

Факторная структура показателей деструктивности отчисленных курсантов

Особенности		Отчисленные		
		1	2	3
Индивидуально-типологические	Астенические	-0,44	0,72	0,21
	Стенические	0,88	-0,18	-0,18
Регуляция	Астенические	-0,29	0,66	0,32
	Стенические	0,91	-0,30	-0,02
Ценностно-смысловая сфера	Астенические	0,08	0,21	0,96
	Стенические	0,83	0,23	0,21
Деадаптация личности	Астенические	-0,05	0,92	0,16
	Стенические	0,86	-0,32	0,22
Собственное значение		3,34	2,12	1,22
% объясняемой дисперсии		0,42	0,27	0,15

водит к отчуждению курсанта, что способствует переосмыслению им ценностей образовательного процесса и формирует, как можно предположить, комплексную установку на деадаптацию в условиях вуза, проявляясь в сопутствующих реакциях стрессового типа.

Проведенный эмпирический анализ показал значимые различия по показателям деструктивности, находящие свое выражение у слабоуспевающих курсантов в различиях по регуляторным и деадаптивным показателям.

Астенический характер регуляторной сферы, значительно отличающийся у слабоуспевающих курсантов первого и третьего курсов, обусловлен несовершенством механизмов саморегуляции, низким уровнем ответственности, конформностью, попустительством, приводящим к деадаптации в условиях учебного процесса.

Факторный анализ позволил выделить симптомокомплекс «неуспевающий курсант», характеризующийся:

- объединением стенических показателей в единый механизм, обеспечивающий, гипотетически, энергетический потенциал учебной деятельности;

- сочетанием астенических проявлений типологических предпосылок, регуляторных свойств и направленности ценностно-смысловой сферы;

- специфической деадаптивной реакцией, проявляющейся в диапазоне от простой неудовлетворенности условиями обучения, собственной успеваемостью до реакций отчуждения, сопровождающихся невротическими шаблонами реагирования.

Процесс развития деструктивных тенденций у слабоуспевающих курсантов происходит в связи с незрелостью регуляторных механизмов в учебной деятельности, что характеризуется низкой успеваемостью, развитием деадаптивных тенденций – снижением самооценки, отрицанием учебной деятельности, негативизмом. Не обладая навыками саморегуляции учебной деятельности, выраженностью волевой регуляции, курсант не способен к самостоятельной регуляции собственной учебной деятельности. В условиях учебного процесса в вузе слабоуспевающий курсант оказывается на периферии курсантской группы, отдаляется от ее ядра, центрированного на ценностях учебной деятельности. Данный процесс сопровождается нередко «стигмизацией» – навешиванием ярлыков, приписыванием статуса слабоуспевающего – и на уровне субъекта приводит к дальнейшей деадаптации за счет отрицания учебной деятель-

ности в целом, вплоть до отчисления по собственному желанию. Нередко отрицание учебных ценностей у субъекта компенсируется за счет выраженной негативистической позиции – нарушения правил внутреннего распорядка, агрессивности по отношению к товарищам, руководству факультета, преподавателям. Эти тенденции носят деструктивный характер, при этом в своей основе они нацелены на компенсацию неудовлетворенности слабоуспевающего курсанта положением в учебном коллективе. Таким образом, деструктивные проявления личности курсанта тесно связаны с уровнем учебной успеваемости и могут быть скорректированы при их своевременной диагностике.

1. *Нургалеев Р.* Ставка на человека: МВД создало новую систему обучения и воспитания профессионалов // Рос. газета. 2009. 21 авг.

2. *О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Российской Федерации [Электронный ресурс] :* приказ МВД России от 11 февраля 2010 г. № 80. URL: <http://www.siliyan.ru/archives/2996> (дата обращения: 19.10.2010).

3. *Злоказов К. В.* Психологическая диагностика деструктивного поведения : учебно-методическое пособие. Екатеринбург, 2008. 102 с.

4. *Крупнов А. И.* Целостно-функциональный подход к изучению свойств личности // Системные исследования свойств личности. М., 1994. С. 9–23.

ГЕНДЕРНЫЕ РАЗЛИЧИЯ ВОСПРИЯТИЯ СТУДЕНТАМИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРА

О. В. Евтихов

В статье рассматривается проблема становления (приятия) индивида в качестве организационного лидера студенческой группы. На основе анализа опубликованных в научной литературе различных перечней лидерских качеств приведен обобщенный перечень лидерских качеств организационного лидера и представлены результаты исследования гендерных различий восприятия студентами организационного лидера.

Ключевые слова: организационное лидерство, лидерские качества, социально-когнитивный подход, гендерные различия восприятия.

В настоящее время сохраняется стойкий интерес к исследованию лидерских качеств организационного лидера, обуславливающих возможности индивида занять лидерское положение в социальной группе и эффективно выполнять лидерские функции. Изучение гендерных различий в восприятии качеств, которые члены группы воспринимают как лидерские, может помочь понять, как влияют на процесс выдвижения лидеров в группах половые различия в составе этих групп. Понимание этих особенностей необходимо при организации отбора и обеспечении становления индивидов в качестве лидеров различных групп.

Исследование особенностей восприятия последователями лидера активно развивается в рамках социально-когнитивного подхода. Его сторонники, с одной стороны, признают, что лидерство – социальное явление, в котором обязательно присутствуют как лидер, так и его последователи: нет последователей – нет и лидерства как социально-психологического феномена. С другой стороны, лидерство представляется в качестве когнитивного конструкта, которое когнитивно выводится из наблюдаемого поведения человека и у последователей ассоциируется с лидерским. В связи с этим интерес для исследователей, придерживающихся этого подхода, представляет изучение факторов, которые рассматривают люди, когда приписывают определенные результаты лидерству, т. е. на основе какой именно информации наблюдатель делает вывод о том, что тот или иной человек может выступать для него в качестве лидера.

Так, еще в 1953 г. Т. Парсонс отметил, что в общении лидер и последователи являются объектами оценки друг друга, причем сам процесс оценки когнитивен и несет в себе определенную эмоциональную нагрузку. Лидерство содержит в себе оценочные взаимоотношения, состоящие из восприятия деловых качеств лидера и его привлекательности для последователей [1].

В более поздних исследованиях У. Бланк отмечает, что образ лидера когнитивно «конструируется» последователями по мере того, как проявленные человеком качества (черты) ассоциируются с их представлениями о качествах, которыми должен обладать лидер [2]. Иными словами, у каждого человека имеется субъективное представление о том, что лидер – это индивид, который обладает определенными качествами и ведет себя определенным образом. И при встрече с другим человеком, соответствующим имеющемуся представлению о лидере (когнитивному прототипу лидера), этот человек начинает восприниматься в качестве лидера. При этом ожидается, что наличие подтвержденных «лидерских качеств» будет в дальнейшем проявляться и в соответствующем лидерском поведении. И наоборот: обнаруженное лидерское поведение преобразуется в ожидание того, что образец такого поведения обладает соответствующими лидерскими качествами.

В качестве некоторых интересных направлений развития теорий лидерства в рамках социально-когнитивного подхода выделяется изучение различных «когнитивных прототипов лидера», т. е. обобщенной совокупности представлений о личностных качествах и поведенческих характеристиках людей, которых определенные социальные группы готовы признавать в качестве лидеров, в том числе – анализ гендерной специфики восприятия последователями индивида в качестве лидера.

Для изучения гендерных различий восприятия лидерских качеств организационного лидера нами было проведено исследование, включающее анализ научной литературы и эмпирическое исследование. На основе анализа научной литературы были проанализированы и обобщены различные перечни лидерских качеств организационного лидера, в том числе: Р. Стогдилла [3]; А. Лоутона и Э. Роуз [4]; У. Бенниса [5]; А. А. Урбановича [6] и др.

В результате анализа различных перечней был составлен обобщенный перечень лидерских качеств организационного лидера, состоящий из таких блоков, как «личностный», «организационно-управленческий», «социальный» и «профессионально-деятельностный». Каждый блок содержал по семь представленных ниже качеств.

Личностные качества: личностная привлекательность; жизненная активность, целеустремленность, стремление к достижению успеха; эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость; стойкость, решительность, твердость; критичность (умение увидеть и выделить недостатки, как свои, так и чужие); дальновидность (умение видеть перспективы и определять приоритеты); уверенность в себе.

Организационно-управленческие качества: умение управлять людьми, мотивировать их на работу; стремление к лидерству, желание заниматься руководящей работой; способность к планированию как своих действий, так и действий подчиненных; гибкость поведения, способность быстро ориентироваться в ситуации и принимать правильное решение; способность организовать группу на решение поставленной задачи; готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения и результаты групповой деятельности; способность отстаивать интересы коллектива.

Социальные качества: доброжелательность; коммуникативная компетентность; терпимость к людям, способность уважать достоинства других; надежность в отношениях; эмпатия (способность сопереживать другим людям, понимать их чувства); последовательность в поступках; порядочность, честность, справедливость.

Профессионально-деятельностные качества: успешность в учебной деятельности; гибкость, нестандартность мышления; готовность помочь и поддержать в учебной деятельности; способность к творческому решению задач; успешность в профессиональной деятельности; готовность к инновациям и нововведениям; способность к творческому решению профессиональных задач; готовность помочь в профессиональной деятельности.

Следует отметить что, несмотря на различие в толковании таких понятий, как лидерские «качества», «компетенция» и «черты», в данном исследовании эти понятия не различаются и употребляются под общим термином «лидерские качества». Необходимо подчеркнуть, что в представленных ниже результатах эмпирического исследования определялось различие восприятия респондентов, различающихся исключительно по половому признаку.

На основе перечисленных выше качеств было проведено анкетирование студентов-юношей и студенток-девушек. В анкете предлагалось оценить предлагаемые качества по степени их важности для организационного лидера. При оценивании в качестве критерия респонден-

там было предложено то, насколько предлагаемое качество помогает человеку стать лидером в группе, организовывать ее на решение поставленных задач и оптимизировать внутригрупповое взаимодействие. Оценивание проводилось по следующим критериям: 0 баллов – «качество незначимо»; 1 балл – «качество малозначимо»; 2 балла – «качество важно»; 3 балла – «качество очень важно».

В опросе приняли участие 424 респондента (210 юношей и 214 девушек), в том числе 152 курсанта Сибирского юридического института МВД России, 124 студента Сибирского федерального университета и 148 студентов Сибирского института бизнеса, управления и психологии. Следует отметить, что значимых различий в ответах курсантов ВОУ МВД России и студентов гражданских вузов не выявлено. Поэтому далее приводятся обобщенные результаты исследования.

Анализ результатов был сосредоточен на сравнении и сопоставлении ответов студентов разного пола, выявлении закономерностей и прояснении причин сделанных ими выборов. В качестве рабочей гипотезы было выдвинуто предположение, что девушки будут определять наиболее важные для лидера личные и социальные качества, а юноши – организационно-управленческие качества.

По результатам анкетирования все качества были проранжированы с присвоением наивысшего ранга (т. е. ранга 1) качеству, набравшему наибольшее количество баллов по результатам опроса. Ранжирование качеств проводилось независимо для мужчин (юношей) и женщин (девушек). Анализ полученных результатов показал, что девушки выбирают как наиболее важные, лидерские, качества, относящиеся к блокам личностных и социальных качеств. Так, в перечень семи наиболее значимых вошли качества из этих блоков: «жизненная активность», «уверенность в себе», «эмоциональная устойчивость». Юноши присваивают этим качествам лишь средний уровень значимости (рис.).

В свою очередь, в представлениях юношей для лидера наиболее важными являются «организационно-управленческие качества»: «умение управлять людьми, мотивировать и стимулировать их на работу», «гибкость поведения, способность быстро ориентироваться в ситуации и принимать правильное решение», «готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения и результаты групповой деятельности», «способность к планированию как своих действий, так и действий подчиненных».

В табл. 1 представлены по семь лидерских качеств, получивших наиболее высокие ранги (от 1 до 7) в мужской и женской выборках.

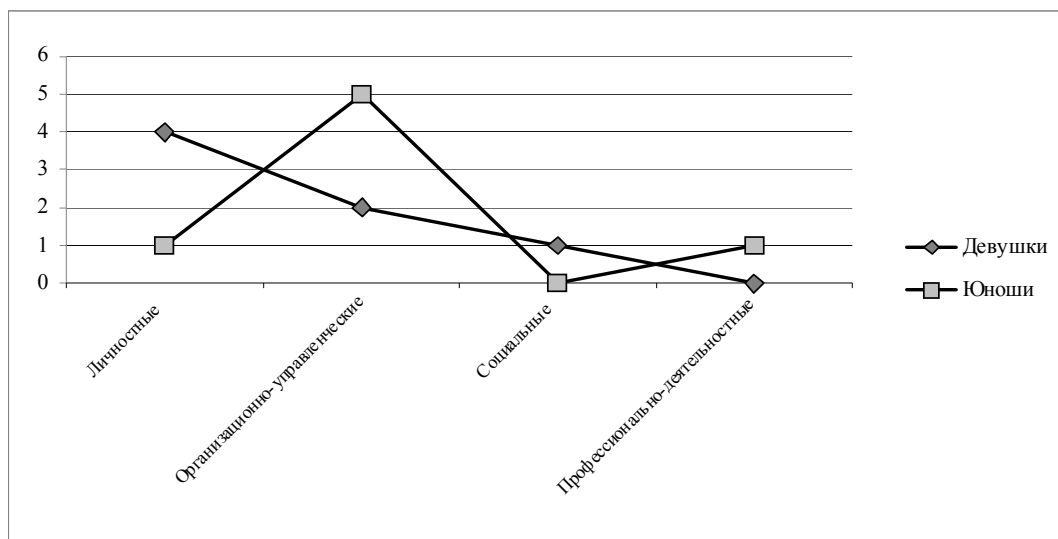


Рис. Значимость качеств для организационного лидера, по оценке юношей и девушек

Таблица 1

Наиболее значимые лидерские качества лидера студенческой группы

№ п/п	Лидерские качества	Мужчины (ранг)	Женщины (ранг)
1	Умение управлять людьми, мотивировать и стимулировать их на работу	1	5
2	Гибкость поведения, способность быстро ориентироваться в ситуации и принимать правильное решение	2	24
3	Способность организовать группу на решение поставленной задачи	3	4
4	Готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения и результаты групповой деятельности	4	8
5	Способность к планированию как своих действий, так и действий подчиненных	5	19
6	Стойкость, решительность, твердость, требовательность	6	7
7	Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению задач	7	16
8	Жизненная активность, целеустремленность, стремление к достижению успеха	12	1
9	Уверенность в себе	16	2
10	Коммуникативная компетентность (общительность)	15	3
11	Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость	8	6

Юноши и девушки схожи во мнении лишь в том, что лидер должен быть способен «организовать группу на решение поставленной задачи» и «уметь управлять людьми, мотивировать и стимулировать их на работу». При этом последнему качеству юноши придают первостепенное значение для лидера. Анализ ответов девушек позволяет присвоить «умению управлять...» только пятое рейтинговое место в ряду других, преимущественно личностных качеств, описанных выше.

На рис. 1 представлена диаграмма количественного выбора наиболее значимых качеств из разных блоков юношами и девушками.

Девушки приписывают лидеру качества, характеризующие и выделяющие его как личность, а юноши – качества, отражающие особенности его поведения в группе, управления работой группы. Таким образом, имплицитные теории девушек относительно лидера представляют собой в большей степени характеристики его личностного образа и практически отвечают на вопрос: «Каким должен быть лидер?». В свою очередь, юноши при определении прототипа лидера ориентированы в первую очередь на его поведение, и для них первостепенное значение имеет ответ на вопрос: «Что должен делать лидер?».

Анализ результатов ранжирования по каждому блоку качеств в отдельности показал, что в блоке «Личностные качества» девушки выбирают как наиболее приоритетные: «жизненную активность», «целеустремленность» и «уверенность в себе».

Юноши же отдают предпочтение в первую очередь «стойкости, решительности, твердости», «требовательности», а также «стрессоустойчивости и эмоциональной уравновешенности».

Интересно, что такое качество, как «личностная привлекательность» и юноши, и девушки считают малозначимым. При этом в обобщенном рейтинге всех качеств в оценках девушек оно занимает 10-е место, по оценкам юношей – лишь 23-е место из 28 возможных (табл. 2).

В блоке *организационно-управленческих качеств* девушки и юноши выделяют как наиболее важные такие качества: «умение управлять людьми», «способность организовать группу», «гибкость поведения» (табл. 3).

В блоке *социальных качеств* и девушки, и юноши выделяют как значимое качество «коммуникативную компетентность». В то же время юноши достаточно важным считают такое качество, как «последовательность в решениях и поступках». Девушки признали это качество менее значимым для лидера (табл. 4).

Таблица 2

Наиболее значимые личностные качества лидера студенческой группы

№ п/п	Ранговые значения	Мужчина	Женщина
1	Личностная привлекательность	7	7
2	Жизненная активность, целеустремленность, стремление к достижению успеха	4	1
3	Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость	2	3
4	Стойкость, решительность, твердость, требовательность	1	4
5	Критичность (умение увидеть и выделить недостатки, как свои, так и чужие)	3	6
6	Дальновидность, умение видеть перспективы и определять приоритеты	5	5
7	Уверенность в себе	6	2

Таблица 3

Наиболее значимые организационно-управленческие качества лидера студенческой группы

№ п/п	Ранговые значения	Мужчина	Женщина
1	Умение управлять людьми, мотивировать и стимулировать их на работу	1	2
2	Желание и интерес заниматься руководящей работой, стремление к лидерству	6	7
3	Способность к планированию как своих действий, так и действий подчиненных	5	6
4	Гибкость поведения, способность быстро ориентироваться в ситуации и принимать правильное решение	2	3
5	Способность организовать группу на решение поставленной задачи	3	1
6	Готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения и результаты групповой деятельности	4	4
7	Способность отстаивать интересы коллектива	7	5

Таблица 4

Наиболее значимые социальные качества лидера студенческой группы

№ п/п	Ранговые значения	Мужчина	Женщина
1	Доброжелательность	7	6
2	Коммуникативная компетентность (общительность, умение работать с людьми, умение взаимодействовать)	3	1
3	Терпимость к людям, способность уважать достоинства других	2	3
4	Надежность в отношениях	5	7
5	Эмпатия (способность сопереживать другим людям, понимать их чувства)	6	4
6	Последовательность в решениях и поступках	1	5
7	Порядочность, честность, справедливость	4	2

Наиболее значимые профессионально-деятельностные качества лидера студенческой группы

№ п/п	Ранговые значения	Мужчина	Женщина
1	Успешность в учебной деятельности	7	1
2	Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению задач	1	7
3	Готовность помочь и поддержать в учебной деятельности	4	4
4	Успешность в служебной деятельности	2	5
5	Готовность к инновациям и нововведениям	3	3
6	Способность к творческому решению профессиональных задач	5	2
7	Готовность помочь и поддержать в служебной деятельности	6	6

В блоке профессионально-деятельностных качеств девушки отмечают как важное качество для лидера учебной группы «успешность в учебной деятельности», которое в представлении юношей наименее значимо для лидера. В свою очередь, юноши отмечают важное профессионально-деятельностное качество лидера «гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению задач», которое в представлении девушек наименее значимо для лидера студенческой группы (табл. 5).

Опираясь на социально-когнитивные теории лидерства, обосновывающие влияние субъективных представлений последователей о лидере и лидерских качествах на признание ими того или иного индивида в качестве лидера, мы можем предположить, как повлияют на выдвижение лидера в группах половые различия в составе этих групп. Так, результаты исследования дают нам возможность выдвинуть предположение, что в группах с преобладанием представительниц женского пола позицию лидера будут, вероятно, занимать люди, наиболее ярко проявляющие свои личностные особенности (жизненную активность, уверенность в себе, коммуникативную компетентность, эмоциональную устойчивость). При преобладании в группе людей мужского пола позицию лидера, скорее всего, займет член группы, который более активно проявит себя в управлении и организации работы группы (способный к планированию как своих действий, так и действий подчиненных, готовый брать на себя ответственность за принимаемые решения и результаты групповой деятельности, способный быстро ориентироваться в ситуации и принимать правильное решение).

На наш взгляд, полученные результаты можно учитывать в процессе отбора и обеспечения становления лидеров студенческих (курсантских) групп в соответствии с их гендерными особенностями. Однако в связи с небольшой выборкой полученные данные необходимо уточнять, и они могут служить основой для дальнейших исследований.

1. *Parsons T.* The Superego and the Theory of Social System // Working Papers in the Theory of Action. N.-Y., 1953. P. 13–29.

2. *Blank W.* The Nine Natural Laws of Leadership. N.-Y., 1995. 11 p.

3. *Stogdill R. M.* Handbook of Leadership. A survey of theory and research. N.-Y., 1974. 81 p.

4. *Лоутон А., Роуз Э.* Организация и управление в государственных учреждениях / пер. с англ. М., 1993. 218 с.

5. *Vennis W.* On Becoming a Leader. N.-Y., 1994. 91 p.

6. *Урбанович А. А.* Психология управления : учебное пособие. Минск, 2005. 640 с.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПОНЯТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ ВУЗА

Г. Ю. Авдиенко

В статье рассмотрено понятие образовательной среды вуза, проанализированы существующие подходы к исследованию данного феномена в рамках педагогической науки, предложено авторское толкование понятия образовательной среды вуза с включением в него психологического компонента, показана возможность использования данного понятия для решения задач психологического сопровождения учебного процесса и развития личности будущего специалиста.

Ключевые слова: среда, образовательная среда, обучающийся.

Родовым для понятия «образовательная среда» является понятие «среда». В древнегреческой философии среда предстала как «физис» – единое целое, включающее мир и человека в их взаимосвязях. В современном философском понимании «среда» рассматривается как пространство и материал для развития. Несмотря на необычайно широкое употребление, понятие «среда» не имеет четкого и однозначного определения.

Л. С. Выготский, рассматривая вопросы средовых влияний на человека, утверждал, что у человека не происходит их «накопления», а формы функций, элементарные и высшие, социально-опосредованные, сосуществуют [1].

В самом общем смысле «среда» понимается как «окружение», «окружающее человека социальное пространство», «зона непосредственной активности индивида, его ближайшего развития и действия» [2]. Именно это ближайшее окружение и общение с ним может оказывать наиболее сильное влияние на становление и развитие человека. Основными параметрами среды являются отношения, ценности, символы, вещи, предметы. В зарубежной дидактике принято понятие «средоориентированного обучения» – обучения посредством особой «обучающей среды» как совокупности системных, формирующих влияний предметной, социальной и информационной сред [3].

В психологии среда рассматривается как субъективно переживаемая человеком объективная реальность, как множество внешних возможностей для реализации внутренних потребностей личности, как совокупность индивидуально избираемых средств реализации внутреннего содержания личности через внешние формы ее поведения и деятельности. Особо подчеркивается, что к среде человека можно отнести лишь те из окружающих условий, которые он способен переживать [4]. Подробный анализ работ отечественных и зарубежных авторов, по-