismu, prot atrast veidu, kā izkļūt no sarežģītas situācijas, jo viņš redz šajā situācijā iespējas, nevis draudus. Tāds līderis pozitīvi uztver citus cilvēkus, sagaidot no tiem labākās izpausmes. Saskaņā ar viņu pasaules uzskatu visas pārmaiņas ir tikai uz labu.

II. Sociālās prasmes.

1 Sociāls jutīgums:

- Empātija. Līderis, kam piemīt spēja uz klausīt citu cilvēku pārdzīvojumus, var saprast neizteiktās indivīdu un veselu grupu jūtas. Šādi līderi ir garīgi pietiekami stipri, lai stāvētu citu cilvēku priekšā un tos vadītu. Līdzjūtīgi līderi labi saprotas ar cilvēkiem no dažādiem sociālajiem slāņiem vai pat citām kultūrām.
- Biznesa informētība. Līderi spēj sajust visas organizācijas dzīves svārstības, bieži vien viņi ir politiski vērtīgi, saprot sociālo saskarsmju nozīmi un varas hierarhiju. Šādi vadītāji parasti saprot, kādi politiskie spēki darbojas organizācijā un kādas pamatvērtības un nerakstīti noteikumi regulē darbinieku uzvedību.
- Pieklājība. Līderis ar šīm spējām mēģina radīt organizācijā tādu emocionālo klimatu, lai starp darbiniekiem un klientiem vienmēr valdītu līderiem vēlamas attiecības. Šādi vadītāji cieši uzrauga, cik lielā mērā klienti ir apmierināti, lai pārliecinātos, ka viņi iegūst visu nepieciešamo. Arī viņi paši ir vienmēr atvērti sarunām.

2 Attiecību vadība:

- Iedvesma. Līderi ar šīm prasmēm spēj iedvesmot darbiniekus ar nākotnes vīziju un kopīgu misiju. Šādi vadītāji ar savu piemēru parāda vēlamu uzvedību un spēj izskaidrot kopīgo misiju, lai iedvesmotu citus. Viņi izvirza mērķus, kas ir plašāki par ikdienas uzdevumiem, un tādējādi padara darbinieku darbu garīgāku.
- Ietekme. Ir vairāki veidi, kā ietekmēt dažādus cilvēkus: sākot ar pareiza balss toņa izvēli līdz spējai piesaistīt ieinteresētas personas un panākt masveida

atbalstu savai iniciatīvai. Kad līderi, kam piemīt šī prasme, runā grupā, viņi vienmēr ir pārliecinoši un apburoši.

- Palīdzība ar pašpilnveidošanos. Līderiem ar pieredzi cilvēku spēju attīstībā piemīt patiesa interese par tiem, kam viņi palīdz attīstīties – viņiem ir svarīgi redzēt savu darbinieku mērķus, priekšrocības un trūkumus. Šādi vadītāji var savlaicīgi sniegt vērtīgu padomu un ir labi skolotāji un mentori.
- Izmaiņu veicināšana. Līderiem, kas spēj uzsākt transformāciju procesu, piemīt iespēja redzēt vajadzību pēc izmaiņām, apstrīdēt esošo lietu kārtību un iestāties par jaunu. Viņi var pārliecinoši atbalstīt reformas, pat saskaroties ar opozīciju. Viņi zina, kā atrast praktiskus veidus šķēršļu pārvarēšanai.
- Konflikta risināšana. Līderiem, kas veiksmīgi risina konfliktu situācijas, piemīt spēja mudināt konfliktējošās puses uz atklātu sarunu; viņi spēj saprast atšķirīgus viedokļus un pēc tam atrast kontaktpunktu. Saskaroties ar konfliktu, viņi izprot visu tā dalībnieku jūtas un uzskatus, un pēc tam virza šo enerģiju uz kopīgu ideālu.
- Komandas darbs un sadarbība. Līderi, kurus var nosaukt par lieliskiem komandas spēlētājiem, organizācijā rada vienotības sajūtu un paši ir cieņpilnas, simpātiskas un draudzīgas attieksmes piemēri. Tie iesaista citus aktīvā un azartiskā vēlmē sasniegt kopīgus ideālus, stiprināt morāli un vienotības sajūtu kolektīvā. Tie neželē laiku, lai ar citiem izveidotu ciešāku saikni un pozitīvas cilvēku attiecības, un neaprobežojas ar darba vides rāmjiem.

Hārvarda Biznesa skolas rakstu krājumā "Efektīvā līderība" Daniels Goulmens, Ričards E. Bojacis un Enija Makkī atzīmē būtisko lomu, kādu līderis ieņem attiecībā pret citiem komandas dalībniekiem. Efektīva līdera garastāvoklis parasti atbilst projekta stāvoklim, bet satur papildus optimismu. Šādi līderi pauž emocijas (pat negatīvas) pret citiem cilvēkiem un tajā pašā laikā cenšas atrisināt situāciju, izmantojot humoru. Šo stāvokli autori sauc par rezonansi. Lai sasniegtu rezonansi, vadītājam ir jābūt attīstītam emocionālajam intelektam, un tāpēc jākoncentrējas uz tā četrām galvenajām sastāvdaļām.

1. Pašapziņa – spēja izprast savas emocijas, iespējams, vissvarīgākā emocionālā intelekta sastāvdaļa. Tā palīdz identificēt savas stiprās un vājās puses, lai justos pārliecināts par savām spējām. Līderi, kas sasniedz rezonansi, ar pašanalīzes

palīdzību spēj precīzi novērtēt savu garastāvokli, turklāt viņi saprot, kā tas ietekmē citu garastāvokli.

2. Paškontrolē – spēja kontrolēt savas emocijas, lai objektīvi novērtētu situāciju un rīkotos konsekventi, pielāgojoties situācijai. Līderis, kam piemīt spēja sasniegt rezonansi, neļauj savām emocijām pārāk ietekmēt viņa darbību. Viņš atstāj savu slikto garastāvokli ārpus darbavietas vai vismaz pamatoti un skaidri izskaidro problēmas iemeslu kolēģiem, lai citiem nebūtu jāmin, kas radījis slikto garastāvokli un cik ilgi tas var ilgt.
3. Sociāls jutīgums – intuitīva izpratne par kolektīva noskaņojumu un empātija. Vadītājs, kam piemīt šī spēja, ne tikai sajūt citu cilvēku emocijas, bet parāda, ka viņam tās rūp. Turklāt viņš labi pārzina komandas intrigas un zina, cik lielā mērā viņa vārdi un rīcība ietekmē notikumus un noskaņojumu komandā. Redzot, ka šai ietekmei veidojas nevēlams virziens, līderim jāpielāgo sava rīcība.
4. Attiecību vadība – spēja skaidri un pārliecinoši izskaidrot savas idejas citiem, atrisināt konfliktus un veidot spēcīgas sociālās saiknes. Līderis, kas sasniedz rezonansi, prasmīgi pārvalda attiecības komandā, novēršot nesaskaņas un daloties ar savu optimismu un entuziasmu. Viņam pieder tādi spēcīgi pārvaldības rīki kā humors un laipnība [21].

1.3.2. Manfreda Ke de Vrī modelis

Holandiešu psihoanalītiķis Manfreds Ke de Vrī, kas pēta ekonomikas vadību, cilvēkresursu vadību un līdera attīstību, izceļ nevis četras, bet trīs galvenās emocionālā līdera potenciāla sastāvdaļas [22]:

1. Izprast savas jūtas. Izprast sevi ir pirmais solis, lai emocionāli attīstītos. Ilglaicīgie korporatīvo uzņēmumu subordinācijas noteikumi ir izdzēsuši cilvēkos atšķirību starp savām jūtām un sajūtām, kas sagaidāmas no viņiem. Tādā veidā “īstā” personība izzūd, un uzvar “neīstais es”. Ir svarīgi precīzi izskaidrot pasauli un saprast savas jūtas, lai novērstu kognitīvus un emocionālus traucējumus. Tas ir nepieciešams, lai uzlabotu savu emocionālo intelektu.
2. Prot vadīt savas emocijas. Nākamais solis emocionālā intelekta attīstībai ir iemācīties pārvaldīt savas emocijas, t.i., iemācīties atpazīt visu jūtu spektru, kas mums piemīt (pat tad, ja mums nepatīk, ko dažas sajūtas vēsta par mums). Ja

mēs varam kontrolēt šo procesu, tad mēs varam izmantot emocijas, lai sasniegtu doto mērķi, citiem vārdiem sakot, mēs varam motivēt sevi.

3. Prot atpazīt citu cilvēku emocijas un pārvaldīt tās. Nākamais solis emocionālā intelekta attīstībai ir iemācīties atpazīt citu cilvēku emocijas un tikt galā ar tām. Empātija ir māksla izprast otra jūtas, un to var iemācīties. Apgūstot šo prasmi, līderi var pārvaldīt to, kā jūtas citi cilvēki, emocionāli ietekmējot komandas dalībniekus.

Blakus galvenajām emocionālā potenciāla sastāvdaļām saskaņā ar Manfredu Ke de Vrī ir trīs svarīgas papildus prasmes, kas veido emocionālo potenciālu [22]:

1. spēja aktīvi klausīties;
2. spēja saprast neverbālo komunikāciju;
3. spēja pielāgoties plašam emociju spektram.

Atsaucoties uz savu pieredzi, Manfreds Ke de Vrī apraksta šādas pamatīpašības, kas piemīt cilvēkiem ar augstu emocionālo potenciālu [22]:

1. viņi ir pilnīgā harmonijā ar sevi;
2. veido stabilas starppersonu attiecības;
3. spēj labi motivēt sevi un citus;
4. viņi ir aktīvi, inovatīvi un radoši;
5. labāk strādā stresa stāvoklī;
6. labāk spēj tikt galā ar pārmaiņām;
7. viņi ir efektīvāki līderi.

1.3.3. Kopsavilkums

Tāpat galvenās emocionālā intelekta iezīmes ir šādas:

1. emocionālā intelekta attīstība sekmē adaptīvas spējas un harmonisku indivīda mijiedarbību ar sabiedrību,
2. emocionālā intelekta attīstība veicina harmonisku personības attīstību, kas ļauj izveidot papildus motivējošus faktorus;
3. emocionālais intelekts ir atzīts par vienu no galvenajiem dzīves veiksmes panākumu faktoriem, atzīstot ka tā aspekti ir svarīgāki par vispārējā intelekta aspektiem;
4. no emocionālā intelekta līmeņa lielā mērā ir atkarīgi līdera panākumi un efektivitāte.

1.4. Secinājumi

Mūsdienu līderības psiholoģijā nav vienotas teorijas vai pieejas, kas apvienotu visus pētījumus un atspoguļotu kopējo viedokli par teorētiskajiem un praktiskajiem līderības jēdziena aspektiem.

Tika aplūkotas dažas līderības teorijas:

1. iezīmju teorija,
2. uzvedības pieeja,
3. situācijas pieeja,
4. sekotāju teorija,
5. sistēmas līderības teorija,
6. darbības teorija.

Katrā no tām ir izskaidrota tikai daļa no problēmas, bet nav aplūkota tās būtība, nav kopīguma. Neviena no teorētiskajām pieejām netika pilnībā pieņemta un visas tika kritizētas, tomēr to rezultāti tāpat tiek izmantoti praksē.

Mūsdienu emocionālā intelekta psiholoģijā pastāv vairākas vadošas teorijas:

1. Pītera Saloveja un Džona Meijera emocionālo un intelektuālo spēju teorija;
2. Daniela Goulmena emocionālās kompetences teorija;
3. Rouvena Bāriona nekognitīvā emocionālā intelekta teorija.

Kopīgās būtiskās emocionālā intelekta pazīmes, kas apvieno augstākminētās teorijas, ir spēja izprast un pārvaldīt savas emocijas, kā arī saprast un vadīt citu cilvēku emocijas. Analizējot aplūkotās teorijas, var definēt emocionālo intelektu kā emocionālo un kognitīvo spēju kopumu, kas kalpo personas sociālajai un psiholoģiskajai adaptācijai.

Visas emocionālā intelekta strukturālās sastāvdaļas ir savstarpēji saistītas, un to ciešā savstarpējā atkarība sekmē efektīvu starppersonu mijiedarbību. Cilvēkiem ar augstu emocionālo intelektu piemīt labi attīstīta spēja izprast savas un citu cilvēku emocijas, viņi var kontrolēt emocionālo sfēru, kas sniedz viņiem augstu pielāgošanās spēju un efektīvas komunikācijas prasmes. Viņiem ir vieglāk sasniegt savus mērķus sadarbībā ar citiem. Emocionālais intelekts ir pamats emocionālajai paškontrolei, tāpēc no emocionālā intelekta lielā mērā ir atkarīgi līdera panākumi un efektivitāte.

2. LĪDERA PRASMES ATTĪSTĪBAS IESPĒJAS

2.1. Izpētes programmas plāns

Šī pētījuma mērķis: teorētiski izpētīt un praktiski pārbaudīt līdera prasmju attīstības metodes. Lai sasniegtu šo mērķi, ir jāatbild uz jautājumu “Kā var attīstīt līdera prasmes vispārīgākajās skolās kontekstā?”. Izpētot teorētiskus materiālus, kļūst skaidrs, ka, lai attīstītu skolēniem līdera prasmes, ir jāattīsta emocionālās inteliģences līmenis. Vislabāk ir to īstenot, izmantojot Daniel Goleman, Richard E. Boyatzis, Annie McKee modeli “Emocionālās inteliģences kā līderības kritērijs”. Šajā modelī iekļaujas četras emocionālā intelekta sastāvdaļas - sevis apzināšanās, paškontrolē, sociālā jutība, attiecību pārvaldība - un 18 ar tām saistītās prasmes.

Lai veiktu pētījumu, tika izvēlēti 20 vidusskolēni no Rīgas 22. vidusskolas, jo šajā skolā notiek pasākums “Radošie Saieti”, uz kura bāzes var strādāt ar līderības prasmēm. Radošie Saieti ir viena no skolas brīnišķīgākajām tradīcijām, un tie regulāri notiek skolā kopš 1987. gada. Katrs jauns Radošais Saiets atšķiras no iepriekšējā, taču pamata koncepcija un struktūra ir tradicionāla:

- Dažāda vecuma komandu koncepcija. Katrā komandā ir skolēni no 5. līdz 12. klasei pa 12-20 cilvēkiem komandā, kurus apvieno kopēji uzdevumi un kopīgs radošais darbs.
- Komandu vada komandieris - vecāko klašu skolēns, kuram ir līdzdalības pieredze Radošajos Sietos, kurš zina un īsteno Saietu normas, ko nosaka Saieta Likums, pārvalda organizatorisko darbu un kuru ir apstiprinājis Saieta Štābs.
- Kopīga komandas plānošana, komandas ieceres īstenošana, dažādu darbības veidu komandas refleksija.
- Parasti nenotiek nekāda vērtēšana un vietu dalīšana par kādu darbības veidu. Vienīgais, kas tiek vērtēts Sietos, ir Aktiermākslas konkurss.
- Darbs notiek, lai sasniegtu komandas rezultātu, nevis īslaicīgu viena dalībnieka efektīgumu.
- Skolotāju loma Sietos ir no vienkāršiem dalībniekiem līdz komandu konsultantiem. Viņi var arī darboties kā patstāvīga skolotāju komanda.
- Kopīgais Dziesmu Aplis, kurā piedalās visi Saietu dalībnieki.

Radošie Saieti nosaka skolas dzīvi apmēram divus mēnešus gadā: sagatavošanās mēnesis, 2-3 kulminācijas dienas un vēl apmēram mēnesi komanda turpina satikties, apspriest rezultātus un veikt secinājumus.

Lai sasniegtu izvirzīto pētījuma mērķi, tika izvirzīti pētījuma uzdevumi empīriskajam pētījumam, strādājot ar 20 vidusskolēniem, kuri piedalās Rīgas 22. vidusskolas pasākumā "Radošie Saieti" kā komandas komandieri:

1. Novērtēt jauniešu emocionālās inteliģences līmeni ar testu, lai saprastu viņu gatavību vadīt komandu.
2. Izveidot un novadīt nodarbību ciklu par emocionālās inteliģences attīstību un līdera prasmēm.
3. Piedāvāt jauniešiem iejusties līdera lomā un vadīt komandu divu nedēļu laika, īstenojot refleksiju par savu darbu.
4. Ar aptauju novērtēt, cik lielā mērā vidusskolēniem uzlabojās līdera prasmes. Analizēt un interpretēt praktiskā pētījuma rezultātā iegūtos datus.

Empīriskā pētījuma norises laiks: no 19.10. 2015. līdz 10.11.2015.

2.2. Empātijas līmeņa mērīšana

2.2.1. Empātijas līmeņa tests

Šim pētījumam tika izvēlēts Saimona Barona-Koena empātijas mērīšanas modelis. Saimons Barons-Koens ir profesors no Kembridžas Universitātes un centra "Autism Research in Cambridge" direktors, kas specializējas psihopatoloģijas attīstībā. Viņš izveidoja savu teoriju, ko nosauca par "empātijas-sistematizēšanas teoriju" (Empathizing-systemizing theory, E-S).

Sistematizēšana palīdz mums izprast cēloņsakarību saiknes un atrast likumsakarības. Empātija arī palīdz izprast un prognozēt sarežģītu nelineāro sistēmu uzvedību gadījumā, kad tās nav aprakstītas ar konkrētiem algoritmiem. Piemēram, cilvēku mijiedarbību vienam ar otru. Cilvēku rīcība ir atkarīga no daudziem faktoriem, kas arī nejauši atšķiras. Kad tiek saprasta un kaut kādā veidā prognozēta cita cilvēka rīcība, simulējot sevī viņa iekšējo stāvokli, šis process tiek saukts par empātiju.

"Empātijas-sistematizēšanas teorija" sadala cilvēkus, kas ir vairāk tendēti uz empātiju (E) un vairāk tendēti uz sistematizēšanu (S), dažādās kategorijās. Koens apgalvo, ka teorija par

E-S ir pārbaudīta, izmantojot testu, kas tika speciāli izstrādāts tieši viņa un viņa komandas vajadzībām. Saskaņā ar iegūtajiem datiem, sievietes ir vairāk tendētas uz empātiju (viņām ir augstāks EQ), bet vīrieši vairāk mēdz sistematizēt (SQ) [23].

2004. gadā Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits izstrādāja testu "Empātijas līmenis" (Empathy Quotient, EQ). Tas ir paredzēts empātijas izpētei – lai izpētītu spēju iejusties, spēju izprast un atveidot citu cilvēku emocionālo stāvokli.

2014. gadā tika nokārtots nepieciešamais psihometrisko testu britu, japāņu, serbu, turku, Kanādas, Korejas, Brazīlijas un Itālijas izlasēm. EQ tika izstrādāts, lai tas būtu īss un viegli izmantojams, kā arī viegli apstrīdams. EQ ietver 60 jautājumus, kas iedalīti divās grupās: 40 jautājumi par empātiju (1., 4., 6., 8., 10., 11., 12., 14., 15., 18., 19., 21., 22., 25., 26., 27., 28., 29., 32., 34., 35., 36., 37., 38., 39., 41., 42., 43., 44., 46., 48., 49., 50., 52., 54., 55., 57., 58., 59. un 60.) un 20 papildus jautājumi (2., 3., 5., 7., 9., 13., 16., 17., 20., 23., 24., 30., 31., 33., 40., 45., 47., 51., 53. un 56.). 20 papildus jautājumi tika iekļauti, lai novērstu dalībnieku uzmanību no jautājumiem par empātiju.

Katram jautājumam ir četri atbilžu varianti: "pilnīgi piekrītu", "drīzāk piekrītu", "drīzāk nepiekrītu", "pilnīgi nepiekrītu". Katrs jautājums par empātiju ir vērtēts ar vienu vai diviem punktiem. Viens punkts tiek piešķirts, ja respondents atbild, ka reaģētu ar maigu, līdzjūtīgu uzvedību, un divi punkti tiek piešķirti, ja atbildētājs min spēcīgu emocionālu uzvedību. Aptuveni puse no jautājumiem tika formulēta, lai veidotu reakciju ar "nepiekrītu", un puse, lai izsauktu atbildi "piekrītu". Tas tika izdarīts ar nolūku izvairīties no atbilžu neobjektivitātes. Jautājumi ir izvietoti nejaušā secībā, lai nebūtu nekādu likumsakarību.

Empātijas līmeni aprēķina šādi [23]:

- 1., 6., 19., 22., 25., 26., 35., 36., 37., 38., 41., 42., 43., 44., 52., 54., 55., 57., 58., 59., 60. jautājumā tiek piešķirti 2 punkti par atbildi "pilnīgi piekrītu" un 1 punkts par atbildi "drīzāk piekrītu".
- 4., 8., 10., 11., 12., 14., 15., 18., 21., 27., 28., 29., 32., 34., 39., 46., 48., 49., 50. jautājumā tiek piešķirti 2 punkti par atbildi "pilnīgi nepiekrītu" un 1 punkts tiek piešķirts par atbildi "drīzāk nepiekrītu".
- Pārējie jautājumi netiek ņemti vērā.

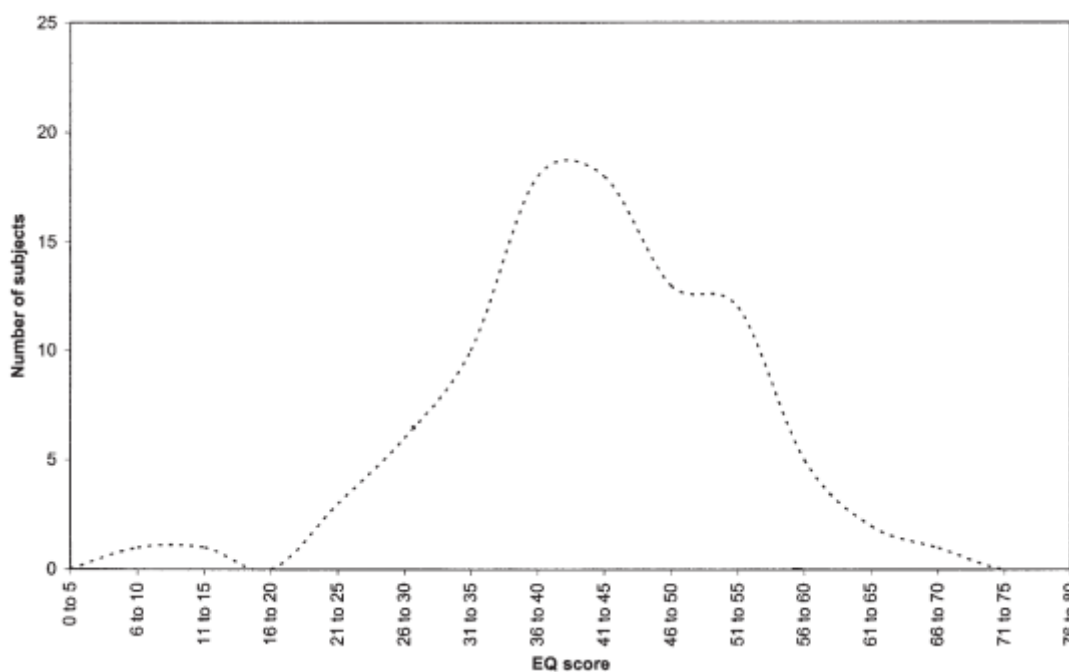
Iegūtos datus var interpretēt šādā veidā:

4. tabula

TESTA “EMPĀTIJAS LĪMENIS” REZULTĀTU INTERPRETĀCIJA

Sievietēm	Vīriešiem:	Interpretācija
<20	<17	ļoti zems empātijas līmenis
20 - 31	17 - 28	zems empātijas līmenis
32 - 54	29 - 51	vidējais empātijas līmenis
55 - 66	52 - 63	augsts empātijas līmenis
>66	>63	ļoti augsts empātijas līmenis

Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits savā pētījumā “Empātijas līmenis” (Empathy Quotient, EQ) aptaujāja 80 cilvēkus, kuru vidējais rādītājs bija 42.1 un standartnovirze – 10.6. Sieviešu vidējais rādītājs bija 47.2 un standartnovirze – 10.2, bet vīriešiem vidējais rādītājs bija 41.8 un standartnovirze – 11.2. Pētījuma rezultātus var redzēt grafikā. Acīmredzami, ka empātijas koeficientam jābūt sadalītam pēc normāla sadalījuma. Grafīkam ir divi ekstrēmi, jo aptaujā piedalījās gan vīrieši, gan sievietes, un viņiem pēc dabas ir dažāds empātijas līmenis.

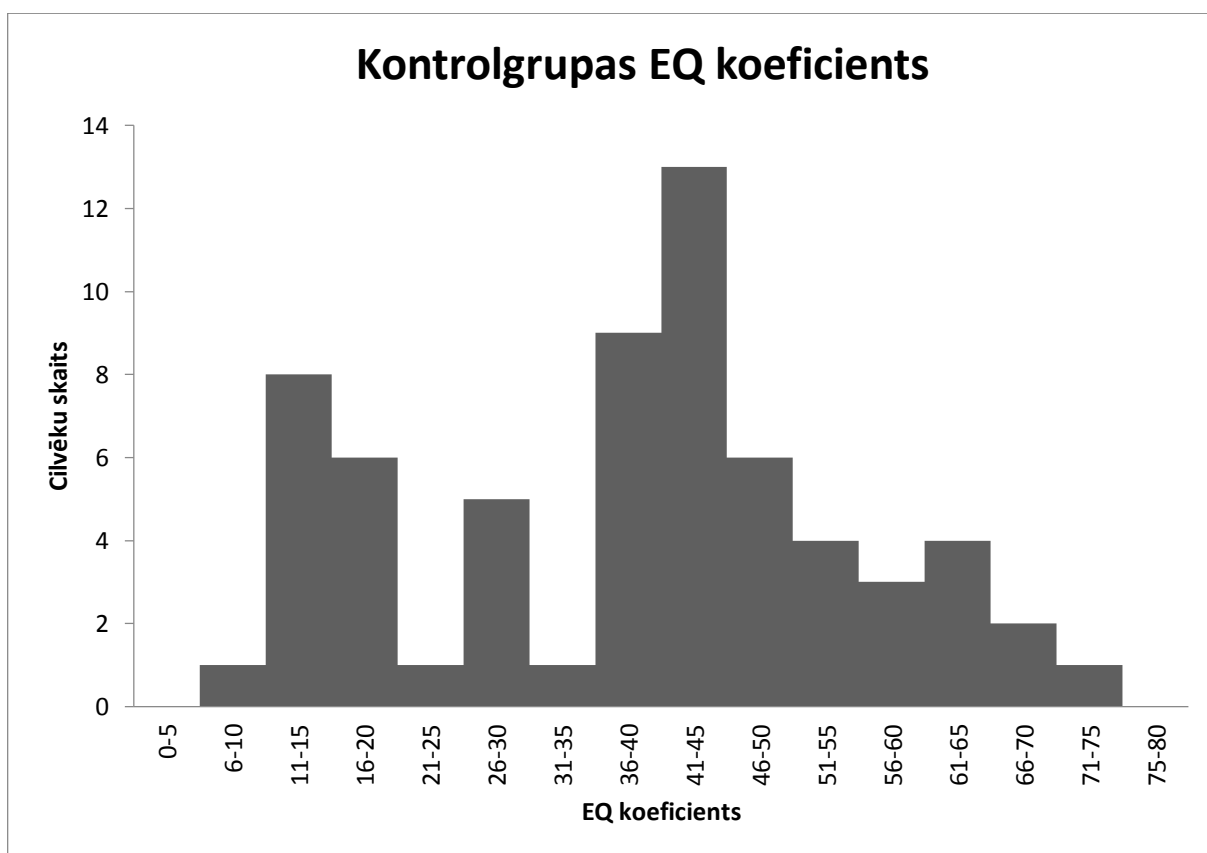


3 att. Empātijas līmeņa rezultāti Simona Barons-Koena un Salija Vilraita pētījumā [23]

2.2.1. Kontrolgrupas testa rezultāti

Lai pārbaudītu testu “Empātijas līmenis”, tika veikta aptauja sociālajā tīklā Facebook. Facebook ir tiešsaistes sociālā tīkla tīmekļa vietne, kas tika atvērta 2004. gadā. Lietotāji var pievienoties tīkliem, kas sakārtoti pa pilsētām, darbavietām, skolām un reģioniem, sazināties ar citiem cilvēkiem. Viņi var arī pievienot draugus, sūtīt elektroniskās vēstules un publicēt ziņas par sevi. Sociālā tīkla Facebook lietotāju skaits pasaulē ir ap 900 miljoniem.

Jebkurš, kas vēlējas piedalīties pētījumā, varēja aizpildīt aptauju mājas lapā <http://www.aspergers.ru/eq> un Facebook paziņot savus rezultātus. Dati ir savākti (sk. pielikums 1). Rezultāti ir apkopoti histogrammā.



4 att. Testa “Empātijas līmenis” rezultāti kontrolgrupai.

Aptaujā piedalījās 64 cilvēki, no tiem 40 vīrieši un 24 sievietes. Vidējais rādītājs bija 38.3 un standartnovirze – 16.75. Sieviešu vidējais rādītājs bija 43 un standartnovirze – 19.01, bet vīriešiem vidējais rādītājs bija 35.48 un standartnovirze – 14.78. Maksimālais rādītājs bija 72 un minimālais – 9.

Var redzēt, ka šīs aptaujas rezultāti nedaudz atšķiras no tā pētījuma rezultātiem, kuru veica Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits. Iepriekšējā grafikā varēja pamanīt divus

ekstrēmi – viens bija vīriešiem un otrs – sievietēm, bet šajā grafikā to nav. Kā arī sievietēm ir ļoti liela standartnovirze. To var izskaidrot ar to, ka starp šīs aptaujas dalībniekiem bija tikai 38% sievietes.

Otrā pamanāmā atšķirība ir tajā, ka ekstrēmi parādās grafika kreisajā pusē. Cilvēki, kuriem empātijas līmenis ir zems vai ļoti zems, veido 30%, kas ir daudzreiz vairāk nekā pētījumā, ko veica Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits. To var izskaidrot ar to, ka pētījums bija veikts sociālajā tīklā Facebook. Lai gan pētījumā varēja piedalīties jebkurš interesents, ziņa par aptauju, protams, parādījās tikai konkrētai cilvēku kopai. Tā sanāca, ka pētījumā piedalījās daudz cilvēku, kuru izglītība un darbavieta ir saistīta ar matemātiku, fiziku un programmēšanu. Varbūt ar tādu specifisko cilvēku izlasi var izskaidrot iegūtos rezultātus.

Ņemot vērā divus faktorus: aptaujā piedalījās mazāk sievietes un bija liels procents cilvēku, kuru izglītība vai darbavieta ir saistīta ar eksaktajam zinātnēm, var teikt, ka pētījuma rezultāti ir līdzīgi tā pētījuma rezultātiem, kuru veica Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits. Tātad, var secināt, ka testu “Empātijas līmenis” (Empathy Quotient, EQ), ko 2004. gadā izstrādāja Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits, var lietot turpmākajos pētījumos.

2.3. Emocionālās inteligences attīstīšanas nodarbības

2.3.1. Pirmā testa rezultāti

Lai būtu iespējams izprast jauniešu gatavību vadīt komandu un izpētīt viņu emocionālās inteligences līmeni, viņi aizpildīja testu “Empātijas līmenis”. Skolēni aizpildīja testu, izmantojot “Google” aptaujas formu. “Google” aptaujas formas ļauj viegli izveidot aptaujas anketas un automātiski savākt atbildes izklājlappes. Kad aptauja ir izveidota, izmantojot “Google” aptaujas formas, to var nosūtīt pa e-pastu, iestrādāt to mājas lapā vai piesaistīt aptaujas URL. “Google” izklājlappes ir rīks, lai analizētu aptaujas rezultātus reālā laikā, izmantojot tās izklājlappes funkcijas, kas ir līdzīgas Microsoft Excel, vai arī eksportējot rezultātus, lai analizētu tos ar citu programmatūru.

Aptaujā tika izmantoti jautājumi no pētījuma, kuru veica Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits. Tika izmantots Vladimira Kosonogas 2014. gada tulkojums krievu valodā [24] (sk. pielikums 2).

Dati bija apstrādāti pēc algoritma, kas ir aprakstīts pētījumā, kuru veica Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits [23]. Kopumā tika aptaujāti 20 dalībnieki vecumā no 15 līdz 18 gadiem. No aptaujātajiem dalībniekiem 6 ir zēni un 14 ir meitenes.

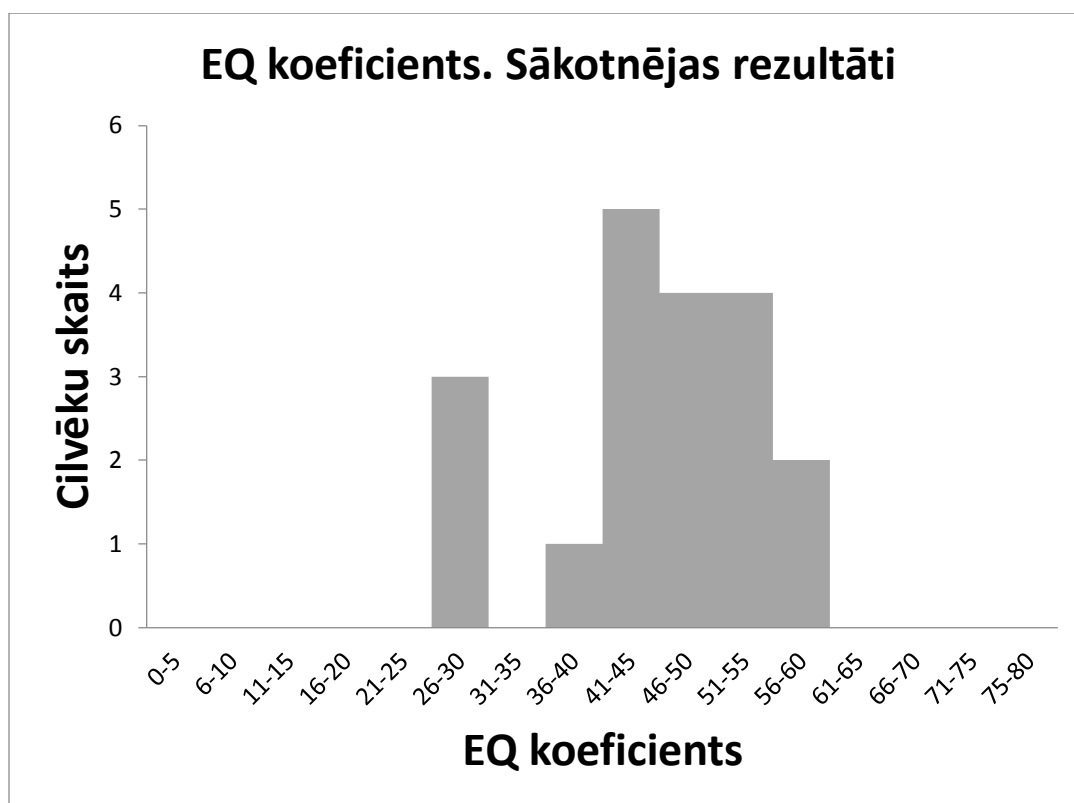
Dati ir apkopoti tabulā (pilnu tabulu sk. pielikumā 3).

5. tabula

TESTA “EMPĀTIJAS LĪMENIS” SĀKOTNĒJIE REZULTĀTI

Kods	Dzimums	Rezultāti	Interpretācija
m04	V	26	zems empātijas līmenis
m12	S	27	zems empātijas līmenis
m20	V	27	zems empātijas līmenis
m15	V	30	vidējais empātijas līmenis
m19	S	40	vidējais empātijas līmenis
m10	S	42	vidējais empātijas līmenis
m13	V	44	vidējais empātijas līmenis
m14	S	44	vidējais empātijas līmenis
m02	S	45	vidējais empātijas līmenis
m06	S	45	vidējais empātijas līmenis
m18	S	47	vidējais empātijas līmenis
m03	S	48	vidējais empātijas līmenis
m07	V	48	vidējais empātijas līmenis
m17	V	48	vidējais empātijas līmenis
m11	S	51	vidējais empātijas līmenis
m05	S	52	vidējais empātijas līmenis
m01	S	55	augsts empātijas līmenis
m16	S	55	augsts empātijas līmenis
m09	S	57	augsts empātijas līmenis
m08	S	59	augsts empātijas līmenis

Aptaujas rezultāti parāda, ka 3 cilvēkiem jeb 15% no respondentiem ir zems empātijas līmenis, 14 cilvēkiem jeb 65% ir vidējs empātijas līmenis un 4 cilvēkiem jeb 20% ir augsts empātijas līmenis. Rezultāti ir apkopoti histogrammā.



5 att. Testa "Empātijas līmenis" sākotnējas rezultāti

Vidējais rādītājs ir 44.5 un standartnovirze ir 10.06. Sieviešu vidējais rādītājs ir 47.64 un standartnovirze ir 8.32, bet vīriešu vidējais rādītājs ir 33.17 un standartnovirze ir 10.59. Maksimālais rādītājs ir 59 un minimālais – 26.

Var pamanīt, ka pētījuma rezultāti ir augstāki, nekā rezultāti, kurus savā pētījumā ieguva Saimons Barons-Koens un Salijs Vilraits. To var izskaidrot ar to, ka pētījumā piedalījās vairāk sieviešu. Turklāt pētījuma dalībnieki ir skolēni, kuri vēlas kļūt par komandu līderiem, tātad viņu empātijas koeficients nevar būt ļoti zems.

Kopumā dalībnieku rezultāti ir vidēji, tātad viņi sastāda labu mērķgrupu, lai nodarbībās strādātu ar līdera prasmju attīstību.

2.3.2. Nodarbību plāns

Viens no pētījuma uzdevumiem ir izstrādāt un novadīt nodarbību ciklu, kur tiktu attīstītas līdera prasmes ar emocionālās inteliģences līmeņa attīstības palīdzību. Mērķgrupa ir 20 jaunieši. Nodarbības balstās uz Daniela Goulmena, Ričarda E. Bojača un Enijas Makkī jēdzienu "emocionālā līderība" un šo autoru emocionālā intelekta modeli, kas ir veidots no

četrām emocionālā intelekta sastāvdaļām (sevis apzināšanās, paškontrolē, sociālā jutība, attiecību pārvaldība) un 18 ar tām saistītām prasmēm.

Nodarbību cikls sastāv no trim posmiem.

1. Sagatavošanās posms. Šajā posmā dalībnieki apmeklē 4 nodarbību kursu, kur viņi iepazīstas ar emocionālās inteliģences jēdzienu un attīsta tos emocionālās inteliģences aspektus, kuri ir saistīti ar personīgajām prasmēm.
2. Komandas darba posms. Šajā posmā dalībnieki vada 15-20 cilvēku komandu un attīsta tos emocionālās inteliģences aspektus, kuri ir saistīti ar sociālajām prasmēm.
3. Nobeiguma posms. Šajā posmā dalībnieki prezentē komandas rezultātus un reflektē par paveikto darbu.

Sagatavošanas posms

1. Pirmā nodarbība. Nodarbība ir veltīta emocionālās inteliģences jēdzienam. Katram dalībniekam tiek izdalīts viens no 18 emocionālās inteliģences prasmju aprakstiem ar pasvītrotiem atslēgas vārdiem (sk. pielikums 4). Skolēnu uzdevums ir iepazīties ar izvēlēto prasmi un prezentēt to pārējiem.
Ja nepieciešami papildus paskaidrojumi, var organizēt diskusiju par konkrēto prasmi, lai visiem dalībniekiem būtu skaidra izpratne par katru no jēdzieniem. Kad ir prezentētas visas 18 prasmes, skolēniem piedāvā tās klasificēt. Sākumā tās var sadalīt divās grupās (personīgās un sociālās prasmes), un pēc tam četrās grupās, iegūstot četras emocionālā intelekta sastāvdaļas – sevis apzināšanos, paškontrolē, sociālo jutību un attiecību pārvaldību.
Kad prasmes ir klasificētas, apspriež shēmu (3. attēls) un emocionālā intelekta jēdzienu. Katrs dalībnieks nosaka sev trīs visvājāk attīstītos emocionālā intelekta aspektus, un uzstāda sev mērķus šo prasmju attīstīšanai.
2. Otrā nodarbība. Nodarbība veltīta emocionālās inteliģences pirmajam aspektam – “Pašapziņa”. Pašapziņa ir cilvēka informētība pašam par sevi un sevis pašā novērtējums, apziņa par savu sociālo stāvokli un vajadzībām, domām, jūtām, motīviem, instinktiem, emocijām un darbībām.
Nodarbības sākumā var piedāvāt skolēniem pastāstīt par savām emocijām, lai viņiem rastos pēc iespējas daudzveidīga un pilnvērtīga aina.

Pēc tam skolēni sadalās grupās. Katra grupai tiek piešķirta viena emocija. Var izmantot jebkuru pamata emociju teoriju, piemēram, Kerrola Izarda teoriju, kas ietver 7 pamata emocijas [25]:

- interese,
- prieks,
- pārsteigums,
- skumjas,
- dusmas,
- riebums,
- bailes.

Grupas uzdevums ir apspriest šo emociju, sagatavot plakātu un prezentēt savu darbu. Galvenais nosacījums: plakātā nedrīkst iekļaut teikumus – tajā var būt attēloti tikai zīmējumi vai atsevišķi vārdi.

3. Trešā nodarbība. Nodarbība veltīta emocionālās inteligences otrajam aspektam – “Paškontrole”. Paškontrole ietver emocionālo kontroli un uzvedības paškontroli. Uzvedības kontrole ir savas rīcības kontrole. Paškontrole ir spēja kontrolēt savas emocijas, domas un uzvedību. Paškontrole balstās uz gribu, kas nosaka cilvēka spēju pieņemt pamatotus lēmumus un tos īstenot. Paškontrole ir svarīgs elements cilvēka spējā sasniegt savus mērķus.

Lai vingrinātos un attīstītu paškontroli, skolēniem var piedāvāt dažādas spēles, kuras ar nolūku noved pie konfliktsituācijām vai kuras „izsit” no komforta zonas.

Viena no tādām spēlēm var būt “Rieksti”. Katram cilvēkam grupā tiek izsniegts pa valriekstam. Ir nepieciešams rūpīgi to izvērtēt un atcerēties. Var arī pateikt, ka dalībniekiem ir jāveido emocionālais kontakts ar šo valriekstu. Tad rieksti tiek salikti kaudzē un samaisīti (var pievienot vēl papildus riekstus). Ikvienam ir jāatrod savs rieksts. Sarežģītākā spēles versijā uzdevums jāveic ar aizvērtām acīm. Visticamāk, ka vairākiem cilvēkiem liksies, ka ir paņemts viņu rieksts un var rasties strīdi un konfliktsituācijas. Pēc katra apla dalībnieki dalās ar pārējiem, kā viņiem izdevās atrast savu riekstu un tikt galā ar konfliktsituācijām. Pēc šī uzdevuma var runāt arī par to, ka visi cilvēki izskatās

vienādi, bet patiesībā ir ļoti atšķirīgi. Ļoti bieži biezs, neglīts apvalks slēpj kaut ko maigu un neaizsargātu.

Vēl viena spēle, kas var „izsist” cilvēku no komforta zonas, ir “krusts-paralēle”. Lai gan dalībnieku skaitam šajā spēlē nav nozīmes, tomēr spēle izdodas labāk, kad tajā piedalās pēc iespējas vairāk cilvēku. Diemžēl šo spēli var izspēlēt tikai vienu reizi. Vēlams, lai noteikumi būtu zināmi vairākiem dalībniekiem, vai vismaz grupas vadītājam un pāris dalībniekiem.

Dalībnieki sēž aplī. Vadītājs skatās uz kādu no spēlētājiem, kas sēž viņam pretī. Tad vadītājs sauc šī dalībnieka vārdu un saka vārdu "krusts" vai "paralēle" kadā no četriem variantiem: krusts-paralēle, paralēle-krusts, krusts-krusts, paralēle-paralēle. Pēc tam visi pārējie dalībnieki dara to pašu. Dalībniekiem ir jāuzmin, ko nozīmē vārdi "krusts" un "paralēle". Ja kāds no dalībniekiem kļūdās, tad spēles vadītājs uz to norāda tikmēr, kamēr dalībnieks saprot spēles principu.

Atbilde: krusts ir cilvēka sakrustotās kājas un paralēle ir, ja kājas nav sakrustotas. Runātājs attiecīgi sākumā nosauc savu kāju pozīciju un pēc tam izvēlētā cilvēka kāju pozīciju.

Spēlējot šo spēli, dalībnieks var zaudēt paškontroli gadījumā, ja viņš ir viens no tiem, kas nevar atminēt šo uzdevumu. Vērtīgi ir pēc spēles refleksijas daļā pārrunāt to, kā dalībnieki vērtē savas paškontroles prasmes.

4. Ceturtā nodarbība. Nodarbības galvenais mērķis ir sagatavot skolēnus komandas darba posmam, līdz ar to šajā nodarbībā dalībnieki trenē tos emocionālās inteliģences aspektus, kas ir saistīti ar sociālajām prasmēm. Skolēniem tiek dots uzdevums mazās grupās izdomāt pirmo trīs dienu plānu darbam ar komandu. Tad viņi to prezentē pārējiem, uzklausa pārējo viedokli, kā arī izizmēģina dažas no iecerētajām aktivitātēm, pirms došanās strādāt ar savu komandu.

Komandas darba posms

Komandas darba posmā jaunieši divu nedēļu laikā strādā 12-20 cilvēku komandā kā komandas vadītāji. Viņi sevī attīsta tos emocionālās inteliģences aspektus, kas ir saistīti ar sociālajām prasmēm, t.i., “sociāls jutīgums” un “attiecību vadība”.

Komandām tiek doti dažādi radoši uzdevumi. Kapteiņa uzdevums ir organizēt komandas darbu. Ir tādi uzdevumi, kuri jāprezentē pasākuma laikā vai tā nobeigumā. Ir

apjomīgi uzdevumi, kuriem jāgatavojas vairākas dienas, un tādi, kurus var izpildīt 10 minūšu laikā. Ir piecu veidu tradicionālie uzdevumi, kas jau vairākus gadus tiek izmantoti Rīgas 22. vidusskolas “Radošajos Saietos”.

1. Savstarpējā mācīšanās skolā. Katrai komandai jāgatavo 10 minūšu gara interaktīva nodarbība par noteiktu tēmu. Šī nodarbība jānovada katrai no pārējām komandām, lai visi komandas dalībnieki iejustos pasniedzēja lomā. Tātad, katrs “Radošo Saietu” dalībnieks novadīs vienu nodarbību un apmeklēs 9 citas nodarbības.
2. Vizītkarte. Katrai komandai jāaizdomā savs nosaukums. Vizītkarte ir neliels priekšnesums, kas atspoguļo komandas nosaukumu un tās būtību.
3. Ekspromts. Uzdevums, kura sagatavošanai ir dots maz laika – aptuveni stunda. Bieži komandai tiek dota tēma un mūzikas fragments, un ir jāgatavo deja.
4. Karuselis. Šajā uzdevumā tiek izmantota staciju metode. Komanda apmeklē 10 stacijas, un katrā no tām ir uzdevums, kas jāizpilda 10 minūšu laikā.
5. Mājas darbs. Neliela izrāde par noteiktu tēmu. Parasti tēmas ir nopietnas un filozofiskas.

Komandas darba posms norisinās divas nedēļas, kad komandas strādā pie uzdevumiem. Kapteiņu galvenais uzdevums ir organizēt komandas darbību. Katru dienu tiek rīkota kapteiņu mutiskā vai rakstiskā refleksija, kur tiek apspriesti šādi jautājumi:

1. Kā notiek virzība uz kapteiņa emocionālā intelekta attīstības mērķi?
2. Kā jūtas kapteinis un kā jūtas viņa komandas dalībnieki emocionālā ziņā?
3. Kā kapteinim izdodas sevī attīstīt tos emocionālā intelekta aspektus, kas ir saistīti ar sociālu jutīgumu un attiecību vadību?

Nobeiguma posms

Nobeiguma posms ilgst divas dienas. Šajās dienās komandas prezentē savus radošos darbus, kas tika gatavoti divu nedēļu laikā. Abu dienu nobeigumā notiek dalībnieku mutiskā refleksija, kur tiek pārrunāti šādi jautājumi:

1. Vai esmu sasniedzis uzstādītos mērķus?
2. Kā es vērtēju sava emocionālā intelekta izaugsmi šo mācību laikā?
3. Kā es vērtēju savu līdera prasmju izaugsmi šo mācību laikā?
4. Kā es vērtēju savu komandas dalībnieku emocionālā intelekta izaugsmi?

2.3.3. Nodarbību rezultāti

Pasākums “Radošie Saieti” un emocionālās inteliģences attīstīšanas nodarbības notika tā, kā bija plānots, par ko liecina fotogrāfijas (sk. pielikums 5). Saskaņā ar plānu mācības notika trīs posmos:

1. Sagatavošanas posms.
2. Komandas darba posms.
3. Nobeiguma posms.

Par katru no nodarbībām ir aprakstīti rezultāti un veikti secinājumi.

Sagatavošanās posms

1. Pirmā nodarbība. Pirmās nodarbības mērķis bija iepazīstināt skolēnus ar emocionālās inteliģences jēdzienu. Dalībnieku galvenais uzdevums bija izvēlēties trīs emocionālās inteliģences aspektus, ko attīstīt tuvākajā laikā. Par katru no 18 prasmēm bija neliela diskusija. Diskusijas galvenās atziņas ir apkopotas tabulā.

6. tabula

Emocionālās inteliģences aspekts	Galvenās diskusijas atziņas
Emocionālā pašapziņa.	Bija pārsteigums, ka šis aspekts ir iekļauts kā līdera īpašība, bet, apspriežot aprakstu, tas kļuva skaidrs.
Precīzs pašnovērtējums.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, diskutējot par to, ka līderim ir jāapzinās savas stiprās un vājās puses.
Pārliecība par sevi.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, diskutējot par to, ka līderim jābūt par paraugu citiem. Komanda ir līdera spogulis.
Vadīt emocijas.	Skolēni pēc apraksta izlasīšanas apzinājās šīs prasmes svarīgumu, bet paši to nenosauca.
Atvērtība.	Izraisījās plaša diskusija. Bija daži skolēni ar viedokli, ka atvērtība ir pretrunā ar pārliecību par sevi.
Pielāgošanās spēja.	Skolēniem tas bija kaut kas jauns. Vairāki dalībnieki izvirzīja sev mērķi attīstīt pielāgošanās spējas.
Vēlme uzvarēt.	Skolēni pēc apraksta izlasīšanas apzinājās šīs prasmes svarīgumu, bet paši to nenosauca.

Iniciatīva.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, diskutējot par to, ka līderim jābūt par paraugu citiem. Komanda ir līdera spogulis.
Optimisms.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, diskutējot par to, ka līderim jābūt par paraugu citiem. Komanda ir līdera spogulis.
Empātija	Empātijas jēdziens bija jauns skolēniem, par to bija daudz jārunā.
Business informētība.	Skolēni pēc apraksta izlasīšanas apzinājās šīs prasmes svarīgumu, bet paši to nenosauca.
Pieklājība.	Skolēni šo prasme nesaprata arī pēc apraksta izlasīšanas. Vajadzēja sniegt daudz paskaidrojumu.
Iedvesma.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, diskutējot par to, ka līderim jābūt par paraugu citiem. Komanda ir līdera spogulis.
Ietekme.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, diskutējot par to, ka līderis ir tas cilvēks, kurš var mainīt situāciju komandā.
Pašpilnveidošanās palīdzība.	Šī doma bija jauna dalībniekiem, par to bija daudz jārunā.
Veicināt izmaiņas.	Skolēniem tas bija kaut kas jauns. Vairāki dalībnieki izvirzīja sev mērķi attīstīt spēju veicināt izmaiņas.
Konfliktu risināšana.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, stāstot par savu iepriekšējo līderības pieredzi.
Komandas darbs un sadarbība.	Skolēni paši nosauca to kā līderības prasmi, stāstot par savu iepriekšējo līderības pieredzi.

Kopumā redzams, ka daudzus no līderības aspektiem skolēni pirms tam nebija apzinājušies. Bieži skolēni neapzinājās tos aspektus, kas ir saistīti ar emocijām. Par prasmēm, kuras attīstīt visvairāk tika izvēlētas pielāgošanās spēja un izmaiņu veicināšana.

- Otrā nodarbība. Otrās nodarbības gaitā atklājās, ka dažiem skolēniem ir ļoti grūti runāt par emocijām. Skolēni strādāja grupās pa 2-3 cilvēkiem, gatavoja plakātus un prezentēja tos (sk. pielikums 6). Darbā pie plakātiem radās divas galvenās grūtības.

Pirmā grūtība, ar kuru saskārās dalībnieki bija tas, ka dažiem no viņiem bija grūti aprakstīt emocijas ar vārdiem, taču viņi diezgan veiksmīgi to izdarīja ar bildēm un shēmām. Otrā grūtība bija tā, ka bija tādi cilvēki, kas varēja minēt

vairākus piemērus tam, kas izraisa konkrētu emociju, bet nevarēja apkopot šo informāciju.

Visi dalībnieki pēc nodarbības atzina, ka tā bija vērtīga pieredze, taču dažiem tā bija arī grūta pieredze.

3. Trešā nodarbība. Šīs nodarbības ietvaros tika izspēlētas divas spēles: “Rieksti” un “Krusts-paralēle”. Nodarības mērķis bija izveidot situācijas, kurās skolēniem būtu jātrenē paškontrolē.

Spēle “Rieksti” līdz galam nenasniedza iecerēto mērķi. Katram dalībniekam tika iedots viens valrieksts. Pēc tam rieksti tiek salikti kaudzē, samaisīti un tam bija pievienoti vēl 5 papildus rieksti. 18 dalībnieki no paša sākuma bija pārliecināti, ka atrada savu riekstu. Viens dalībnieks nevarēja atrast savu riekstu. Pārbaudot tos riekstus, kuru izvēlējās viņa kolēģi, viņš to atrada, bet līdz konfliktam neaizgāja, dalībnieki ātri un humāni atrisināja šo problēmu. Vēl viens dalībnieks tā arī neatrada savu riekstu, bet viņam nebija arī vēlmes to meklēt un komunicēt ar citiem.

Lai gan uzdevums neveicināja paškontroles prasmju attīstīšanu, tas noderēja empātijas attīstīšanai, jo skolēni diezgan personīgi un emocionāli uztvēra savus riekstus. Viņi iedeva tiem vārdus un iepazīstināja ar savas komandas dalībniekiem.

Otrā spēle labāk nostrādāja mērķa sasniegšanai. Spēles beigās palika četri dalībnieki, kuri nevarēja saprast spēles mīklas atminējumu. Viņiem bija novērojama dažāda uzvedība. Pirmais dalībnieks visu laiku bija pozitīvs un mēģināja tikt galā ar uzdevumu. Otrais gribēja izvairīties no uzdevuma veikšanas un negribēja turpināt spēlēt. Divi pārējie reaģēja ļoti emocionāli un sāka uzvesties skaļi un agresīvi.

Refleksijas gaitā skolēni teica, ka viņi saprot savu nepareizo rīcību, bet viņi nebija spējīgi kontrolēt savas emocijas.

4. Ceturtā nodarbība. Nodarības galvenais mērķis bija sagatavot skolēnus komandas darba posmam. Dalībnieki veiksmīgi izstrādāja savus darba plānus. Šis uzdevums nesagādāja īpašas grūtības. Pieci dalībnieki izmēģināja iecerētās aktivitātes pirms darba komandā. Viņi atzinās, ka tā bija vērtīga pieredze, un ņēma vērā kolēģu ieteikumus, lai aktivitātes uzlabotu.

Komandas darba etaps

Komandas darba etapā jaunieši divu nedēļu laikā strādāja komandā ar 12-20 skolēniem kā komandas vadītāji. Etapa mērķis bija sevī attīstīt emocionālās inteliģences aspektus, kas ir saistīti ar sociālajām prasmēm – “sociāls jutīgums” un “attiecību vadība”. Divu nedēļu laikā komandas strādāja pie radošiem uzdevumiem. Komandas vadītāja uzdevums bija organizēt komandas darbu.

Katru dienu tika rīkota komandas vadītāja vai nu mutiska, vai nu rakstiska refleksija. Katram no refleksijas veidiem bija savi “plusi” un “mīnusi”. Rakstiska refleksija (sk. pielikums 7) bija jāraksta mājās un jānodod elektroniski. Tādā formātā ir grūtāk dot atgriezenisko saiti un ne visi skolēni pildīja šo uzdevumu. Tomēr tiem, kuri pildīja, refleksijas bija dziļākas, nekā mutiskās refleksijas. Mutiskā refleksijā visi dzird visus un var veidot arī dialogus. Taču tā aizņem ļoti daudz laika.

Pētot rakstiskās refleksijas, ir redzams, ka dažiem dalībniekiem joprojām ir grūti aprakstīt savas emocijas un jūtas. Tāpēc rakstiskās refleksijas tika nomainītas uz sekojošu formātu:

1. Izsakiet savas emocijas krāsās, kur:
 - a. zils – es jūtos brīnišķīgi,
 - b. zaļš – es jūtos labi,
 - c. melns – es jūtos neitrāli,
 - d. sarkans – es jūtos slikti.
2. Izsakiet savas emocijas, zīmējot smaidiņu.
3. Kā gāja jūsu šodienas darbs komandā?
4. Kā jūs virzāties tuvāk uzstādītajiem mērķiem?

Nobeiguma etaps

Nobeiguma etapa galvenais mērķis bija komandas radošā darba prezentēšana un apjomīga refleksija par visu paveikto darbu. Mutiskās refleksijas rezultāti ir apkopoti tabulā.

NOBEIGUMA PAŠREFLEKSIJAS APKOPOJUMS

Kods	Mērķi	Emocionālās inteliģences un līderu prasmju līmenis izaugsme
m04	Daļēji sasniegti	Vidēja izaugsme
m12	Daļēji sasniegti	Liela izaugsme
m20	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m15	Pilnīgi sasniegti	Vidēja izaugsme
m19	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m10	Daļēji sasniegti	Liela izaugsme
m13	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m14	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m02	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m06	Daļēji sasniegti	Minimāla izaugsme
m18	Nav sasniegti	Minimāla izaugsme
m03	Daļēji sasniegti	Minimāla izaugsme
m07	Pilnīgi sasniegti	Minimāla izaugsme
m17	Daļēji sasniegti	Minimāla izaugsme
m11	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m05	Daļēji sasniegti	Vidēja izaugsme
m01	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m16	Daļēji sasniegti	Vidēja izaugsme
m09	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme
m08	Pilnīgi sasniegti	Vidēja izaugsme

Skolēnu pašanalīze parāda, ka 11 cilvēki jeb 55% uzskata, ka mērķi sasnieguši pilnīgi, 8 cilvēki jeb 40% uzskata, ka mērķi sasnieguši daļēji, un viens cilvēks jeb 5% uzskata, ka mērķis vispār nav sasniegts.

Savā nobeiguma refleksijā dalībnieki novērtēja savu emocionālās inteliģences un līderu prasmju līmeņa izaugsmi. No 20 dalībniekiem 10 jeb 50% uzskata, ka viņiem ir liela izaugsme, 5 cilvēki jeb 25% uzskata, ka viņu izaugsme ir vidēja un 5 cilvēki jeb 25% uzskata, ka viņu izaugsme ir minimāla.

Ja pieņemam, ka skolēni ir spējīgi sevi objektīvi novērtēt, var sacīt, ka rezultāti ir labi un gandrīz visiem dalībniekiem tā ir bijusi ļoti vērtīga pieredze.

2.3.4. Atkārtotā testa rezultāti

Lai salīdzinātu jauniešu emocionālās inteliģences un līderu prasmju līmeņa izaugsmi, viņiem bija atkārtoti jāaizpilda Saimona Barona-Koena un Salija Vilraitas tests "Empātijas līmenis". Dati tika apstrādāti pēc algoritma, kas ir aprakstīts pētījumā.

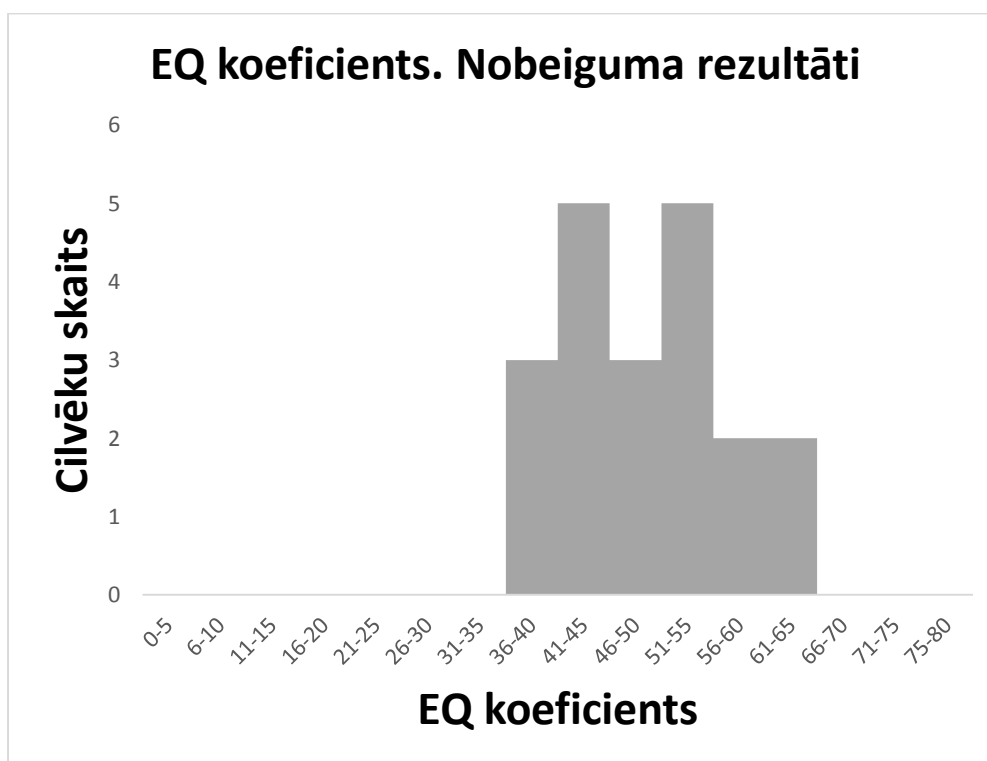
Dati ir apkopoti tabulā (pilnu tabulu sk. pielikumā 8)

8. tabula

TESTA "EMPĀTIJAS LĪMENIS" NOBEIGUMA REZULTĀTU

Kods	Dzimums	Rezultāti	Interpretācija
m04	V	36	vidējais empātijas līmenis
m18	S	36	vidējais empātijas līmenis
m20	V	40	vidējais empātijas līmenis
m12	S	42	vidējais empātijas līmenis
m13	V	42	vidējais empātijas līmenis
m15	V	43	vidējais empātijas līmenis
m06	S	45	vidējais empātijas līmenis
m07	V	45	vidējais empātijas līmenis
m19	S	47	vidējais empātijas līmenis
m10	S	47	vidējais empātijas līmenis
m17	V	50	vidējais empātijas līmenis
m05	S	52	augsts empātijas līmenis
m08	S	52	augsts empātijas līmenis
m02	S	53	augsts empātijas līmenis
m16	S	53	augsts empātijas līmenis
m03	S	55	augsts empātijas līmenis
m11	S	59	augsts empātijas līmenis
m01	S	60	augsts empātijas līmenis
m14	S	61	augsts empātijas līmenis
m09	S	64	augsts empātijas līmenis

Uzreiz var pamanīt ievērojamu atšķirību no sākotnējiem datiem. Var redzēt, ka nav neviena dalībnieka ar zemu empātijas līmeni. Savukārt 11 cilvēkiem jeb 55% empātijas līmenis ir vidējs un 9 cilvēkiem jeb 45% empātijas līmenis ir augsts. Salīdzinot ar sākotnējiem datiem, cilvēku skaits, kuriem ir augsts empātijas līmenis, ir palielinājies par 25%, kas ir ļoti augsts rādītājs. Rezultāti ir apkopoti histogrammā.



6 att. Testa "Empātijas līmenis" nobeiguma rezultāti

Vidējais rādītājs ir 49.10 un standartnovirze – 8.18. Sieviešu vidējais rādītājs ir 51.86 un standartnovirze – 4.72. Vīriešiem vidējais rādītājs ir 42.67 un standartnovirze – 8.18. Maksimālais rādītājs bija 64 un minimālais 36. Var pamanīt, ka histogramma ir šaurāka, par ko arī liecina standartnovirzes samazināšanās. Turklāt var redzēt divus ekstrēmi, kas liecina par to, ka sievietēm un vīriešiem pēc dabas ir dažādi empātijas līmeņi, līdzīgi kā tika secināts Saimona Barona-Koena un Salija Vilraita pētījumā.

Acīmredzams, ka starp sākotnējiem un beigu datiem ir liela atšķirība. Lai saprastu, cik lielā mēra ir mainījušies rezultāti, nepieciešams aprēķināt procentuālu izaugsmi.

9. tabula

EMPĀTIJAS KOEFICIENTA IZAUGSMĒ

Kods	Dzimums	Sākotnēji rezultāti	Nobeiguma rezultāti	Starpība	Izaugsmē procentos	Interpretācija
m12	S	27	42	15	56%	Loti liela izaugsme
m20	V	27	40	13	48%	Liela izaugsme
m15	V	30	43	13	43%	Liela izaugsme
m14	S	44	61	17	39%	Liela izaugsme
m04	V	26	36	10	38%	Liela izaugsme
m02	S	40	47	7	18%	Vidēja izaugsme
m19	S	45	53	8	18%	Vidēja izaugsme

m11	S	51	59	8	16%	Vidēja izaugsme
m03	S	48	55	7	15%	Vidēja izaugsme
m09	S	42	47	5	12%	Vidēja izaugsme
m10	S	57	64	7	12%	Vidēja izaugsme
m01	S	55	60	5	9%	Vidēja izaugsme
m17	V	48	50	2	4%	Maza izaugsme
m05	S	45	45	0	0%	Nav izaugsmes
m06	S	52	52	0	0%	Nav izaugsmes
m16	S	55	53	-2	-4%	Rezultāts samazinājās
m13	V	44	42	-2	-5%	Rezultāts samazinājās
m07	V	48	45	-3	-6%	Rezultāts samazinājās
m08	S	59	52	-7	-12%	Rezultāts nozīmīgi samazinājās
m18	S	47	36	-11	-23%	Rezultāts nozīmīgi samazinājās

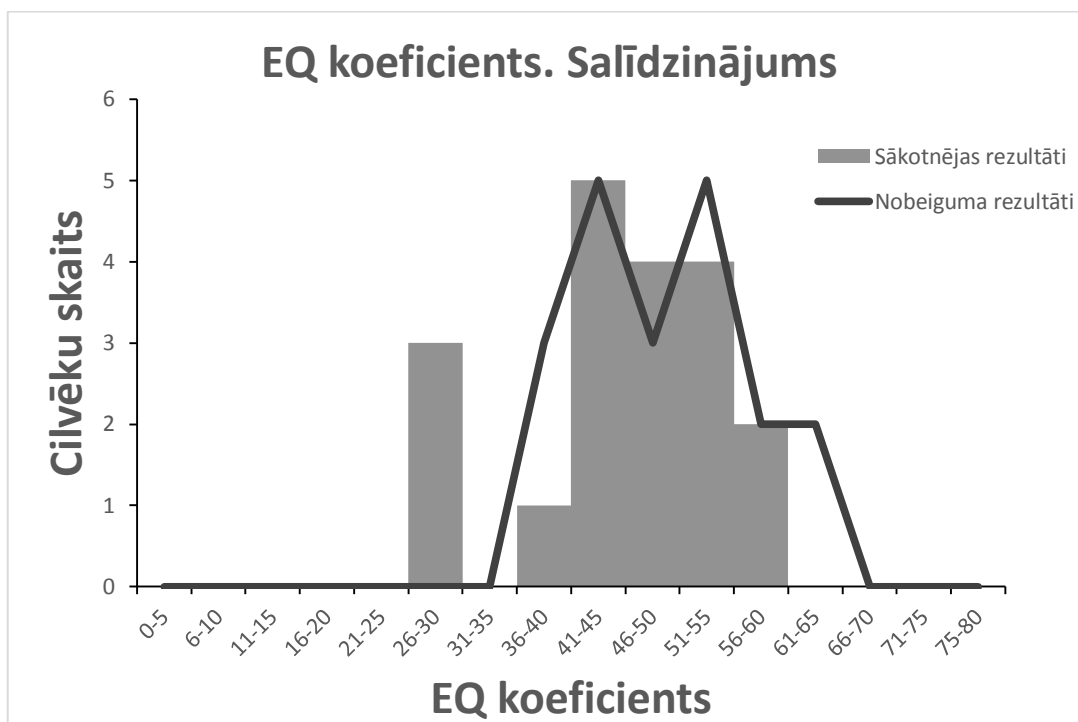
Vidējā dalībnieku izaugsme ir 14%. Vienam cilvēkam jeb 5% vērojama ļoti liela izaugsme, 4 cilvēkiem jeb 20% – liela izaugsme, 7 jeb 35% – vidēja izaugsme un vienam cilvēkam jeb 5% – maza izaugsme. Ir arī tādi dalībnieki, kuriem nav izaugsmes, vai pat ir ir samazinājušies rezultāti. Diviem cilvēkiem jeb 10% nav izaugsmes, trim cilvēkiem jeb 15% rezultāti ir nedaudz zemāki un diviem cilvēkiem jeb 10% rezultāti ir ievērojami zemāki, salīdzinot ar testa pirmo kārtošanas reizi.

Kopumā 13 cilvēkiem jeb 65% ir vērojama izaugsme, 2 cilvēkiem jeb 10% nav izaugsmes, un 5 cilvēkiem jeb 25% rezultāti ir samazinājušies.

Interesants aspekts ir tas, ka aptaujas rezultāti sakrīt ar sajūtām no darba ar skolēniem. Dalībnieki m03, m10, m12, m14, m15 savās mutiskajās refleksijās atzina, ka komandā piedzīvoja konfliktu, kuru viņiem beigās izdevās atrisināt. Var pamanīt, ka šie ir tie dalībnieki, kuriem vērojama izaugsme. Turklāt dalībniekiem m12, m14 un m15 bija visnopietnākie konflikti, kuri tika mierīgi atrisināti. Tieši šiem dalībniekiem vērojama vislielākā izaugsme: m12 – 56%, m14 – 39% un m15 – 43%.

Savukārt dalībnieki m06 un m18 bija tie, kas piedzīvoja grūtības, taču mēģināja no tām izvairīties. Viņi bieži neapmeklēja nodarbības vai mutiskās refleksijas, kā arī neņēma vērā tos padomus, kurus viņiem deva pasniedzēji vai citi dalībnieki. Rezultātā, dalībniekam m06 nav izaugsmes, bet dalībniekam m18 ir nozīmīgs rezultātu kritums.

Sākotnējos un beigu rezultātus iespējams salīdzināt arī ar histogrammu palīdzību



7 att. Testa "Empātijas līmenis" rezultātu salīdzinājums

Attēlojot divas histogrammas vienā koordinātu asī redzams, kā kopumā mainījies empātijas koeficienta līmenis. Var redzēt, ka vairs nav "vājā gala" ar rezultātu 26-30 un kopumā rezultāts ir paaugstinājies. Jaunā histogramma ir pabīdījiesies pa labi.

Pētījumā iegūtos datus var salīdzināt ar dalībnieku refleksijas rezultātiem. Tādā veidā var izdarīt secinājumus, cik objektīvi skolēni sevi vērtē vai cik objektīvi tests atspoguļo situāciju. Rezultāti ir apkopoti tabulā, kur ir lietoti sekojoši apzīmējumi:

- +2 – Testa rezultāts ir daudz augstāks, nekā pašnovērtējums.
- +1 – Testa rezultāts ir augstāks, nekā pašnovērtējums.
- 0 – Testa rezultāts sakrīt ar pašnovērtējumu.
- -1 – Testa rezultāts ir zemāks, nekā pašnovērtējums.
- -2 – Testa rezultāts ir daudz zemāks, nekā pašnovērtējums.

EMPĀTIJAS KOEFICIENTA IZAUGSMĒ UN SKOLĒNU REFLEKSIJAS SALĪDZINĀJUMS

Kods	Mērķi	Emocionālās inteliģences un līderu prasmju līmeņa izaugsme	Empātijas koeficienta izaugsme	Salīdzinājums
m01	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Vidēja izaugsme	-1
m02	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Vidēja izaugsme	-1
m03	Daļēji sasniegti	Minimāla izaugsme	Vidēja izaugsme	-1
m04	Daļēji sasniegti	Vidēja izaugsme	Liela izaugsme	-1
m05	Daļēji sasniegti	Vidēja izaugsme	Nav izaugsmes	-2
m06	Daļēji sasniegti	Minimāla izaugsme	Nav izaugsmes	-1
m07	Pilnīgi sasniegti	Minimāla izaugsme	Rezultāts samazinājās	-2
m08	Pilnīgi sasniegti	Vidēja izaugsme	Rezultāts nozīmīgi samazinājās	-2
m09	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Vidēja izaugsme	-1
m10	Daļēji sasniegti	Liela izaugsme	Vidēja izaugsme	-1
m11	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Vidēja izaugsme	-1
m12	Daļēji sasniegti	Liela izaugsme	Loti liela izaugsme	+1
m13	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Rezultāts samazinājās	-2
m14	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Liela izaugsme	0
m15	Pilnīgi sasniegti	Vidēja izaugsme	Liela izaugsme	-1
m16	Daļēji sasniegti	Vidēja izaugsme	Rezultāts samazinājās	-2
m17	Daļēji sasniegti	Minimāla izaugsme	Maza izaugsme	0
m18	Nav sasniegti	Minimāla izaugsme	Rezultāts nozīmīgi samazinājās	-1
m19	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Vidēja izaugsme	-1
m20	Pilnīgi sasniegti	Liela izaugsme	Liela izaugsme	0

Var pamanīt, ka 16 cilvēkiem jeb 80% Saimona Barona-Koena un Salija Vilraita testa "Empātijas līmenis" rezultāti ir zemāki par skolēnu pašnovērtējumu. 3 cilvēkiem jeb 15% rezultāti sakrīt, un vienam dalībniekam testa rezultāti ir augstāki, nekā pašnovērtējums.

Šos rezultātus var izskaidrot no diviem aspektiem. Pirmais un pats svarīgākais ir tas, ka Saimona Barona-Koena un Salija Vilraita tests "Empātijas līmenis" neatspoguļo visas emocionālās inteliģences apakšprasmis, bet tikai vienu to daļu. Taču skolēni vērtēja sevi pēc visiem emocionālās inteliģences kritērijiem. Otrkārt, skolēni var nebūt pilnīgi objektīvi vērtējot sevi, jo refleksijas bija publiskas un visticamāk pat neapzināti skolēni varēja vēlēties parādīt citiem, ka viņiem ir izaugsme.

2.4. Secinājumi

Pētījuma, kurā piedalījās 20 skolēni, rezultāti parādīja, ka 85% skolēnu pirms apmācībām bija vidējs vai augstāks empātijas līmenis, bet pēc apmācību kursa visiem dalībniekiem bija vidējs vai augstāks empātijas līmenis un 45% no tiem – augsts līmenis.

Veiktais pētījums pierādīja saikni starp līderprasmēm un dažiem emocionālās inteliģences aspektiem, kā arī palīdzēja izdarīt secinājumus par dalībnieku emocionālās inteliģences līmeni. Dalībnieku vismazāk attīstītās emocionālās inteliģences aspekti ir emocionālā apziņa, emociju paškontrolē un empātija. Tiem dalībniekiem, kuriem jau bija augsts empātijas līmenis, labāk attīstīti tādi emocionālās inteliģences aspekti kā emocionālā pašapziņa, emociju pārvaldība, atvērtība un iedvesma. Šie dalībnieki gribēja sevī attīstīt pielāgošanās spēju un palīdzību citiem pašpilnveidoties.

Apstrādājot iegūtos rezultātus, tika secināts, ka apmācību gaitā dalībnieki vidēji par 14% uzlaboja savu empātijas koeficientu. Turklāt 13 cilvēkiem jeb 65% vērojama izaugsme, 2 cilvēkiem jeb 10% nav izmaiņu un 5 cilvēkiem jeb 25% koeficients samazinājās.

Vislielākā izaugsme ir tiem dalībniekiem, kuri saskārās ar konfliktu vai nopietnām grūtībām. Bieži vien cilvēks neattīstās, kad atrodas ierastajā vidē, citiem vārdiem sakot, savā komforta zonā. Saprātīga izešana ārpus komforta zonas ir risks, taču risks ir nepieciešams nosacījums indivīda attīstībai.

Pētījumā izmantotā “Empātijas līmeņa” testa rezultāti parādīja mazāku izaugsmi, nekā skolēnu pašnovērtējums. To var izskaidrot ar to, ka tests neatspoguļo visas emocionālās inteliģences apakšprasmes, bet tikai vienu to daļu, turpretī skolēni vērtēja sevi pēc visiem emocionālās inteliģences kritērijiem. Skolēni attīstīja savas pielāgošanās spējas, prasmi veicināt izmaiņas, komandas darbu un sadarbības prasmes, ko ar šo testu nevar pārbaudīt tiešā veidā.

Tomēr pētījuma gaitā tika pierādīta saikne starp līdera prasmēm un emocionālo inteliģenci, un no aptaujām un pašnovērtējuma rezultātiem iespējams secināt, ka apmācību gaitā skolēni nozīmīgi uzlaboja savas līdera prasmes.

SECINĀJUMI

Šī pētījuma mērķis bija teorētiski izpētīt un praktiski pārbaudīt līdera prasmju attīstības metodes. Pētījuma sākumā tika izvirzīts jautājums “Kā vispārizglītojošas skolas ietvaros iespējams attīstīt līdera prasmes?”

Pētījuma galvenie uzdevumi bija izstrādāt un novadīt līdera prasmju un emocionālās inteligences attīstīšanas apmācību kursu. Kurss tika izstrādāts, novadīts un aprakstīts darbā. Savāktie un apstrādātie dati norāda, ka nodarbību rezultātā skolēni nozīmīgi uzlaboja savas līdera prasmes.

Darba gaitā tika izdarīti sekojoši secinājumi:

- Emocionālās inteligences struktūra sastāv no četrām sastāvdaļām – pašapziņa, paškontrolē, sociālā jutība un attiecību pārvaldība – kā arī no 18 saistītām prasmēm [18].
- Emocionālās inteligences attīstību sekmē adaptācijas spējas un indivīda harmoniska mijiedarbība ar sabiedrību.
- Emocionālās inteligences attīstība veicina harmonisku personības attīstību, kas ļauj izveidot papildu motivējošus faktorus.
- Saimona Barona-Koena un Salija Vilraita tests “Empātijas līmenis” (Empathy Quotient, EQ) ir efektīvs rīks, lai mērītu emocionālās inteligences līmeni.
- Ir pierādīts, ka no emocionālās inteligences līmeņa lielā mērā ir atkarīgi līdera panākumi un līderības efektivitāte.
- Pētījuma gaitā tika apstiprināts, ka vidēji sievietēm emocionālās inteligences līmenis ir augstāks, nekā vīriešiem.
- Izstrādātā līdera prasmju un emocionālās inteligences attīstīšanas kursa gaitā skolēniem nozīmīgi paaugstinājās emocionālā inteligence, kas norāda uz līderprasmju attīstību.
- Apmācību kursa dalībnieku pieredze parāda, ka saprātīga izeja ārpus komforta zonas ir ievērojamas personības izaugsmes nosacījums.
- Līdzīgi apmācību kursi ir potenciāls rīks, kā attīstīt skolēnu personības nākotnē.

IZMANTOTĀ LĪTERATŪRA UN AVOTI

1. **Р. Бэрн, Д. Бирн, Б. Джонсон.** Социальная психология: ключевые идеи.
2. **Петровский, А. В..** Общая психология
3. **Столяренко, Л. Д.** Психология делового общения и управления. Учебник.
4. **Семечкин, Н.И.** Социальная психология на рубеже веков. Истории, теория, исследования. Часть 2.
5. **Лебон, Г.** Психология народов и масс.
6. **Андреева, Г.М.** Социальная психология. Учебник для вузов
7. **Котляров, И.** Социология лидерства. Теоретические, методологические и аксиологические аспекты
8. **Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф.** Основы менеджмента.
9. **Likert, R..** The human organization: Its management and value, New York: McGraw-Hill
10. **Кричевский, Р.Л., Рыжак, М.М.** Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе.
11. **Мещеряков, Б. Г., Зинченко, В. П.** Большой психологический словарь
12. **Gardner H.** Frames of mind. New York: Basic Books,
13. **Bar-On R.** The Bar-On model of emotional-social intelligence.
14. **Salovey P, , Mayer, G.** Emotional intelligence.
http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EIAssets/EmotionalIntelligenceProper/EI1990%20Emotional%20Intelligence.pdf
15. **Salovey P, , Mayer, G.** What is emotional intelligence
http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Reprints...EI%20Proper/EI1997MSWhatIsEI.pdf
16. **Гоулман, Д.** Эмоциональный интеллект
17. **Daniel Goleman.** Working with Emotional Intelligence Hardcover
18. **Гоулман, Д.** Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта
19. **Ильин, Е.П.** Эмоции и чувства.
20. **Mayer, J. D.** Emotional Intelligence: Popular or scientific psychology?
http://www.unh.edu/emotional_intelligence/EI%20Assets/Claims/EI1999MayerAPAMonitor.pdf

21. Действенное лидерство. Harvard Business Review on Breakthrough Leadership
22. **Врис М. Кетс де.** Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта.
23. **Simon Baron-Cohen and Sally Wheelwright.** The Empathy Quotient: An Investigation of Adults with Asperger Syndrome or High Functioning Autism, and Normal Sex Differences
http://isik.zrc-sazu.si/doc2009/kpms/Baron-Cohen_empathy_quotient_2004.pdf
24. **Vladimir Kosonogov.** The psychometric properties of the Russian version of the Empathy Quotient
http://psychologyinrussia.com/volumes/pdf/2014_1/2014_1_96-104.Pdf
25. **Carroll E. Izard.** The Psychology of Emotions

TESTA "EMPĀTIJAS LĪMENIS" REZULTĀTI KONTROLGRUPAI

Kods	Dzimums	Rezultāti
1	V	14
2	V	15
3	V	9
4	V	46
5	V	12
6	S	37
7	V	36
8	V	49
9	S	42
10	S	46
11	V	49
12	V	30
13	S	40
14	V	27
15	V	42
16	S	55
17	V	16
18	S	59
19	S	57
20	V	11
21	S	45
22	V	40
23	V	56
24	S	68
25	V	11
26	V	48
27	V	17
28	S	64
29	V	42
30	V	24
31	S	29
32	V	54

Kods	Dzimums	Rezultāti
33	S	44
34	V	41
35	S	15
36	V	44
37	S	28
38	S	12
39	V	64
40	S	37
41	V	42
42	S	17
43	V	36
44	S	72
45	V	54
46	V	49
47	S	66
48	S	63
49	V	18
50	V	43
51	V	28
52	V	42
53	S	17
54	S	62
55	V	45
56	V	33
57	V	44
58	V	53
59	V	40
60	V	19
61	S	13
62	V	39
63	V	37
64	S	44

Vīrieši skaits	40
Sievietes skaits	24
Vidējais	38.30
Standartnovirze	16.75
Vidējais. Vīrieši	35.48
Standartnovirze. Vīrieši	14.78
Vidējais. Sievietes	43.00
Standartnovirze. Sievietes	19.01
Minimums	9
Maksimums	72
Amplitūda	63

Тест EQ

Ответьте на все вопросы *

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен
1 Мне легко понять, что другой человек хочет присоединиться к разговору	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Я предпочитаю животных людям	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Я пытаюсь идти в ногу с модой и современными веяниями	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Мне сложно объяснить другим вещи, которые я понимаю легко, а они не понимают их с первого раза	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Я вижу сны почти каждую ночь	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 Мне действительно нравится заботиться о других людях	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 Я предпочитаю попытаться решить собственные проблемы самостоятельно, а не обсуждать их с другими	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Мне сложно понять, что делать в ситуациях, связанных с социальным взаимодействием	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Обычно я лучше всего себя чувствую по утрам	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Люди часто говорят мне, что я захожу слишком далеко в отстаивании своей позиции в дискуссиях	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен
11 Я не очень беспокоюсь, если опаздываю на встречу с другом	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 Дружба и отношения слишком сложны, и я склонен не беспокоиться о них	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13 Я не нарушаю правила и законы, сколько бы незначительными они ни были	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14 Нередко мне сложно понять, груб или вежлив человек	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 В разговоре я склонен сосредоточиться на своих собственных мыслях, а не на том, о чём может думать слушающий меня человек	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16 Я предпочитаю разгryши словесному юмору	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17 Я живу сегодняшним днём, а не завтрашним	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18 Когда я был ребёнком, мне нравилось разрезать червей, чтобы посмотреть, что случится	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19 Я быстро улавливаю, если кто-нибудь говорит одно, но имеет в виду другое	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 У меня очень жесткие понятия о морали	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен
21 Мне сложно понять, почему некоторые вещи так сильно расстраивают людей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22 Мне легко поставить себя на место другого человека	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23 Я думаю, что хорошие манеры - наиболее важное, чему родители могут научить детей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24 Мне нравится поступать спонтанно, импульсивно	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25 Мне легко предугадать чужие чувства	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26 Я быстро подмечаю, если кто-то в компании чувствует себя неловко или стесняется	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27 Если я случайно оскорбил человека, то думаю, что это его проблема, а не моя	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28 Если кто-нибудь спрашивает меня, понравилась ли мне его стрижка, я отвечаю правдиво, даже если она мне не понравилась	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29 Я не всегда понимаю, почему человек чувствует себя оскорбленным из-за замечания	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30 Люди часто говорят мне, что я очень непредсказуемый	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен
31 Я получаю удовольствие, оказываясь в центре внимания на любом общественном мероприятии	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32 Вид плачущих людей не очень расстраивает меня	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33 Мне нравится дискутировать о политике	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34 Я очень прямолинейный, и другие люди видят в этом грубость, хотя она не намеренная	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35 Ситуации, связанные с общением, редко обивают меня с толку	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36 Другие люди говорят мне, что у меня хорошо получается понимать их чувства и мысли	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37 Когда я общаюсь с людьми, я склонен говорить про их впечатления, а не про свои	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38 Я расстраиваюсь, когда вижу, что животному больно	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39 Я способен принимать решения, не испытывая влияния чувств других людей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40 У меня не получается расслабиться, пока я не сделаю всё, что запланировал на день	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен
41 Мне легко понять, интересно или скучно то, о чём я говорю, слушающему меня человеку	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42 Я расстраиваюсь, когда вижу испытывающих страдания людей в выпусках новостей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43 Друзья часто рассказывают мне о своих проблемах, потому что они называют меня понимающим человеком	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44 Я могу понять, когда веду себя навязчиво, даже если другой человек мне этого не говорит	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45 У меня часто появляются новые увлечения, но они мне быстро наскучивают, и я начинаю заниматься чем-то другим	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46 Люди иногда говорят мне, что я захожу слишком далеко, когда кого-то дразню	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47 Я побоялся бы пойти на большие американские горки	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48 Другие люди часто говорят, что я бесчувственный, но я не понимаю причину таких слов	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49 Я считаю, что присоединяться или нет к новой компании - это личное дело человека	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50 Обычно меня эмоционально не затрагивает просмотр фильма	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Полностью согласен	Скорее согласен	Скорее не согласен	Полностью не согласен
51 Мне нравится быть очень организованным в повседневной жизни, я часто составляю списки дел, которые нужно сделать	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52 Я могу быстро и интуитивно понять чувства другого человека	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53 Мне не нравится рисковать	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54 Я легко догадываюсь, о чём другой человек хотел бы поговорить	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55 Я понимаю, когда человек скрывает свои настоящие чувства	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56 Перед принятием решения я всегда взвешиваю все за и против	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57 Мне не приходится явно и осознанно обучаться правилам поведения в обществе	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58 У меня хорошо получается предсказывать чужие действия	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59 Я склонен эмоционально вовлекаться в проблемы друзей	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60 Я обычно способен понять точку зрения другого человека, даже если не согласен с ней	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TESTA "EMPĀTIJAS LĪMENIS" SĀKOTNĒJI REZULTĀTU

- 2 - pilnīgi piekrītu
- 1 - "drīzāk piekrītu"
- -1 - "drīzāk nepiekrītu"
- -2 - "pilnīgi nepiekrītu"

Код	m01	m02	m03	m04	m05	m06	m07	m08	m09	m10	m11	m12	m13	m14	m15	m16	m17	m18	m19	m20
1 Мне легко понять, что другой человек хочет присоединиться к разговору	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1
2 Я предпочитаю животных людям	-1	-1	-1	-1	1	-2	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	1	-1
3 Я пытаюсь идти в ногу с модой и современными веяниями	1	1	2	-1	-1	1	1	-2	1	1	-1	-1	2	1	-2	2	-2	-1	-1	-1
4 Мне сложно объяснить другим вещи, которые я понимаю легко, а они не понимают их с первого раза	-1	2	-1	-1	-2	-1	-2	-1	-2	2	-1	1	-1	-2	-2	-2	-2	1	-1	-1
5 Я вижу сны почти каждую ночь	-2	2	-2	2	2	2	2	1	2	-1	2	-2	-1	-2	-2	2	-2	-2	2	2
6 Мне действительно нравится заботиться о других людях	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1
7 Я предпочитаю попытаться решить собственные проблемы самостоятельно, а не обсуждать их с другими	-1	-2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	-2	1	-1	-1	1	-1
8 Мне сложно понять, что делать в ситуациях, связанных с социальным взаимодействием	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-1	1	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1
9 Обычно я лучше всего себя чувствую по утрам	2	-2	-1	-2	-1	-2	2	-1	-2	2	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	1	1
10 Люди часто говорят мне, что я захожу слишком далеко в отстаивании своей позиции в дискуссиях	-1	2	1	2	-1	1	1	-2	-2	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1	-2	-2	1	-1
11 Я не очень беспокоюсь, если опаздываю на встречу с другом	-2	-1	-2	-1	-1	-2	-1	-2	-1	-1	1	-2	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-2	1

12 Дружба и отношения слишком сложны, и я склонен не беспокоиться о них	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	1	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1	
13 Я не нарушаю правила и законы, сколько бы незначительными они ни были	1	-2	1	-2	-1	-1	-2	2	1	-1	-1	-1	-1	-1	1	2	-1	1	-1	
14 Нередко мне сложно понять, груб или вежлив человек	-1	-1	2	-2	-2	-1	1	2	-2	-1	-2	-1	-2	-1	1	-2	-2	-2	-1	1
15 В разговоре я склонен сосредоточиться на своих собственных Би, а не на том, о чём может думать слушающий меня человек	-2	1	2	-1	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	1
16 Я предпочитаю розгрыши словесному юмору	-1	-2	1	-2	-1	-1	-2	-2	-2	1	-1	-2	2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-2
17 Я живу сегодняшним днём, а не завтрашним	1	1	2	2	-2	1	-2	-1	-1	1	1	-1	1	2	-2	-1	-1	1	1	-1
18 Когда я был ребёнком, мне нравилось разрезать червей, чтобы посмотреть, что случится	-2	-1	-2	1	2	-2	2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	1	-2	-2	1	-2	-2	-1
19 Я быстро улавливаю, если кто-нибудь говорит одно, но имеет в виду другое	2	-2	1	1	1	1	2	-1	1	2	1	-1	-1	1	1	1	-1	-1	-1	-1
20 У меня очень жесткие понятия о морали	1	1	1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	-1	1	1	-2	-1	1	-1	1	-1
21 Мне сложно понять, почему некоторые вещи так сильно расстраивают людей	-2	2	-2	2	-2	2	-2	-2	-2	-1	-1	2	-2	-2	2	-2	-2	-1	-1	-1
22 Мне легко поставить себя на место другого человека	2	-1	-1	-1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
23 Я думаю, что хорошие манеры - наиболее важное, чему родители могут научить детей	1	-2	2	1	1	1	-2	1	-1	2	-1	-1	1	2	-1	1	-2	2	1	-1
24 Мне нравится поступать спонтанно, импульсивно	-1	2	1	2	-2	-1	1	1	-1	1	2	-1	-1	1	2	-1	1	1	1	1
25 Мне легко предугадать чужие чувства	2	-1	2	-1	2	1	2	2	1	2	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1

26 Я быстро подмечаю, если кто-то в компании чувствует себя неловко или стесняется	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1
27 Если я случайно оскорбил человека, то думаю, что это его проблема, а не моя	-1	-1	-2	1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1
28 Если кто-нибудь спрашивает меня, понравилась ли мне его стрижка, я отвечаю правдиво, даже если она мне не понравилась	-1	-2	1	2	-1	-1	-2	1	-1	2	1	1	-1	2	2	2	-1	2	-1	1
29 Я не всегда понимаю, почему человек чувствует себя оскорбленным из-за замечания	-1	1	-1	1	-2	2	-2	-2	-2	1	1	-1	-2	-1	2	-1	1	-1	2	1
30 Люди часто говорят мне, что я очень непредсказуемый	1	2	2	1	-1	-1	-1	2	-1	2	2	-1	-1	1	-1	-1	-1	-1	-1	1
31 Я получаю удовольствие, оказываясь в центре внимания на любом общественном мероприятии	-1	2	-1	2	-1	1	2	1	-2	2	-1	-1	2	1	1	1	2	1	1	1
32 Вид плачущих людей не очень расстраивает меня	-1	-2	-2	1	-2	1	-2	-2	-2	-1	-2	1	-1	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-1
33 Мне нравится дискутировать о политике	-2	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-2	1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	1	-1	-2	1
34 Я очень прямолинейный, и другие люди видят в этом грубость, хотя она не намеренная	-2	-1	-1	1	-2	1	1	1	-2	1	-1	-1	-1	-2	2	-1	-2	-1	-1	-1
35 Ситуации, связанные с общением, редко сбивают меня с толку	-1	2	-1	2	-1	1	-2	2	-1	2	-2	-1	1	1	1	1	2	2	1	1
36 Другие люди говорят мне, что у меня хорошо получается понимать их чувства и мысли	2	2	2	-1	2	2	2	1	1	2	2	-1	1	1	-1	2	1	1	1	1
37 Когда я общаюсь с людьми, я склонен говорить про их впечатления, а не про свои	1	-1	-1	1	-1	2	-2	-1	1	-1	1	-1	1	1	-1	1	-1	1	-1	-1
38 Я расстраиваюсь, когда вижу, что животному больно	2	-1	2	1	2	-1	2	2	2	2	2	1	2	2	-1	2	2	-1	2	1

39 Я способен принимать решения, не испытывая влияния чувств других людей	-1	-2	-1	2	-1	1	2	-2	-1	2	-2	-1	-1	-1	-1	1	2	-1	1	-1
40 У меня не получается расслабиться, пока я не сделаю всё, что запланировал на день	2	1	-1	-1	-1	1	2	2	1	2	-1	-1	2	2	-1	2	-2	1	1	-1
41 Мне легко понять, интересно или скучно то, о чём я говорю, слушающему меня человеку	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1
42 Я расстраиваюсь, когда вижу испытывающих страдания людей в выпусках новостей	2	2	2	-2	2	1	1	-1	2	2	2	1	1	1	-2	1	2	1	2	-1
43 Друзья часто рассказывают мне о своих проблемах, потому что они называют меня понимающим человеком	2	2	2	1	1	2	-2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	-1	1
44 Я могу понять, когда веду себя навязчиво, даже если другой человек мне этого не говорит	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	-1	1	2	1	2	2	2	-1	-1
45 У меня часто появляются новые увлечения, но они мне быстро наскучивают, и я начинаю заниматься чем-то другим	-1	2	1	-1	2	2	1	-2	-1	2	-1	-1	-1	-1	2	-1	1	1	-1	-1
46 Люди иногда говорят мне, что я захожу слишком далеко, когда кого-то дразню	1	-2	1	2	-1	-1	2	-2	-2	1	-2	-1	-1	-1	1	-2	-2	1	1	-1
47 Я побоялся бы пойти на большие американские горки	-2	-2	2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1
48 Другие люди часто говорят, что я бесчувственный, но я не понимаю причину таких слов	-2	-2	-1	-2	-2	-2	1	-2	-2	1	-2	-2	-1	-1	1	-2	-2	-1	-2	-1
49 Я считаю, что присоединяться или нет к новой компании - это личное дело человека	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
50 Обычно меня эмоционально не	-2	-2	-2	2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-1	1	-1	1	-2	-2	-2	-2	-2	-1

EMOCIONĀLĀ INTELIĢENCE 18 PRASMES

▪ Эмоциональное самосознание.

Лидеры с высоким эмоциональным самосознанием прислушиваются к своим внутренним ощущениям и осознают воздействие своих чувств на собственное психологическое состояние и рабочие показатели.

Они чутко улавливают свои главные ценности и часто способны интуитивно выбрать лучший способ поведения в сложной ситуации, воспринимая благодаря своему чутью картину в целом.

Лидеры, наделенные развитым эмоциональным самосознанием, часто бывают справедливыми и искренними, способными открыто говорить о своих чувствах и верящими в свой идеал.

▪ Точная самооценка.

Лидеры с высокой самооценкой обычно знают свои сильные стороны и осознают пределы своих возможностей.

Они относятся к себе с юмором, с готовностью обучаются навыкам, которыми плохо владеют, и приветствуют конструктивную критику и отзывы о своей работе.

Лидеры с адекватной самооценкой знают, когда нужно попросить помощи и на чем следует акцентировать внимание при выработке новых лидерских качеств.

▪ Уверенность в себе.

Точное знание своих способностей позволяет лидерам полноценно использовать свои сильные стороны.

Уверенные в себе лидеры с радостью берутся за трудные задачи.

Такие лидеры не теряют ощущения реальности, обладают чувством собственного достоинства, которое выделяют их на фоне группы.

▪ Обуздание эмоций.

Лидеры, обладающие этим навыком, находят способы контролировать свои разрушительные эмоции и импульсы и даже использовать их на пользу делу.

Воплощением лидера, способного управлять своими чувствами, является лидер, сохраняющий спокойствие и рассудительность даже в условиях сильного стресса или во время кризиса — он остается невозмутимым даже в том случае, когда сталкивается с проблематичной ситуацией.

▪ Открытость.

Лидеры, которые откровенны с собой и окружающими, живут в согласии со своими ценностями. Открытость — искреннее выражение своих чувств и убеждений — способствует честным отношениям. Такие лидеры открыто признают свои ошибки и неудачи и, не закрывая на это глаза, борются с неэтичным поведением других.

▪ **Адаптивность.**

Лидеры, обладающие адаптивностью, способны ловко расправляться с многообразными требованиями, не теряя сосредоточенности и энергии, и чувствуют себя комфортно в неизбежно полной неопределенностей организационной жизни. Такие лидеры гибко приспосабливаются к очередным сложностям, ловко подстраиваются под меняющуюся ситуацию и чужды косности мышления перед лицом новых данных и обстоятельств.

▪ **Воля к победе.**

Лидеры, которые обладают этим качеством, ориентируются на высокие личные стандарты, заставляющие их постоянно стремиться к совершенствованию — повышению качества собственной работы и эффективности деятельности подчиненных.

Они прагматичны, ставят перед собой не особенно высокие, но требующие усилий цели, и способны рассчитать риск так, чтобы цели эти были достижимыми.

Признаком воли к победе является постоянное желание учиться самому и обучать других приемам более эффективной работы.

▪ **Инициативность.**

Лидеры, чувствующие, что необходимо для эффективности, т.е. убежденные, что держат удачу за хвост, отличаются инициативностью. Они используют благоприятные возможности — или сами их создают, — а не просто сидят у моря и ждут погоды.

Такой лидер, не колеблясь, нарушит или как минимум обойдет правила, если это необходимо для будущего.

▪ **Оптимизм.**

Лидер, который заряжен оптимизмом, найдет способ выкрутиться из трудных обстоятельств, он увидит в создавшейся ситуации благоприятную возможность, а не угрозу.

Такой лидер позитивно воспринимает других людей, ожидая от них самых лучших проявлений. Благодаря их мировоззрению (для них, как известно, "стакан наполовину полон") они воспринимают все грядущие перемены как изменения к лучшему.

▪ **Сопереживание.**

Лидеры, обладающие способностью прислушиваться к чужим переживаниям, умеют настроиться на широкий диапазон эмоциональных сигналов. Это качество позволяет им понимать невысказанные чувства как отдельных людей, так и целых групп.

Такие лидеры участливо относятся к окружающим и способны мысленно встать на место другого человека. Благодаря такой эмпатии лидер прекрасно ладит с людьми из различных социальных слоев или даже других культур.

▪ **Деловая осведомленность.**

Лидеры, остро чувствующие все движения организационной жизни, часто политически проницательны, способны выявлять важнейшие социальные взаимодействия и разбираться в тонкостях властной иерархии.

Такие лидеры обычно понимают, какие политические силы действуют в организации и какие руководящие ценности и негласные правила определяют поведение ее сотрудников.

▪ **Предупредительность.**

Лидеры, наделенные этой способностью, стремятся создать в организации такой эмоциональный климат, чтобы сотрудники, непосредственно общающиеся с клиентами и покупателями, всегда поддерживали с ними нужные отношения.

Такие лидеры внимательно отслеживают, насколько удовлетворены их клиенты, желая убедиться, что те получили все необходимое. Сами они тоже всегда готовы общаться со всеми желающими.

▪ **Воодушевление.**

Лидеры с такими навыками умеют вызвать у сотрудников отклик и одновременно увлечь их привлекательным образом будущего или общей миссией.

Такие лидеры лично подают подчиненным пример желаемого поведения и способны отчетливо изложить общую миссию так, чтобы воодушевить остальных.

Они ставят цель, выходящую за рамки повседневных задач, и тем самым делают работу сотрудников более одухотворенной.

▪ **Влияние.**

Признаки способности оказывать влияние на людей многообразны: от умения выбрать верный тон при обращении к конкретному слушателю до способности привлечь на свою сторону заинтересованных лиц и добиться массовой поддержки своей инициативы.

Когда лидеры, владеющие этим навыком, обращаются к группе, они неизменно убедительны и обаятельны.

▪ **Помощь в самосовершенствовании.**

Лидеры, имеющие опыт развития человеческих способностей, проявляют неподдельный интерес к тем, кому они помогают совершенствоваться, — видят их цели, достоинства и недостатки. Такие лидеры способны своевременно дать своим подопечным ценный совет. Они от природы хорошие учителя и наставники.

▪ **Содействие изменениям.**

Лидеры, которые умеют инициировать преобразования, способны разглядеть необходимость в изменениях, бросить вызов установившемуся порядку вещей и отстаивать новый.

Они могут убедительно выступать в защиту преобразований даже перед лицом оппозиции, приводя веские доводы в пользу необходимости перемен. Они умеют находить практические способы преодоления препятствий, стоящих у них на пути.

▪ **Урегулирование конфликтов.**

Лидеры, которые искусно улаживают разногласия, умеют вызвать на откровенный разговор конфликтующие стороны; они способны понять разные мнения и затем нащупать точку соприкосновения — идеал, который смогут разделить все.

Они выводят конфликт на поверхность, принимают чувства и позиции всех его участников, а затем направляют эту энергию в русло общего идеала.

▪ **Командная работа и сотрудничество.**

Лидеры, которых можно назвать великолепными командными игроками, создают в организации атмосферу общности и сами подают пример уважительного, отзывчивого и товарищеского отношения к людям.

Они вовлекают остальных в активное, азартное стремление к общим идеалам, укрепляют моральный дух и чувство единства коллектива. Они не жалеют времени на создание и укрепление тесных человеческих отношений, не ограничиваясь рамками рабочей обстановки.

RADOŠIE SAIETI 2015. FOTOATSKAITE.



1.1 att. Pētījuma dalībnieki

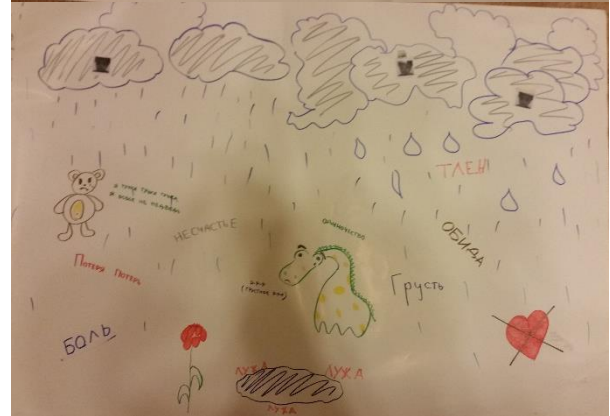
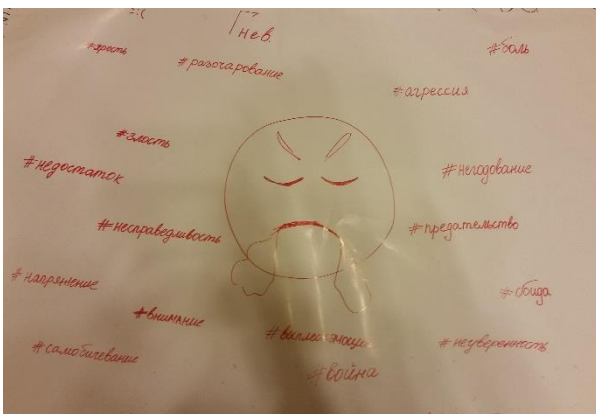
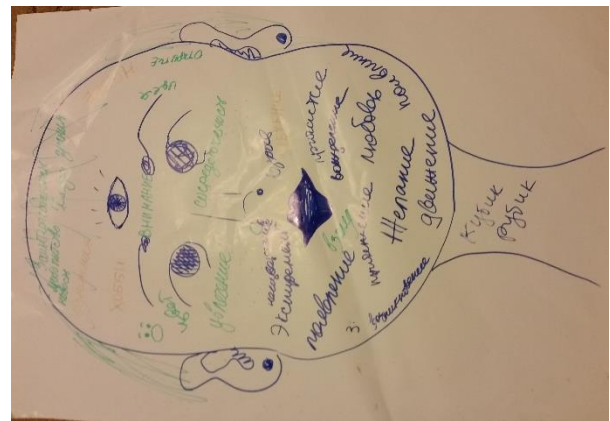


1.2 att. Skolēnu mācības



1.3 att. Pētījuma dalībnieki mācību nobeigumā

SKOLĒNU PLAKĀTI PAR EMOCIJĀM



SKOLĒNU RAKSTISKĀS REFLEKSIJAS. 03.11.2015

m02

1. КРАСНЫЙ
2. :-!
3. Сегодня был суперпродуктивный день, куча идей, очень большой энтузиазм со стороны ребят, подготовили и визитку, и домашку, остались детали. В команде царит атмосфера тепла и дружбы, я очень рада, мне безумно приятно работать в нашем коллективе.
4. Мои личные цели достигнуты на 2/3, осталось немного.
Командные цели все достигнуты полностью.
В голове фейерверки и приятная усталость.

m15

1. Синий.
2. (ㄟㄟ)
3. Сегодня был очень крутой день, особенно по сравнению со вчерашним. Новоприбывший человек очень сильно влияет на команду, и я понял это только сегодня. Не знаю, как так выходит, но его пыл в любом случае следует немного умерить. В целом день был полон и работы, и игр, и всякого рода приятностей. Есть и название команды, и скелет визитки с еще одним крутым мероприятием, и всё-всё-всё. Команда расходилась довольной, да и я ушёл довольный.
4. Сложно обо всём этом судить в оценочном восприятии, да и пространственно-процентном (я на 80% достиг целей, например) тоже. Скажу так -- с целями всё хорошо, выполняются и делаются, преград на пути никаких нет.

m09

1. зеленый
2. (ㄨㄨ)
3. Очень рабочий день. Очень чувствуется, когда в команде присутствуют оба капитана. У нас есть скелет визитки, идея домашки и продуманное *удиви меня*. То есть да, я бы не назвала этот день очень продуктивным, но назвала бы рабочим.. обсуждение ведется непринужденно и в меру весело, но есть небольшая проблема.. если наше обсуждение рассматривать, как гомеостат, то у нас есть несколько очень идейных людей, которые называют цифры чаще других, и иногда не оставляют шанса вставить слово другим.. это не проблема проблем, мы справляемся, но из-за этого на обсуждение уходит больше времени..
4. судя по всему, мои и Настины цели объединились, я бы сказала что сегодня по моим целям, мы поднялись ступеньки на 3 сразу и наверное больше благодаря Насте, чем мне..

m19

1. Синий
2. :DDDD (это мой любимый :DDDDD)
3. с каждым днем команда становится роднее для меня. сегодня поняла, что с нашими ребятами не надо волноваться! любое задание мы вместе можем сделать веселым и легким, каждому в удовольствие... у нас получилось сыграть в "это

- что?" с большим количеством предметов, даже не сбились, а потом произошло маленькое волшебство: как будто на одной волне, ещё говорят, не надо было слов
4. у меня к моим целям всё время появляются междуцели... и сегодня был один большой шаг, так что всё чики-пуки :DDDDD

m18

1. зелёный. Даже ближе к синему.
2. 😊
3. горжусь нашей командой!!! Мы за сегодня придумали название команды, скелет визитки и сюрприз для другой команды) конечно опять же было время тупняка, когда мы не могли собраться, но! Всё же мы поработали сегодня не плохо и очень продуктивно!
4. к целям уже всё ближе и ближе. Двигаемся вперёд)

m16

1. Зелёный
2. ☺
3. Сегодня было очень мало людей в команде, поэтому не хотели приступать к названию команды и визитки, таким образом оставили это на завтра. Начали обсуждать домашку, у ребят очень много идей, и поэтому есть волнения, что мы не с легкостью найдем компромис. И вообще, я безумно переживаю, что мы не успеем всё сделать, потому что еще нужно закончить плакат.
4. Про цели стараюсь не забывать, и продолжаю двигаться к ним, но всё равно, мысли направлены на то, как бы всё успеть.

m05

1. черный
2. Смайлик «smile»
3. веселый, но не очень продуктивный день. Чаепитие и знакомство с новыми девочками заняло больше времени, чем я рассчитывала.. + собралась не вся команда, мы не могли продумывать что-то серьезное.. мы продумали сюрпиз для другой команде.. но есть ощущение недоработанности..
4. конкретно сегодня я не почувствовала, что продвинулась по нескольким целям.. немного сомневаюсь в своей способности настроить команду на работу..

m07

1. Зеленый
2. ☺
3. Хороший день. Наконец-то к нам пришла девочка из десятого класса в команду, давно надо было. Очень активная, еще не успевшая как-то растерять пыл за первую неделю Сборов, как некоторые наши участники, и потому сыпала идеями только так. Уже намечается визитка, есть наброски, хотя в команде были немногочисленные разногласия. Успели и поиграть, и к другой команде в гости заглянуть, и много чего, на самом деле.
4. Сегодня не особо почувствовал. Где-то и сам виноват, где-то и обстоятельства "подсобили" -- из-за отсутствия нормального кабинета какое-то количество времени команда маялась дурью, в коридоре нормальной атмосферы не создашь. Спасибо учителю музыки, что подсобил, без него совсем беда была бы.

m01

1. Бирюзовый
2. •у• (слоник)
3. Тёплый день, успели больше, чем планировали. Придумали название, визитку, проиграли в спокойные игры, попили чай, подумали о сюрпризе другой команде. Атмосфера была уютная и очень-очень тёплая. Уставшие ребята не хотели уходить. Название и идея сразу слепили нас в один большой клубок, из которого уже никому не хотелось выпутываться. Все никак не можем собрать деньги, но завтра обязательно соберем!
4. Усталость после школьного дня пошла на пользу, работалось почему-то даже спокойнее чем обычно, а значит к цели я приближаюсь.

m06

1. зелено-черный)
2. :))
3. сегодня все было , на мой взгляд, отлично. Сделали больше, чем ожидала, что безумно радуется. Было не очень много людей, но тем не менее атмосфера была хорошей и дружной банды.) Попили чай, поиграли, придумали сюрприз другой команде и почти додумали визитку! Отличный день! Спасибо Мария Фельдман
4. сегодня почувствовала продвижение командной цели. Будем работать над этим)

m08

1. зелёный
2. :DDDD
3. чувствуется, что ребята приходят после уроков... сегодня тренировались слушать и слышать друг друга, и в конце у нас получилось)) много идей, все готовы! основательно подходим к каждому заданию, так что сейчас немного начала волноваться, но уверена, что всё успеется
4. цели цели цели хмммм... когда я нахожусь в команде, у меня не получается про них вспоминать... иии у меня есть цель на завтра: остановиться на мгновение и посмотреть на всё, подумать о моих целях, увидеть, где я нахожусь по отношению к моим целям)))

m13

1. Синий
2. σ(̄, ̄ ")
3. За сегодня мы с командой сделали просто огромное количество вещей. Кабинет на 95% подготовлен к ШВО, остались лишь вещи, которые надо делать непосредственно перед началом. Успели и поиграть, и попить чай с конфетами, и немного побеситься. Команда сегодня работала очень усердно, всем находилось дело, даже определенные кадры, обычно не имеющие особого желания работать -- делали всё вместе со всеми. Лично я -- выжат как лимон, но не в физическом плане, а эмоциональном. Очень трудно испускать дружелюбие-радушие-оптимизм непрерывно на протяжении восьми часов, но вроде справился, чему и очень рад.
...Нет, на пару слов не получилось.

4. Сегодня немного продвинулся по личным целям, наконец-то начал чувствовать, что и командные удаётся воплощать в реальность. О глобальных, сборовских -- лучше поговорить завтра, сейчас еще рано.

m10

1. черный переходящий в зеленый
2. ☺
3. сегодня было сложно. Сложно именно создать в команде рабочую атмосферу. В начале дня долго разогревались, просыпались для работы. Позже ручеек ребят разогрел и этого им , казалось, было мало. Хотелось еще. Пытались работать, но шло туго. Часам к 2- 2.30 работа пошла. Появились идеи. Старшие помогали, но этого, как оказалось было мало. Много не успели. Встречаемся завтра раньше, так как на данный момент готовы процентов на 60. Разбаловали.
Не смотря на все, наши дети- золото!
4. личные и командные цели понемногу начинают реализовываться)

m12

1. Красный
2. :з
3. Поскольку вчера мы почти доделали сценарий к ШВО, сегодня нам оставалось только отрепетировать его со всеми, немного подправить сценарий и сделать декорации. Все успели отрепетировать, работа шла хорошо, никто, вроде, не уставал. Перерыв от работы на ручеек немного их растряс, так что после него можно было работать дальше без проблем. В итоге, успели сделать почти все. Осталась только подготовить видеоматериал и оформить сцену готовыми декорациями. Радуюсь тому, что ребята с каждым днем все более активные, но немного волнуюсь за то, как они проведут станцию, потому что хотелось бы, чтобы они сами в итоге были довольны тем, что у них вышло.
4. Потихоньку реализуются личные и командные цели, а о сборовской в целом, можно будет сказать только на последних днях, но, думаю, что в этом плане процесс тоже идет.

m11

1. синий
2. :<
3. Сегодня лично мне было очень трудно. С самого утра Тимур немного опоздал, и мне пришлось самой раскачивать команду, и, как мне показалось, это мне не очень удалось. Мне весь день было страшно, казалось, что я все порчу. Возможно, из-за усталости и волнения я сегодня чуть меньше участвовала в процессе, а жаль.
Команда с утра работала вяло, но со временем они расшевелились. Много идей, большой энтузиазм со стороны малышей.
Закончили достаточно рано, но при этом день вышел очень насыщенным. В принципе, работой команды я полностью довольна, своей работой - нет.
4. Командные цели потихоньку достигаются, личные - 2 из 3 достигнуты, но третья самая капризная, пока не дается. Будем продолжать работать!

m14

1. зеленый
2. С:
3. Мне показалось, что сегодня мы работали меньше, чем вчера.. может, потому что работу удалось очень удачно разбавить играми.. может потому, что мы не можем использовать много декораций в кабинете информатики и рисовать нужно было меньше.. в целом отличный день, но немного беспокоюсь, что мало было такой.. активной командной работы.. еще будет..
4. Я стараюсь.. я не могу пока судить, выходит или нет.. мы стараемся задействовать всех, и нет таких людей, которые сидят в сторонке во время работы.. атмосфера в команде замечательная, и я со вчерашнего дня стала отчетливо различать все орешки.

m20

1. Зеленый
2. :Ъ
3. Длинный и непростой день, зато продуктивный. Команда зарядилась целой кучей энерджайзеров и весь день была полна сил и желания что-то делать и творить. Иногда было непросто направить эту энергию в нужное русло, но думаю, что в конечном счете у нас это хорошо получилось. Команда точно наслаждалась процессом, а значит мы близки к цели. Ребята ушли уставшие, но совершенно довольные результатом нашей работы.
4. В команде сейчас очень тепло и уютно, старшие помогают младшим, а младшие стремятся сделать как можно больше. Заметно, что ребята начали действительно чувствовать и понимать друг друга. Все с нетерпением ждут новых чайных посиделок. Думаю, что мы все ближе и ближе к поставленным целям. С:

m03

1. зелёный
2. 😊
3. работа и в правду не била ключом в первой части дня, но потом все подобрались и буквально за час придумали основные идеи, которые мы начали сразу же реализовывать. И потом опять у всех пропали силы:(мы предлагали им сыграть во что-то, а они отказывались. Но по-моему единственное, что нам осталось- это прорепетировать, доубирать класс и перестать волноваться! Потому что наши дети имеют чувство ответственности, творческий потенциал и главное искренность, по этому, Линусик, у нас всё хорошо!
4. командные и личные цели продвигаются, уже пришло время, когда я осознаю, что это не просто мысли, а уже мои действия и их результаты.

m04

1. Черный
2. Смайлик «unsure»
3. Большую часть дня занимались работой над ШВО. Проблема в том что все вроде как и работали, но результаты минимальные. В школе просидели до 8 вечера, и то остается часть не законченной. Завтра приходим раньше, доделываем.
4. Личные цели - в процессе.

Командные - есть одно но. Заключается оно в том, что команда недолюбливает одну девочку. Я уже говорил с ними на эту тему, разговор принес определенные плоды, но тем ни менее, мне кажется что от некоторых она ощущает некий негатив

m17

1. это зеленый
2. Смайлик «kiki»
3. честно, мы очень растянули то, что можно было сделать гораздо быстрее. Начинаю понимать, насколько трудно удержать и уследить за большой командой, наверно, немного не хватало поддержки напарника. Я не очень переживаю насчёт завтра, просто знаю, что мы пройдем шво вместе, как команда
4. хммм, появляются новые цели, иии они нужны для достижения более глобальных моих целей, так что приближаюсь))

TESTA "EMPĀTIJAS LĪMENIS" NOBEIGUMA REZULTĀTU

- 2 - pilnīgi piekrītu
- 1 - "drīzāk piekrītu"
- -1 - "drīzāk nepiekrītu"
- -2 - "pilnīgi nepiekrītu"

Код	m01	m02	m03	m04	m05	m06	m07	m08	m09	m10	m11	m12	m13	m14	m15	m16	m17	m18	m19	m20
1 Мне легко понять, что другой человек хочет присоединиться к разговору	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	1	1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2
2 Я предпочитаю животных людям	-2	-1	-1	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-2	-2	-1	-2	-1	-1	-1
3 Я пытаюсь идти в ногу с модой и современными веяниями	1	-1	-2	-2	1	1	-2	-1	-1	-2	-2	-1	-2	1	-2	1	-1	1	-1	-1
4 Мне сложно объяснить другим вещи, которые я понимаю легко, а они не понимают их с первого раза	-2	1	-2	-1	-2	-1	1	-2	-2	-1	1	1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1
5 Я вижу сны почти каждую ночь	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2
6 Мне действительно нравится заботиться о других людях	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	1
7 Я предпочитаю попытаться решить собственные проблемы самостоятельно, а не обсуждать их с другими	-1	-1	1	-1	-2	-2	-2	1	1	-2	1	1	1	-1	-2	-2	1	1	1	-1
8 Мне сложно понять, что делать в ситуациях, связанных с социальным взаимодействием	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	1	-1	-1
9 Обычно я лучше всего себя чувствую по утрам	-1	-1	-2	-2	1	-1	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-2	1	1
10 Люди часто говорят мне, что я захожу слишком далеко в отстаивании своей позиции в дискуссиях	-2	-2	1	-1	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-1	-1	-1	-1	-2	1	1	-1	1	-1
11 Я не очень беспокоюсь, если опаздываю на встречу с другом	-2	-2	-1	1	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-1	-2	-1

12 Дружба и отношения слишком сложны, и я склонен не беспокоиться о них	-2	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1	-1	-1	
13 Я не нарушаю правила и законы, сколько бы незначительными они ни были	1	1	-2	-2	-1	1	-2	1	1	-1	-1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	1
14 Нередко мне сложно понять, груб или вежлив человек	-1	-2	-1	-2	-2	-1	-2	1	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-1
15 В разговоре я склонен сосредоточиться на своих собственных Би, а не на том, о чём может думать слушающий меня человек	-1	1	-2	-1	-1	-2	1	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-1	1	-1	-1	
16 Я предпочитаю розгрыши словесному юмору	1	-2	1	-2	-1	-1	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-1	-2	-2	-2	-2
17 Я живу сегодняшним днём, а не завтрашним	-2	1	-2	1	-2	1	-2	-1	-1	-2	-2	1	1	-1	-2	1	1	1	-1	1	
18 Когда я был ребёнком, мне нравилось разрезать червей, чтобы посмотреть, что случится	-2	1	-2	1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2
19 Я быстро улавливаю, если кто-нибудь говорит одно, но имеет в виду другое	-2	-2	1	-2	1	-1	-2	-2	1	-2	-2	1	1	1	1	-2	-1	-1	1	1	
20 У меня очень жесткие понятия о морали	1	-2	-1	-1	-2	1	-2	-1	-1	1	1	-1	1	1	-2	1	1	-2	1	-1	
21 Мне сложно понять, почему некоторые вещи так сильно расстраивают людей	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1	-1
22 Мне легко поставить себя на место другого человека	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	1	-2	1	-2	1	1	-2	1	-2	-2	-1	1	-2	
23 Я думаю, что хорошие манеры - наиболее важное, чему родители могут научить детей	1	-2	-2	-1	-2	-1	-2	1	-1	-2	-1	1	-2	-1	-1	1	-1	-2	-1	-1	
24 Мне нравится поступать спонтанно, импульсивно	1	1	1	-2	-1	-1	-1	-1	-1	-2	-2	1	-1	1	-2	-1	1	1	-2	1	
25 Мне легко предугадать чужие чувства	-2	1	-2	1	1	1	-2	-2	1	1	-2	1	1	1	-1	1	-1	-1	1	1	

26 Я быстро подмечаю, если кто-то в компании чувствует себя неловко или стесняется	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	-2
27 Если я случайно оскорбил человека, то думаю, что это его проблема, а не моя	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2
28 Если кто-нибудь спрашивает меня, понравилась ли мне его стрижка, я отвечаю правдиво, даже если она мне не понравилась	-1	-2	-2	-2	-1	1	-1	-1	-1	-2	-2	1	1	1	-2	1	1	1	1
29 Я не всегда понимаю, почему человек чувствует себя оскорбленным из-за замечания	-1	-1	1	-2	1	-2	-1	-1	-2	1	-2	-1	-1	-2	1	-1	-1	1	1
30 Люди часто говорят мне, что я очень непредсказуемый	-1	-1	-2	-1	1	-1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-1	1	-1	-1	1	-1	1
31 Я получаю удовольствие, оказываясь в центре внимания на любом общественном мероприятии	-1	-2	1	-2	-1	1	-2	1	-1	-2	-1	-1	-2	1	-2	1	-2	-2	-1
32 Вид плачущих людей не очень расстраивает меня	-2	-2	-2	-2	-2	-1	1	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-2	1	-1	-1	-1	-2
33 Мне нравится дискутировать о политике	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-1	-2	1	-2	-2	-1	-2	-2	-2	1	-2	-2
34 Я очень прямолинейный, и другие люди видят в этом грубость, хотя она не намеренная	-2	1	-2	-1	-1	-1	1	-1	-2	1	1	-1	-1	-2	-2	-1	-1	-2	-1
35 Ситуации, связанные с общением, редко сбивают меня с толку	1	-2	-1	-2	-1	1	-2	-1	-2	1	-1	-2	-2	1	1	-1	-2	1	1
36 Другие люди говорят мне, что у меня хорошо получается понимать их чувства и мысли	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	1	1	-2	-1	-2	1	1	1
37 Когда я общаюсь с людьми, я склонен говорить про их впечатления, а не про свои	1	1	1	1	1	-2	-2	-1	1	-2	1	-1	1	1	-2	1	-2	-1	1
38 Я расстраиваюсь, когда вижу, что животному больно	-2	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2

39 Я способен принимать решения, не испытывая влияния чувств других людей	-1	-1	-1	-2	-1	-1	-2	-2	-2	1	-2	-1	-1	-1	-2	1	-1	-1	1	1
40 У меня не получается расслабиться, пока я не сделаю всё, что запланировал на день	1	-2	-1	-2	1	1	-2	1	1	-2	-1	1	1	1	-1	1	-2	-1	-1	-1
41 Мне легко понять, интересно или скучно то, о чём я говорю, слушающему меня человеку	-2	-2	-2	-2	-2	1	1	1	-2	-2	-2	1	1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	1
42 Я расстраиваюсь, когда вижу испытывающих страдания людей в выпусках новостей	-2	-2	-2	-2	-2	1	1	-1	-2	-2	-2	1	-1	-2	-2	1	-2	-1	-2	-1
43 Друзья часто рассказывают мне о своих проблемах, потому что они называют меня понимающим человеком	1	-2	-2	-1	-2	-2	-1	1	-2	-2	-2	1	-1	1	1	-2	1	1	1	-2
44 Я могу понять, когда веду себя навязчиво, даже если другой человек мне этого не говорит	1	-2	1	-2	1	-2	-2	1	1	-2	1	1	1	-2	-2	-2	-2	-2	1	1
45 У меня часто появляются новые увлечения, но они мне быстро наскучивают, и я начинаю заниматься чем-то другим	-2	-2	-1	-2	-2	-2	-2	-2	1	-2	-1	-1	-1	-1	-2	-1	1	-1	-1	-1
46 Люди иногда говорят мне, что я захожу слишком далеко, когда кого-то дразню	1	-1	-1	-2	-1	-1	-2	-2	-2	1	1	-1	-1	-2	1	-1	-1	1	1	-1
47 Я побоялся бы пойти на большие американские горки	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1	1	-2	-2	-2	-2	1	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1
48 Другие люди часто говорят, что я бесчувственный, но я не понимаю причину таких слов	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-2	-1	-2	1	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-1	-1	-2	-2
49 Я считаю, что присоединяться или нет к новой компании - это личное дело человека	-2	1	-2	-2	-2	-2	1	-2	1	-2	-2	1	1	1	-2	-2	-1	-2	-2	-2
50 Обычно меня эмоционально не	-2	-2	-1	-2	-2	-1	-2	-1	-2	-2	-2	1	1	-2	-2	-2	-2	-1	-2	-1

Maģistra darbs „Skolēna līderprasmju attīstības metodes vispārizglītojošās skolas kontekstā” izstrādāts LU Pedagoģijas, psiholoģijas un mākslas fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: _____ Marks Gītermans

personiskais paraksts

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr. paed. Dainuvīte Blūma _____

personiskais paraksts, datums

Recenzents:

Darbs iesniegts Izglītības zinātņu nodaļā _____ (datums)

Metodiķe: Jevgēnija Ivanova _____

personiskais paraksts

Darbs aizstāvēts maģistra gala pārbaudījuma komisijas sēdē

_____ gada _____, protokols nr. _____

vērtējums _____

Komisijas sekretāre: _____

personiskais paraksts