

Таким образом, эмпирические выводы и полученные данные исследования могут быть применены и использованы в последующих работах по изучению причин, факторов и проявлений данного феномена, а также в профилактической и коррекционно-реабилитационной работе, для индивидуального консультирования школьных психологов в целях их успешной социально-психологической адаптации и формирования эффективных стратегий поведения.

Психологическая защита выступает как та объективная реальность, которую надо уметь не только интерпретировать, но и фиксировать, выявлять, перестраивать, помогать осознавать, учить использовать. Это реальность, с которой психологу в первую очередь надо уметь работать на практике.

Литература

1. Бассин Ф.В. О силе «Я» и психологической защите // Вопросы философии. – 1969. – № 2. – С. 116-125.
2. Василюк Ф.Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 3. – С. 90-102.
3. Мясницев В.Н. Психология отношений. – М. – Воронеж, 1998.
4. Стойков И.Д. Анализ защитных проявлений личности: дис. ... канд. психол. наук – М., 1986.
5. Столин В.В. Самосознание личности. – М.: Изд-во МГУ, 1983.
6. Теории личности в западно-европейской и американской психологии. Хрестоматия по психологии личности / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: БАХРАХ, 1996.
7. Фрейд А. Эго и механизмы защиты. – М.: Эксмо, 2003.
8. Фрейд З. «Я» и «Оно». – М.: Эксмо, 2003.
9. Фромм Э. Защитные механизмы. Самосознание и защитные механизмы личности. Хрестоматия / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: БАХРАХ-М, 2003.

ПЛАСТИЧНОСТЬ САМООЦЕНКИ КАК ЗАЛОГ УСПЕШНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА

Н. В. Гусева

Статья посвящена изучению профессиональной самооценки у руководителей педагогических коллективов, включает в себя новейшие результаты исследования самооценки руководителей данного типа профессии, отражает совершенно новый взгляд на проблему завышенной самооценки профессионала. Интересна методика, использовавшаяся при проведении диагностического тестирования.

SELF-APPRAISAL FLEXIBILITY AS A GUARANTY OF SUCCESSFUL ACTIVITY OF THE HEAD OF PEDAGOGICAL COLLECTIVE

N. V. Guseva

The article is devoted to a professional self-appraisal study of pedagogical collective's heads. It includes the newest results of self-appraisal research of the heads of such kind of profession. The article reflects completely fresh opinion on the problem of conservative professional self-appraisal. The method, which is used in conducting diagnostic testing, is very interesting.

В современной психологической литературе достаточно широко распространено понимание термина «самооценка» как оценки личностью себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей. Мы полагаем, что данной проблеме необходимо уделить особое внимание, поскольку самооценка безусловно и безоговорочно относится к базисным качествам личности руководителя. По мнению авторов Краткого психологического словаря [9], именно самооценка во многом определяет взаимоотношения с окружающими, критичность, требовательность к себе, отношение к успехам и неудачам. От того, какая самооценка сложится у личности, во многом зависит эффективность ее деятельности, ее общественные позиции и отношение к другим людям. Самооценка связана с одной из центральных потребностей человека – потребностью в самоутверждении, со стремлением человека найти свое место в жизни, утвердить себя как члена общества в глазах окружающих и в своем собственном мнении. Согласно А. Д. Карнышеву, самооценка «берет на себя» реализацию следующих функций в деятельности:

- определение социально приемлемых и индивидуально подходящих критериев эффективности собственных усилий;
- сличение на этой основе целей и результатов деятельности;
- оценку уровня своих способностей;

- контроль над адекватностью используемых средств и способов;
- поиск и формулирование наиболее перспективных для личностного комфорта и развития целей и ценностей последующей жизнедеятельности [4, с.125].

Значимость названных функций самооценки предопределяет важность понимания того, какая самооценка сложилась у индивида и как она может повлиять на протекание деятельности. Поэтому целью нашего исследования явилось изучение профессиональной самооценки руководителей педагогических коллективов. В исследовании мы исходили из предположения, что у руководителей педагогических коллективов преобладает умеренно завышенная самооценка, которая, с нашей точки зрения, способствует наилучшему выполнению их деятельности.

Исследование проводилось на базе общеобразовательных школ (МОУ СОШ 9, 11, 15, 17, гимназии № 1) и вузов (ИГУ, ИГПУ) г. Иркутска за 2006-2007 учебный год индивидуально с каждым руководителем педагогических коллективов в количестве семнадцати человек. Были использованы следующие методы и методики: анализ психологической литературы по проблеме; наблюдение и индивидуальная беседа; методика, направленная на исследование профессиональной самооценки.

Исследование профессиональной самооценки руководителей педколлективов проводилось в эксперименте через определение коэффициента ранговой корреляции. Полученные результаты были соотнесены с психодиагностической шкалой (табл.1).

Таблица 1

Психодиагностическая шкала

Показатели уровня самооценки					
Завышенная самооценка		Адекватная самооценка	Заниженная самооценка		
Неадекватно завышенная	Умеренно завышенная	Адекватно положительная	Умеренно заниженная	Выражено самокритично	Психологический кризис
$0,8 \leq p < 1$	$0,5 \leq p < 0,8$	$0,2 \leq p < 0,5$	$-0,2 \leq p < +0,2$	$-0,5 \leq p < -0,2$	$-1 \leq p < -0,5$

Таблица 2

Количественный показатель уровня самооценки руководителей школ и высших учебных заведений

№ п/п	Руководители педагогических коллективов	Σd^2	Количественный показатель самооценки (p)	Уровень самооценки
1	руководители школ	787	0,41	адекватно положительный
2		278	0,79	умеренно завышенный
3		212	0,84	неадекватно завышенный
4		996	0,25	адекватно положительный
5		134	0,90	неадекватно завышенный
6		148	0,88	неадекватно завышенный
7		242	0,81	неадекватно завышенный
8		512	0,61	умеренно завышенный
9		137	0,89	неадекватно завышенный
10		174	0,87	неадекватно завышенный
11		238	0,82	неадекватно завышенный

1	руководители высших учебных заведений	268	0,79	умеренно завышенный
2		122	0,90	неадекватно завышенный
3		139	0,89	неадекватно завышенный
4		438	0,67	умеренно завышенный
5		387	0,71	умеренно завышенный
6		536	0,59	умеренно завышенный

Таблица 3

Результаты тестирования руководителей школ

Уровень самооценки	Количество человек	Показатель самооценки, выраженный в процентах
адекватно положительный	2	18,2%
умеренно завышенный	2	18,2%
неадекватно завышенный	7	63,6%

Таблица 4

Результаты тестирования руководителей вузов

Уровень самооценки	Количество человек	Показатель самооценки, выраженный в процентах
адекватно положительный	0	0
умеренно завышенный	4	66,7%
неадекватно завышенный	2	33,3%

Таблица 5

Общие результаты

Уровень самооценки	Количество человек	Показатель самооценки, выраженный в процентах
адекватно положительный	2	11,8%
умеренно завышенный	6	35,3%
неадекватно завышенный	9	52,9%

В ходе индивидуального тестирования были получены следующие результаты (табл. 5): 2 человека (11,8%) имеют адекватно положительную самооценку; 6 человек (35,3%) – умеренно завышенную; у 9 человек (52,9%) – обнаружена чрезмерно завышенная самооценка.

Рассмотрим отдельно показатели руководителей школ и высших учебных заведений. У первых преобладает неадекватно завышенная самооценка – 63,6% (табл. 3). У руководителей вузов неадекватно завышенная самооценка наблюдается только в 33,3% случаев (табл. 4), т.е. выражена наполовину меньше, чем у руководителей школ. Продолжая анализировать общие результаты (табл. 5), следует отметить, что второе место занимает умеренно завышенная самооценка 35,3%. Причем у руководителей вузов этот уровень выражен сильнее – наблюдается в 66,7% случаев (табл. 4). У руководителей школ (табл. 3) этот уровень выражен в 18,2% случаев. Это на порядок меньше, чем у руководителей вузов.

И, наконец, на последнем месте адекватно положительная самооценка – 11,8% (табл. 4). У руководителей среднеобразовательных учебных заведений (табл. 3) этот уровень выражен в 18,2% случаев, так же как и адекватно положительная самооценка. У руководителей вузов такой уровень самооценки не обнаружен (табл. 4).

Таким образом, у руководителей педагогических коллективов показатели несколько разделились: у руководителей школ преобладает неадекватно завышенный уровень самооценки (63,6%), у руководителей высших учебных заведений преобладает умеренно завышенная самооценка (66,7%).

В социальной психологии выделяют разные уровни сформировавшейся самооценки человека (табл.1). Рассмотрим каждый из этих уровней, чтобы проследить, какой характерен и не характерен для руководителей педагогических коллективов в контексте теоретического материала.

Заниженная самооценка – ниже реальных возможностей личности – проявляется в недооценке человеком своих качеств, возможностей, что приводит к неуверенности в достижении цели, отсутствию дерзаний, к отказу от попыток активно добиваться успеха. Такой уровень самооценки у руководителей педагогических коллективов нами не обнаружен. *Адекватно положительная самооценка* – у руководителей школ проявилась в 18,2% случаев, у руководителей высших учебных заведений не обнаружена.

Адекватная самооценка проявляется в том, что субъект заслуженно ценит, уважает себя, обладает чувством собственного достоинства, знает свои слабые стороны и недостатки, правильно соотносит свои возможности и способности, стремится реально смотреть на свои успехи и неудачи, старается ставить перед собой достижимые цели, которые можно осуществить на деле. К оценке достигнутого он подходит не только со своими мерками, но и старается предвидеть, как к этому отнесутся другие люди: сотрудники по работе, близкие. Иными словами, такая самооценка является итогом постоянного поиска реальной меры, т. е. без переоценки, но и без излишней критичности к себе.

Умеренно завышенная самооценка – имеет основой объективную оценку личности со стороны окружающих, а также знание своих положительных и отрицательных сторон с опорой прежде всего на сильные стороны личности.

Такой уровень самооценки означает то, что человек принимает и уважает себя, положительно относится к себе как к личности, а это ведет к уверенности в своих действиях и поступках, к стабильности настроения, к высокому уровню самостоятельности. В силу своих личностных характеристик избранные виды деятельности выполняются им без особых затруднений, принося ощутимые результаты. Такой человек активно участвует в общественной деятельности, объективно принимает критику со стороны окружающих. Отношения с другими людьми обычно ровные, строящиеся на равноправии и уважении.

Именно потому, что индивид принимает свою собственную высокую ценность, он способен видеть, принимать и уважать достоинство других. Когда такой человек сталкивается с препятствиями, с трудностями он не теряется и не сдается, а старается сделать все возможное, чтобы исправить создавшееся положение. Человек с умеренно завышенной самооценкой ставит перед собой более высокие цели, что, с нашей точки зрения, способствует творческому самовыражению, способствует наиболее эффективной деятельности руководителя педагогического коллектива. Умеренно завышенный уровень самооценки преобладает у руководителей высших учебных заведений в 66,7% случаев. У руководителей школ этот показатель, к сожалению, гораздо ниже и наблюдается только в 18,2% случаев. Умеренно завышенная самооценка – это основа успешной деятельности руководителя педагогического коллектива.

Неадекватно завышенная самооценка – переоценка человеком своих задатков, навыков и умений, возможностей. Преобладает у руководителей школ (63,6%); у руководителей высших учебных заведений такой уровень самооценки встретился только в 33,3% случаев. Как отмечает А.Д. Карнышев, «чрезмерно завышенная самооценка нередко ведет к сознанию собственной исключительности личности, к зазнайству. К окружающим такой человек относится с явным превосходством ... Взаимодействие с людьми, имеющими завышенную самооценку, затруднено, поскольку эгоизм, амбиция или самодовольство, характерные для многих из них, детерминируют неправильные реакции на внешние воздействия [4, с.127].

На основе неадекватно завышенной самооценки у человека может возникать идеализированный образ своей личности и возможностей, своей ценности для окружающих, для общего дела. Может происходить эмоциональное «отталкивание» всего, что нарушает представление о себе. В этом случае возникает такое эмоциональное состояние, как аффект неадекватности. Аффект неадекватности в качестве своеобразной психологической защиты подробно рассматривают такие исследователи, как И.С. Кон [6], Р.М. Грановская [3], А.Д. Столяренко [10], Л. Хьелл, Д. Зиглер [12] и другие. Детальный анализ и подробное перечисление этих механизмов в данной работе не входят в нашу задачу.

Таким образом, неадекватно завышенная самооценка очень хорошо обнаруживает себя в поведении. Однако при индивидуальном общении и наблюдении никаких из перечисленных реакций со стороны руководителей высших учебных заведений нами обнаружено не было, а со стороны дирек-

торов школ такая особенность, как исключительность личности, иногда проявлялась. В большинстве своем руководители педагогических коллективов наделены чувством собственного достоинства, они уважительно относятся к другим людям.

Продолжая анализировать профессиональную самооценку руководителей педагогических коллективов, мы остановились на важном, с нашей точки зрения, моменте. Мы не согласны с тем, что завышенная самооценка всегда неадекватна, что лица с нереалистично завышенной самооценкой, переоценивая свои способности и возможности, берутся за непосильные для них задачи и часто терпят неудачи. В психологии давно сложилось мнение, согласно которому, даже завышенная самооценка может быть пластичной, т.е. меняться в соответствии с реальным положением дел – увеличиваться при успехе и снижаться при неудаче, и тогда это может способствовать развитию личности, так как ей приходится прикладывать максимум усилий для достижения поставленных целей, развивать свои способности и волю. Это, на наш взгляд, может способствовать раскрытию потенциальных возможностей личности, «вскрытию» ее резервных сил, всестороннему развитию личности.

Такой точки зрения придерживается исследователь М. Аргайл. Он считает, что с ростом социального, в том числе и организационного статуса, возрастают и притязания личности. Ставя нереалистические, в смысле собственных возможностей и объективных условий достижения, цели, люди с повышенным чувством ответственности будут тем не менее изо всех сил стремиться к их достижению [1].

Что касается самого уровня притязаний, то роль его как некоего психологического выражения человеческих устремлений, согласно Р.Л. Кричевскому [7], в жизни здоровой, полноценной, самодостаточной личности велика, в особенности, если иметь в виду управленческого работника.

Уровень притязаний характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется человеку привлекательным и возможным. На уровень притязаний оказывает влияние динамика удач и неудач на жизненном пути, динамика успеха в профессиональной деятельности. Уровень притязаний положительно коррелирует с самооценкой личности. Чем выше самооценка личности, тем выше уровень притязаний.

Результаты тестирования позволяют говорить о том, что руководители педагогических коллективов обладают высоким уровнем притязаний, что способствует постановке более высоких целей в их деятельности.

Формирование самооценки – сложный и длительный процесс, анализ которого остается за рамками нашего обсуждения. Учитывая, что этот процесс разворачивается посредством возникновения и складывания у человека множества всевозможных самооценок (от внешней привлекательности до осознания своего социально – экономического статуса), подчеркнем еще одно обстоятельство в пользу того, что завышенная самооценка может быть пластичной и соответственно адекватной.

Как считают Р.Я. Бернс [2], Л.Д. Кудряшова [8], самооценка формируется в деятельности. С. Ковалевский [5], А.В. Филиппов [11] важным условием формирования профессиональной самооценки считают уровень личных достижений человека. Успехи и неудачи, сопровождающие пребывание человека в различных социальных (в том числе и профессионального типа) группах, в немалой степени определяют его самовосприятие и самооценку в целом. В этом контексте можно вспомнить взаимосвязь мотива с целью, а самооценки с результатом, о процессе становления профессионалом. Руководитель не просто приобрел свой статус, он был назначен на руководящую должность в свое время вышестоящим руководством за свою ответственность, исполнительность, за свою эффективность.

Помимо этого, необходимо отметить, с нашей точки зрения, важный момент. Не нужно забывать о том, что руководитель находится в такой позиции, когда частное становится личным, собственным. Руководитель располагает не только личностным потенциалом, но и большим трудовым резервом в лице сотрудников педагогического коллектива, которых он оценивает достаточно высоко (данные результатов диагностического исследования). Это дает ему право также высоко оценивать свои возможности, предвосхищая результаты деятельности равно как сотрудников педагогического коллектива, так, соответственно, и свои.

Таким образом, на самооценку существенно влияет уровень личных достижений человека (а они всегда берутся в сопоставлении с достижениями других людей), а также «поражений» в различных сферах жизнедеятельности. Кроме того, как отмечает А.Д. Карнышев, «у зрелого человека обычно наблюдается самооценка, при которой происходит смысловая интеграция своих внутренних потенций, свойств и особенностей. Такой человек знает свои положительные и отрицательные качества,

видит их влияние на успешность – неуспешность различных видов деятельности и поэтому может вполне уверенно и правильно прогнозировать свои результаты, будущие успехи и т. д.» [4, с.125].

Итак, наше предположение о том, что у руководителей педагогических коллективов преобладает умеренно завышенная самооценка, в нашем пробном эксперименте подтвердилось.

Вместе с тем, мы придерживаемся точки зрения, согласно которой, самооценка исследуемых нами руководителей пластична, то есть меняется в соответствии с реальным положением дел: увеличивается при успехе и снижается при неудаче.

Литература

1. Аргайл М. Психология счастья. – М., 1990.
2. Бернс Р. Развитие Я – концепции и воспитание. – М., 1986.
3. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. – Л., 1988.
4. Карнышев А.Д. Очерки социальной психологии. – Иркутск, 1998.
5. Ковалевский С. Руководитель и подчиненный. – М., 1973.
6. Кон И.С. Социология личности. – М., 1967.
7. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель... – М., 1993.
8. Кудряшова Л.Д. Каким быть руководителю: Психология управленческой деятельности. – Л., 1986.
9. Психология. Словарь / под ред. А.В. Петровского, М.С. Ярошенко. – М., 1990.
10. Столяренко А.Д. Основы психологии. – Ростов-н/Д., 2002.
11. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М., 1990.
12. Хелл Л. Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследование и применение). – СПб., 1999.

ОСОБЕННОСТИ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ ВУЗА МВД

(на примере курсантов Восточно-Сибирского института МВД России)

Н.В. Павлюченкова

В статье предложено определение эмоциональной компетентности. Коротко охарактеризованы компоненты эмоциональной компетентности: рефлексия, экспрессивность, саморегуляция и эмпатия. Приведены данные эмпирического исследования эмоциональной компетентности курсантов 1 курса Восточно-Сибирского института МВД России.

THE PECULIARITIES OF EMOTIONAL COMPETENCE OF RUSSIAN MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS' CADETS

(by the example of cadets of the East-Siberian institute of the ministry of internal affairs of Russia)

N.V. Pavlyuchenkova

The article concerns the notion of emotional competence. Various approaches to its understanding are overviewed and the author's definition for this notion is proposed. A brief characteristics of the components of emotional competence (reflexy, expressiveness, self-regulation and empathy) are given. The data of empirical studies of the 1st year cadets' emotional competence conducted at the East Siberian Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russian Federation are presented.

Эмоциональная устойчивость является одним из основных качеств сотрудников органов внутренних дел (далее ОВД). Это обусловлено тем, что, выполняя профессиональные задачи в сложной обстановке, сотрудники подвергаются постоянному воздействию психогенных факторов: опасности, сопряженные с риском для жизни, физические перегрузки, напряженная работа внимания, необходимость непрерывного анализа быстро меняющихся ситуаций и их неопределенность. Эмоциональную устойчивость обеспечивает кроме индивидуально-типологических особенностей целая система способностей, знаний, навыков и умений, которую можно обозначить как эмоциональную компетентность.

Эмоциональная компетентность позволяет сотруднику адекватно и уместно управлять эмоциями и соответственно поведением, которое непосредственно зависит от эмоционального состояния, адекватно реагировать в любых, даже самых сложных условиях. Это обеспечивает эффективное выполнение профессиональных обязанностей, эмоциональное благополучие, сохранение психического и физического здоровья. Поэтому особую актуальность приобретают исследования эмоциональной компетентности сотрудников ОВД, а также поиск эффективных психотехнологий, способствующих ее развитию.