**Билет 21. Лидерство и руководство. Основные концепции лидерства. Особенности лидерства и руководства в ученической группе. Особенности лидерства и руководства в семье.**

**Лидер** - авторитетный член организации или малой группы, личностное влияние которого позволяет ему играть главную роль в социальных процессах, ситуациях. Авторитет и повседневное влияние лидера имеют неформальный характер, складываются стихийно и поддерживаются неофициальными средствами группового контроля.

**Руководитель** - лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование группы (коллектива) перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования - наказания и поощрения подчиненных в целях воздействия на их производственную (научную, творческую и пр.) активность.

**Лидерство и руководство**

В социально-психологическом смысле лидерство и руководство - это механизмы групповой интеграции, объединяющие действия группы вокруг индивида, выполняющего функцию лидера или руководителя. Феномены лидерства и руководства близки по своей психологической сущности, но они не совпадают полностью, поскольку руководитель чаще всего ориентируется на задачу совместной деятельности, а лидер - на групповые интересы. В то же время выделяют два аспекта власти - формальный и психологический, в зависимости от ориентации лидеров и руководителей.

Формальный, или инструментальный, аспект власти связан с правовыми полномочиями руководителя, а психологический определяется личностными возможностями руководителя воздействовать на членов группы. Руководство, таким образом, всегда содержит правовую основу в отличие от лидерства. Инструментальный руководитель - это руководитель, ориентированный на задачу, а психологический руководитель - на людей и их интересы. Вполне понятно, что большинство руководителей сочетают в своей деятельности и то, и другое.

Существуют различия между лидером и руководителем, которые традиционно выделяются в социальной психологии

1. Лидер регулирует межличностные отношения, а руководитель - формальные. Кроме того, лидер связан только с внутригрупповыми отношениями, руководитель же обязан обеспечить определенный уровень отношений своей группы в микро­структуре организации (учреждения), т.е. вне группы.

2. Лидер является представителем своей группы, ее членом. Он выступает как элемент микросреды. В то время как руководитель входит в макросреду, представляя группу на более высоком уровне социальных отношений.

3. Лидерство является стихийным процессом, в отличие от руководства. Никто не может гарантировать запланированное лидерство, потому что многие условия его возникновения зависят от групповых процессов, которые не всегда предсказуемы. Руководство - процесс целенаправленный и запланированный. Он не зависит от групповых настроений, групповой динамики и реализуется на уровне формальных отношений. Руководство всегда осуществляется под контролем различных элементов социальной структуры. Таким образом, руководство выступает как явление более стабильное, нежели лидерство.

4. Руководитель в процессе влияния на подчиненных имеет значительно больше санкций, чем лидер. Он может использовать формальные (отрицательные и положительные) и неформальные (отрицательные и положительные) санкции. Лидер имеет возможности использовать только неформальные санкции.

5. Различие между лидером и руководителем связано с процессом принятия решений - обязательной управленческой функции. Для ее реализации руководитель использует большой объем информации как внешней, так и внутренней. Лидер же владеет только той информацией, которая существует в рамках данной группы. Таким образом, принятие решений лидером осуществляется непосредственно, а руководителем - опосредованно. Наконец, сфера деятельности руководителя шире, поскольку у лидера она ограничивается рамками данной группы.

Рассматривая феномены лидерства и руководства как схожие и в то же время имеющие различия, следует отметить роль *авторитета*. Лидер всегда авторитетен, в противном случае он не будет лидером. Руководитель же может обладать авторитетом, а может и не иметь его совсем. Авторитет - это совершенно особый вид влияния на людей, который выражается в способности человека, не прибегая к принуждению, направлять поступки и мысли других людей. В широком смысле под авторитетом понимается общепризнанное неформальное влияние, в узком - одна из форм осуществления власти. Все харизматические личности были, безусловно, авторитетны. Можно определить авторитет и как признание данного человека другими людьми.

Одним из наиболее традиционных вопросов лидерства и руководства является вопрос о стилях лидерства (руководства). Еще в 30-е годы К.Левин выделил три стиля руководства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и по­пустительский (анархический). Стиль лидерства - это типичная для лидера система приемов воздействия на членов группы (подчиненных или ведомых).

*Авторитарный стиль* проявляется в жестких способах управления, пресечении инициативы членов группы, отсутствии обсуждения принимаемых решений, управлении группой только одним человеком - руководителем, который сам вырабатывает решения, контролирует и координирует работу подчиненных.

*Демократический стиль* отличается коллегиальным обсуждением проблем в группе, поощрением руководителем инициативы подчиненных, активным обменом информацией между лидером и членами группы, принятием решений на общем собрании.

*Попустительский стиль* выражается в добровольном отказе руководителя от управленческих функций, устранении от руководства, передаче функций управления членам группы.

Каждый стиль имеет некоторые достоинства и недостатки. Каждый стиль может быть уместен в одних обстоятельствах и не уместен в других. Авторитарный стиль прост и оперативен, однако ведет к пассивности подчиненных и лицемерию по отношению к руководителю. Демократический стиль делает возможным участие всех в управлении, однако мешает при необходимости быстрому принятию решений. Попустительский стиль ориентируется на самостоятельность членов группы, но это возможно только при их высочайшей квалификации. Вполне понятно, что наиболее успешные лидеры и руководители ориентируются на все три стиля в зависимости от условий деятельности. Один и тот же руководитель может менять системы приемов воздействия на подчиненных. Основными факторами изменения стиля руководства могут быть: степень срочности принятия решения, конфиденциальность задачи, величина группы, личность руководителя, умственные способности подчиненных или уровень их профессионализма.

**Основные концепции лидерства**

*Теория черт* или "харизматическая теория" рассматривается в исследованиях английского психолога и антрополога Френсиса Гальтона (1822–1911), который пытался объяснить лидерство в основе которого лежит наследственный фактор. Лидером, по данной теории, может быть лишь такой человек, обладающий определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт, харизмой, экстраординарными свойствами и способностями.

Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты или характеристики. Так, французский социолог Габриэль Тард (1843–1904) полагал, что лидерам свойственно сочетание таких качеств, как творческая одаренность и нонконформизм. С этих же позиций личность лидера характеризовал Густав Лебон (1841–1931), отмечая в ней иную совокупность черт: твердую убежденность ("убежденные участвуют в тех скрытых силах, которые управляют миром"), фанатизм ("фанатики и страдающие галлюцинациями делают историю"), одержимость идеями ("идеи, а, следовательно, и те люди, которые их воплощают и распространяют, руководят миром"), слепую веру, "двигающую горы". Ум, интеллект, по Лебону, не являются качествами лидера, так как "мыслитель слишком ясно видит сложность проблем, чтобы он мог иметь когда-либо очень глубокие убеждения, и слишком мало политических целей кажутся ему достойными его усилий". По его мнению, только "фанатики с ограниченным умом, но с энергичным характером и с сильными страстями могут основывать религии, империи и поднимать массы".

В американской социальной психологии наборы лидерских черт фиксировались особенно тщательно, поскольку они являлись основанием для построения систем тестов для выявления возможных лидеров. В этом направлении были проведены сотни исследований, породивших длинный список выявленных лидерских черт.

*Поведенческий подход*

Сосредоточил свое внимание на поведении руководителя, где есть основа для классификации стилей руководства или стилей поведения. Это стало серьезным вкладом и полезным инструментом понимания сложностей лидерства. В качестве наиболее значимого аспекта лидерства теперь рассматривалось влияние, которое оказывалось руководителем. В итоге были выявлены два основных вида поведения, свойственных различным лидерам: внимательность и заботливость в отношении к членам своей группы и инициативность.

Ренсис Ликерт (1967), придя к похожим результатам в исследовании лидерского поведения, первый тип поведения назвал центрированным на работниках, а второй – центрированным на производстве. Характеризуя оба фактора, Эндрю Хэлпин отмечает, что заботливость является показателем того, в какой мере руководитель, взаимодействуя с членами группы, проявляет дружелюбие, доверительность, вызывающие ответное доверие, теплоту и т.д. Искренняя заботливость свидетельствует о том, что руководитель знает о потребностях каждого члена группы.

Несмотря на то, что поведенческий подход сосредоточил внимание на фактическом поведении руководителя, его основной недостаток заключался в тенденции исходить из предположения, что существует какой-то один оптимальный стиль руководства. Обобщая результаты исследований, использовавших данный подход, многие исследователи пришли к выводу, что "не существует одного "оптимального" стиля руководства". Очень вероятно, что эффективность стиля зависит от характера конкретной ситуации, и когда ситуация меняется, меняется и соответствующий стиль. Более поздние авторы и ученые бихевиористской школы признали, что ситуационный подход к руководству меняется в зависимости от происходящей ситуации.

*Ситуационная теория лидерства* (Стогдилл Р., Хилтон Т., Голдиер А.)

Данная теория утверждает, что лидерство – это продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве и человек, им обладающий, становится лидером. Лидер лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц). Лидер, по Стогдиллу Р., есть функция определенной ситуации, и человек, "являющийся лидером в одной ситуации не обязательно будет лидером в других ситуациях". Слабость ситуационной концепции – в недооценке личной активности человека, стремящегося занять место лидера: нет подходящей ситуации, и лидером ему уже не стать.

Е. Хартли предложил четыре "модели", позволяющие дать особую интерпретацию тому факту, почему все-таки определенные люди становятся лидерами и почему не только ситуация определяет их выдвижение: 1) если ты стал лидером в одной ситуации, твои шансы стать таковым в другой ситуации повышаются;

2) если ты проявил себя как лидер, ты приобрел авторитет, который может способствовать назначению тебя на руководящую должность и тем самым закреплению твоего лидерства;

3) восприятие группы стереотипно, и если ты стал лидером в одной ситуации, она воспринимает тебя таковым и в другой;

4) лидером становится тот, кто к этому стремится.

Ситуационная теория оказалась достаточно популярной. Именно на ее основе было проведено много экспериментальных исследований лидерства в школе групповой динамики.

*Системная теория лидерства*

Важный теоретический подход в понимании происхождения лидерства представлен в так называемой системной теории лидерства, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом. При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы, и изучать его следует с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов.

*Деятельностный подход*

В качестве основы изучения проблемы лидерства в разрабатывавшихся отечественных теориях различных областей психологии был взят деятельностный подход, предложенный Басовым М.Я., Рубинштейном С.Л., Леонтьевым А.Н.

Главным достижением деятельностного подхода является то, что в его рамках сформировалось продуктивное направление – психология действия.

Изучению подверглись сенсорные, перцептивные, предметные, исполнительские, мнемические, умственные, аффективные и др. действия, а также их структурные компоненты: мотивы, цели, задачи, способы выполнения и условия осуществления.

Применение деятельностного подхода к трактовке сущности лидерства обосновано рядом положений:

– специфически человеческое взаимодействие всегда совершается вместе с другими людьми, поэтому вся человеческая деятельность пропитана социальностью. Исходя из теоретических представлений, лидерство рассматривается как групповое явление: лидер немыслим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система в этой структуре;

– лидерство можно представить как особый вид деятельности, рассматривая три основных звена его структуры: мотивационно-ориентировочное, исполнительное и контрольно-оценочное;

– развитие лидерской деятельности целесообразно строить с точки зрения теории деятельности, поскольку без знания структуры деятельности невозможно построение концептуальных моделей управления её становлением и развитием.

По мнению Р.Л. Кричевского, в исследовании лидерства необходим "подход, берущий за основу понимание социальной группы как функциональной единицы, включенной в широкую систему общественных отношений"

**Особенности лидерства и руководства в ученической группе.**

"...Психологический климат является неотъемлемой характеристикой детского коллектива и может определяться как феномен, представляющий собою динамическое поле отношений, в котором развивается групповая деятельность и которое определяет самочувствие личности, меру проявления личностного "Я".

Стиль преподавания оказывает заметное влияние на характер межличностных отношений в школе, в целом на эффективность процесса обучения. Преобладание стиля общения - демократического, авторитарного, либерально-попустительского – сказывается на формировании социальных установок у школьников, способов разрешения конфликтов, характера отношений к людям.

Психологи подчеркивают, что если взаимодействие педагога с учениками строится на основе одних лишь нормативно-ролевых предписаний без учета личности и индивидуальности ребенка, это может порождать такие негативные состояния, как лицемерие, негодование, злоба. (Р.В. Петровский).

Стиль руководства и общения создает психологический климат в школе, классе.

*Психологический климат в классе:*

- Угрожающий стиль руководства - при доминировании авторитарного, функционально-ролевого стиля общения, делающего упор на послушание, конформизм подчиненных. Основное средство – угрозы, обещания, поощрения и наказания

- Развивающий стиль руководства - основанный на внимании, одобрении и поддержке, направленный на укрепление человеческого достоинства, самоуважения, развитие способностей.

Лидерские качества в онтогенезе человека закладываются и развиваются, по мнению, ученых в младшем школьном возрасте. Обычно уже в шестилетнем возрасте выявляются те дети, которые могут придумать и организовать игры, руководить распределением ролей, подсказывать другим детям действия, нужные в игре. Это и есть лидеры. Они, как правило, выполняют главную роль, хотя и могут уступить другому ребенку ту роль, которую сами хотели взять. В школьном возрасте качества лидера только развиваются. Лидерство в этом возрасте не гарантирует этой способности в дальнейшей жизни, однако в лидерстве, обнаруженном в шестилетнем ребенке, есть предпосылки к тому, чтобы эта способность развивалась и в средней школе.

Лидером в коллективе младших школьников может стать ребенок, имеющий такие качества как доброта, преданность, отзывчивость, старание оказать помощь. В группе младших школьников иногда трудно выделить лидера, но можно увидеть учащихся с задатками лидера. Чаще это веселые, умные, инициативные, общительные, самостоятельные дети.

**Лидерство в подростковой** группе отличается своими характерными особенностями, что влияет на его типологию.

Лидерами могут стать как положительные подростки, так и подростки-«хулиганы». Лидеры-хулиганы, как правило, руководят группой из послушных подростков, которые привыкли подчиняться и будут беспрекословно следовать за таким лидером.

В подростковой группе важно различать лидера, избранного официально, и лидера неформальной группы. Примером официального лидера, например, в школьном классе является староста.

Как правило, подростки становятся членами официального актива класса по указанию педагога. В связи с этим такие лидеры в большей степени учитывают мнение и взгляды педагога, чем своих сверстников. Это часто приводит к ослаблению их авторитета и увеличению влияния неформальных лидеров.

Среди неформальных лидеров часто встречаются дезорганизаторы и провокаторы. Анализ способов достижения влияния в группе, дает возможность выделить такие типы лидеров в подростковом возрасте, как директивный, силовой, харизматический, интеллектуальный, статусный, опекающий, экстрапунитивный (наказывающий).

- *Директивный лидер* заслуживает авторитет в подростковой группе за счет ясных указаний, не принимает замечаний и возражений. Такой лидер требует подчинения и утверждает себя через демонстрацию своего преимущества. Директивное лидерство наблюдается в подростковой группе в том случае, если группа недавно организована, отсутствует четкий план деятельности группы. Директивный лидер должен обеспечивать четкую последовательность действий в группе и обратную связь.

- *Силовой лидер* имеет признание в подростковой группе, показывая свое физическое превосходство, и сопротивление подавляет грубым нажимом. Необходимо указать, что в начальном периоде подросткового возраста для подростка авторитетами в группе являются силовые лидеры.

- *Харизматический лидер* вносит в подростковую группу яркий образ, который вызывает ассоциации с современностью, необычностью, вызовом традициям, а также выделением на фоне других членов группы за счет внешности.

*- Интеллектуальный лидер* выделяется в подростковой группе за счет личностных качеств, быстроты реакций, развитого кругозора.

*- Статусный лидер* имеет ведущие позиции среди подростков за счет того, что является представителем социальной группы, имеющей высокий статус и значительные материальные преимущества и возможности. Он является примером мечты о материальной обеспеченности, достижении жизненных целей и реализации личностных свойств.

*- Опекающий лидер* завоевывает признание в группе благодаря своим гуманистическим наклонностям, готовности к коммуникативной деятельности, стремлению к взаимопомощи.

*- Экстрапунитивный* лидер имеет влияние через преобладание внешнеобвинительных реакций. Это ведет к подавлению инициативы членов группы, появлению чувства вины и зависимости от источника обвинения.

По мнению ряда исследователей, не просто стремление к авторитету, но и имеющийся авторитет у подростков тесно связаны с лидерским статусом. Вместе с тем популярность важна для подростковых лидеров, которых привлекает внешние факторы. Таким образом, именно в подростковой группе подростки подчиняются лидерам наиболее материально благополучным, имеющим более высокий социальный статус в группе.

В отечественной литературе данной теме посвящены исследования Г. К. Ашина, И. Р. Колтуновой, Л. И. Кравченко, Л. Р. Кричевского, Е. С. Кузьмина, Б. Д. Парыгина, А. В. Петровского, Л. И. Уманского и других.

**Структура власти в семье (специфика внутрисемейного лидерства).**

**Традиционные семьи** отличаются уважением к авторитету старших. Педагогическое воздействие осуществляется сверху вниз. Основное требование – подчинение. Дети из таких семей легко адаптируются в вертикально организованных общественных структурах, легко усваивают традиционные нормы. Но они не инициативны, негибки в общении, руководствуются представлением о должном. К традиционному типу семьи относятся традиционные патриархальные, традиционные матриархальные, неопатриархальные, неоматриархальные семьи. Отношения в них асимметричны. В зависимости от типа семьи во главе стоит отец или мать, остальные им подчиняются. Младшие беспрекословно подчиняются старшим.

В традиционно ***патриархальной*** семье муж является бесспорным главой и авторитетом. Его власть не ограничена, принимается беспрекословно или под давлением. Чётко выражена зависимость жены от мужа, детей от родителей. Авторитет других членов семьи зависит от их пола и возраста. Старшие более авторитетны, чем младшие, мужчины – более, чем женщины. Интересы семьи и рода главенствуют над индивидуальными. К браку относятся прагматически, воспринимают его как данный богом, долговечный союз. Такой брак отличается патрилокальностью и патрилинейностью. Патрилокальность состоит в том, что женщина живёт в доме мужа. Сыновья, как женатые, так и нет, живут в родительском доме, дочери покидают его, когда выходят замуж. Патрилинейность – исчисление родства по мужской линии. Материальные ценности передаются наследникам по мужской линии. При этом отец, решает, вознаградить сыновей, или нет. Отцы заинтересованы в рождении мальчиков. И в настоящее время молодые мужчины часто заинтересованы в рождении мальчиков больше, чем девочек, рассматривают их как продолжателей рода, фамилии. Это результат давления многовековых традиций.

В традиционно ***матриархальной*** семье главенство принадлежит женщине. Достоверность матери устанавливается более объективно, чем отца. Благодаря способности женщины к установлению и регулированию межличностных отношений она нередко одерживает победу в борьбе за власть в семье. Женщины играют большую роль в поддержании родственных связей. Часто при формальном главенстве мужчины реальная власть в семье принадлежит женщине. В частности в русской семье женское, материнское начало выражено очень сильно. В советском обществе это явление ещё более усилилось. В.Дружинин говорил о том, что доминантную роль женщине навязали советская власть и коммунистическая идеология, лишив отца основных отцовских функций. Мужчина был лишён возможности обеспечивать семью и воспитывать детей. Его роль в их социализации была минимизирована. Тоталитарное государство взяло на себя отцовские функции. Мать, неся много мужских функций, теряет психологическую связь с ребёнком. Возникает проблема материнства.

В современных семьях также стоит проблема разделения власти. Глава семьи объединяет в себе лидера и менеджера. Чтобы предупредить разрушительные конфликты, необходимо, чтобы такое разделение устраивало обоих супругов и обеспечивало выполнение функций семьи. Традиционная модель семьи может быть приемлема, если устраивает обоих супругов.

В ***неопатриархальной*** семье стратегическим и деловым лидером является муж, а тактическим и эмоциональным – жена. Муж определяет долгосрочное направление жизни семьи, устанавливает приоритетные цели, выбирает способы и средства их достижения, организует деятельность семьи. Выполняет представительскую функцию. От него зависит положение семьи. Его внесемейная активность поощряется членами семьи. Он обладает высокими притязаниями, заботится о материальном благосостоянии и социальном статусе близких. Его мировоззрение, способ жизни служит ориентиром для членов семьи. Он задаёт стиль семейной жизни и обеспечивает его реализацию. Участвует в воспитании детей: способствует формированию навыков, собственного мнения, правильной ориентировки в окружающем мире, служит образцом волевых качеств, организаторских способностей. Является предметом гордости семьи. Жена находит в нём жизненную опору.

Можно говорить также о *квазипатриархальном* укладе, когда мать укрепляет власть отражённым авторитетом отца.

***Неоматриархальная*** семья. Аналог неопатриархальной, но роль лидера выполняет жена.

В неопатриархальных и неоматриархальных семьях при общем главенстве матери или отца, приоритет в некоторых сферах жизни семьи может принадлежать его супругу. Общая черта рассмотренных вариантов семей - совместное лидерство мужа и жены при разделении сфер влияния. Конфликтность может возникнуть вследствие нечёткого распределения сфер влияния, притязаний кого-либо из супругов на другую роль, некачественного выполнения или невыполнения обязанностей.

В **детоцентрической** семье главная задача родителей – обеспечить благополучие и счастье ребёнка. Семья существует для ребёнка. Воздействие осуществляется снизу вверх. Возможен симбиоз родителя и ребёнка. У детей в таких семьях отмечается высокая самооценка, ощущение собственной значимости. Это приводит к возникновению социальных конфликтов за пределами семьи, возникновению социальной дезадаптации. Мир может оцениваться как враждебный. Возможно, распространение детоцентристских семей связано с нуклеаризацией семьи, снижением числа детей в семье, увеличением возраста родителей, увеличением продолжительности переходных (подросткового и юношеского возрастов), заменой практических связей в совместном труде эмоциональными .

**Эгалитарная** семья характеризуется равенством положения всех её членов. Цель такой семьи – взаимное доверие, принятие и автономность её членов. Воздействия осуществляются горизонтально, как диалог равных. Учитываются взаимные интересы. У детей формируются демократические ценности, представления о правах и обязанностях, свободе и ответственности, активность, самостоятельность, доброжелательность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость. Используются гуманистические методы воспитания, опирающиеся на доверие к ребёнку и уважение его прав, потребности в автономии, развитии индивидуальности, творчестве. Но при этом может быть не выработан навык подчинения социальным требованиям. В среде, построенной на вертикальном принципе, они адаптируются плохо. Дети, происходящие из таких семей, могут иметь тенденцию к созданию такой модели отношений и в своём браке. Муж и жена вносят примерно равный вклад в материальное благосостояние семьи, совместно принимают важные решения, занимаются воспитанием детей. Их роль в создании психологического климата одинакова, статус семьи устанавливает тот супруг, статус которого выше. Круг общения формируется обоими супругами. Идеальная модель эгалитарной семьи представлена в концепции открытого брака: каждый из супругов может оставаться самим собой, раскрывать свои способности, сохранять индивидуальность. Супруги не являются «одним телом и душой». Брак строится на взаимном влечении и доверии, отсутствует манипулирование, стремление подчинить супруга. Существование такого брака имеет основой принцип равенства мужчины и женщины, заявленный в Конституции Российской Федерации и Семейном кодексе.

Существуют противоречивые взгляды на такой брак. Некоторые учёные говорят о такой семье как о конфликтной: властные функции распределены, но их распределение является почвой для конфликта. Появление в России таких семей связано с ростом независимости семьи от тоталитарного государства, а также возрастанием экономической, социальной и политической роли как мужчины, так и женщины.

Особым типом современной семьи является **бикарьерная** семья. В ней равно значимыми признаются профессиональные интересы обоих супругов. Они сочетают ценности создания собственной семьи и построения карьеры. Такая семья обладает высоким уровнем интегрированности и единством ценностных ориентаций. Домашние обязанности распределяются равномерно, отношение к профессиональным интересам друг друга уважительное, проявляется взаимная терпимость, готовность оказать помощь и поддержку. Время используется рационально, досуг направлен на восстановление ресурсов. Дети причастны к семейным делам. В них воспитываются ответственность и самостоятельность. Они хорошо знакомы с профессиональной деятельностью родителей.

Бикарьерная семья возникла благодаря изменению социального положения женщины.

Литература:

Парыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории.

Людмила Жедунова - Основы психологии семьи и семейного консультирования: учебное пособие

Макарова О. А. - Феномен лидерства в коллективе младших школьников

Столяренко А.М. - Психология и педагогика

Кулагина И. Ю. Возрастная психология - Развитие ребенка от рождения до 17 лет