

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования в том, что самоэффективность – это не самоуверенность, не привычка побеждать и не навык, а вера человека в то, как он может использовать свои навыки в конкретной ситуации, вера в способность организовать и координировать свои действия в изменяющихся и сложных ситуациях, а сегодня, в условиях информатизации и глобализации как никогда, обществу требуются высокоэффективные люди, способные правильно оценить и результаты своей деятельности (в том числе профессиональной), и собственные возможности.

Выявленные противоречия обусловили постановку следующей проблемы исследования: выявление оптимальных методик, способствующих успешному развитию личностной самоэффективности посредством анализа различных методик диагностики самоэффективности.

Цель исследования – произвести анализ и выявить особенности методик диагностики самоэффективности.

Объект исследования - личностная самоэффективность.

Предмет исследования - методики диагностики самоэффективности.

Гипотеза исследования включает следующие положения:

- 1) личностная самоэффективность, являясь профессионально ценным метакачеством, понимается как сочетание представлений субъекта о наличии у себя ПВК и его уверенности в том, что он сможет воспользоваться ими таким образом, чтобы достичь позитивного эффекта при решении поставленных целей и задач;
- 2) динамика развития личностной самоэффективности на этапе обучения имеет нелинейный характер;
- 3) развитие личностной самоэффективности будет успешным при реализации следующих условий:

- актуализация и развитие рефлексивных способностей;
- углубление представлений о своих ПВК и возможностях их развития;
- психолого-педагогическое воздействие на профессиональную Я-концепцию;
- укрепление реалистичной профессиональной самооценки и позитивного профессионального самоотношения;
- повышение у уверенности в себе и своем профессиональном потенциале.

Цель, объект, предмет и гипотеза исследования определяют его задачи.

1. Выявить сущность личностной самооффективности,
 2. Определить структуру и функции самооффективности,
 3. Обосновать статус личностной самооффективности как профессионально ценного метакачества,
 4. Подобрать и анализировать методические комплексы для диагностики личностной самооффективности -психологов.
5. Изучить динамику самооффективности.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

- методологические принципы субъектности, системности, развития (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, Л.И. Анцыферова, А.Г. Асмолов, А.В. Брушлинский, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, В.А. Сластенин, Д.Н. Узнадзе, Д.И. Фельдштейн и др.);
- концепция самооффективности личности (А. Бандура, М. Ерусалем, Р. Шварцер; Р.Л. Кричевский, А.С. Огнев, В.Г. Ромек и др.);
- исследования проблем высшего профессионального образования, профессионального становления субъекта и развития его ПВК (В.А. Бодров, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Н.Н. Зотова, Е.А. Климов, Е.А. Корсунский, Г.Ю. Любимова, А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, О.Н. Родина, В.А. Сластенин, С.Д. Смирнов, Л.В. Темнова, В.Д. Шадриков и др.).

Методы и методики исследования. Для проверки выдвинутой гипотезы и решения исследовательских задач в работе применялись следующие группы методов:

а) теоретические методы - анализ специальной философской, психологической, педагогической литературы по теме исследования, систематизация, обобщение и синтез имеющихся в ней научных представлений, результатов теоретических и эмпирических исследований;

б) методы эмпирического исследования — метод стандартизированного самоотчета (тестирование, графическое шкалирование), метод нестандартизированного самоотчета, экспериментальный метод;

в) методы обработки и анализа эмпирических данных - качественный анализ, контент-анализ.

В эмпирическом исследовании использовался комплекс методик, реализующих указанные выше методы:

1) тест-опросник самооэффективности (Дж. Маддукс и М. Шеер, адаптация А.В. Бояринцевой);

2) шкала общей самооэффективности Шварцера-Ерусалема (русская версия Р. Шварцера, М. Ерусалема, В. Ромека);

3) методика исследования самоотношения (С.Р. Пантлеев); 4) тест-опросник «Уровень субъективного контроля» (Е.Ф. Бажин, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинд);

5) опросник определения уровня развития рефлексивности (А.В. Карпов);

6) тест-опросник уверенности в себе (В.Г. Ромек);

7) тест-опросник измерения мотивации достижения (А. Мехрабиан, адаптация М.Ш. Магомед-Эминова).

Теоретическая значимость исследования. Проведенное исследование расширяет теоретические представления в области педагогической психологии о профессиональном образовании и профессиональном становлении, в частности - психологов. Понятийный аппарат педагогической психологии обогащен понятием «личностная самооэффективность студента-психолога».

Гипотезы:

1. Как интегративное многомерное психологическое образование, носящее ситуационно-специфичный характер, самооэффективность может быть представлена тремя видами: деятельностная, коммуникативная, личностная.

Личностная самооффективность студента-психолога - это сочетание представлений о наличии у себя ПВК и его уверенности в том, что в ситуациях профессиональной деятельности он сможет актуализировать и квалифицированно использовать как профессиональный инструмент сложный комплекс этих качеств, тем самым успешно выполнить стоящие перед ним задачи.

2. Модель личностной самооффективности студента-психолога отражает ее сущность как профессионально ценного метакачества, которое может существовать только на основе имеющегося у субъекта комплекса ПВК, а также ее структуру, функции и психолого-педагогические условия, способствующие ее развитию на этапе обучения.

3. В структуре личностной самооффективности студента-психолога выделяются следующие компоненты: когнитивно-рефлексивный (образован системой профессиональных представлений о самом себе, в первую очередь о своих ПВК, являющихся частью его профессиональной Я-концепции), эмоционально-оценочный (совокупность самооценок как результатов осмысления имеющихся у себя ПВК и их сопоставления с качествами «идеального психолога», на основе которых складывается определенное эмоционально-ценностное отношение к себе как к профессионалу), регулятивно-поведенческий (представлен как уровень притязаний психолога в профессиональной сфере, проявляющийся в стремлении реализовать себя в труде).

4. Развитие личностной самооффективности в период обучения имеет нелинейный характер, при котором периодическое снижение ее уровня совпадает по времени с кризисами профессионального становления 1-го, 3-го и 5-го курсов. Структурные компоненты личностной самооффективности неравномерно представлены в профессиональном самосознании на одном и том же курсе обучения, а конкретный компонент - неравномерно представлен на разных курсах.

На всех курсах наиболее часто представлен когнитивно-рефлексивный компонент, существенно менее часто - эмоционально-оценочный и еще реже — регулятивно-поведенческий. Причем на 1-м, 3-м и 5-м курсах различия в представленности эмоционально-оценочного и регулятивно-поведенческого компонентов значимы, т.е. последний представлен заметно реже, в то время как на 2-м и 4-м курсах эти два компонента представлены примерно с равной частотой встречаемости.

5. Программа развития личностной самооффективности имеет положительную динамику при реализации следующих психолого-педагогических условий:

- 1) актуализация и развитие рефлексивных способностей;
- 2) углубление представлений о своих ПВК и возможностях их развития;
- 3) психолого-педагогическое воздействие на профессиональную Я-концепцию;
- 4) укрепление реалистичной профессиональной самооценки и позитивного профессионального самоотношения;
- 5) повышение у уверенности в себе и своем профессиональном потенциале.

Структура курсовой работы состоит из введения, основной части из двух глав по три параграфа, заключения и списка литературы.

Глава 1. Общие принципы анализа проблем самоэффективности

1.1. Понятие «самоэффективности» и концепция самоэффективности Альберта Бандуры

Понятие «самоэффективность» (self-efficacy) было введено в научную психологию А. Бандурой (1977) в рамках социально-когнитивной теории личности, основанной на принципе взаимного детерминизма поведения, личностных факторов и окружения, и означает уверенность человека в собственной конкретно обозначенной компетентности, в своих способностях организовать и исполнить действия, необходимые для определенных достижений в той или иной деятельности [4, с. 247].

Самоэффективность, или вера в свою эффективность, означает убеждение человека в том, что в сложной ситуации он сможет продемонстрировать удачное поведение. То есть вера в эффективность означает оценку собственной очень конкретно обозначенной поведенческой компетентности.

Первые подходы к изучению самоэффективности обозначились в зарубежной психологии в 50–60-е годы XX столетия, хотя сам термин «самоэффективность» появился позже. Р. Уайд и Р. де Чармс были первыми исследователями, включившими феномен самоэффективности в более широкий контекст мотивационных факторов поведения [24].

Они утверждают, что чем более выражены в сознании человека ощущение своей эффективности и переживания «самобытности», тем сильнее он внутренне мотивирован, причем внешняя мотивация не может конкурировать с внутренней.

Альберт Бандура разработал социально-когнитивную теорию, в которой акцентируется внимание на личностных и когнитивных факторах развития человека. Согласно этой теории поведенческая реакция не является автоматическим ответом на внешние раздражители, ответы на стимулы активизируются самим человеком.

Бандура ввел понятие промежуточной переменной в традиционную бихевиоральную схему «стимул-реакция», и этим механизмом стали когнитивные процессы личности [25].

В конце 70-х годов XX века в рамках социально-когнитивной теории Альбертом Бандурой была предложена концепция самоэффективности. В 1977 году в статье «Самоэффективность: по направлению к общей теории изменения поведения» Бандура впервые ввел понятие самоэффективности, которое было определено следующим образом:

«Ожидание эффективности представляет собой убеждение в том, что индивидуум способен успешно осуществлять поведение, необходимое для достижения ожидаемых результатов» [29].

Понятия «ожидание эффективности» и «ожидание результатов» были разведены, так как, по мнению А. Бандуры [Там же], человек может знать, что за выполнением некоторых действий следует определенный результат, но при этом не верить в свои способности выполнить данные действия.

Центральным моментом концепции самоэффективности стала идея о том, что вера в свою способность справиться с определенным видом деятельности является необходимым мотивационным условием. Бандура считает, что привлекательность результата и ожидание успеха не достаточны для запуска мотивации субъекта.

Ключевой детерминантой является самоэффективность, определяемая как суждение людей о своих способностях организовать и выполнить цепи действий, требуемые для достижения установленных заранее типов результатов деятельности [1].

В своей теории А. Бандура выделил три свойства самоэффективности, определяющие ее влияние на поведение [28]:

1 Уровень. Описывает представления человека о своей способности справляться с одной и той же деятельностью при разных степенях ее сложности. Например, ученик может решить одно уравнение, но не справляется с системой двух уравнений.

2 Сила. Характеризует степень уверенности человека в том, что он может справиться с той или иной деятельностью, выполнить стоящие перед ним задачи. Сила проявляется также в устойчивости своей уверенности в собственную эффективность, несмотря на негативный прошлый опыт. По мнению Бандуры, слабые ожидания эффективности исчезнут в случае неуспеха, тогда как сильная самоэффективность стимулирует продолжение деятельности, несмотря на возникшие трудности [5].

3 Обобщенность (широта). Показывает, как переносятся убеждения в собственной эффективности, сформированной в одной сфере деятельности, на другие. Альберт Бандура выделяет три уровня обобщенности: узкий (характеризует самоэффективность в конкретном задании и в конкретных условиях), средний (в совокупности заданий из одной сферы деятельности), глобальный (характеризует убеждение в личной эффективности независимо от области деятельности и ситуации). Соответственно самоэффективность может различаться в разных видах деятельности, поэтому измерение обобщенной личностной эффективности не предсказывает уровень достижений в конкретных видах деятельности.

Исследования, проводимые А. Бандурой и его коллегами, позволили выделить шесть основных характеристик самоэффективности как личностного конструкта [1, 4]:

- самоэффективность – оценка собственной способности справиться с определенными задачами, а не личностная черта;
- представление о самоэффективности – частная, специфическая, а не глобальная характеристика индивида, она не связана с оценкой собственной личности, как, например, самоуважение, а отражает уверенность индивида справиться с конкретными задачами;
- самоэффективность зависит от контекста деятельности, поэтому многие факторы могут оказать влияние на деятельность субъекта, а следовательно, и на его чувство самоэффективности;
- при измерении самоэффективности используются критерии мастерства и компетентности, а не нормативные или другие сравнительные характеристики;

- самоэффективность является ожиданием личного мастерства в решении будущих задач, поэтому самоэффективность измеряется до того, как человек начинает выполнять какую-нибудь деятельность;
- самоэффективность понимается как суждение о действиях, которые человек может совершить, вне зависимости от того значения, которое он им придает.

Самоэффективность формируется в течение жизни под воздействием различных факторов. Бандура выделил четыре основных источника информации о собственной эффективности [5, 27].

Бандура выдвинул гипотезу, что когнитивная по природе самоэффективность (то есть ожидания в отношении собственной эффективности) влияет на моторное поведение, на то, например, будет ли стрессовая ситуация стимулировать попытки овладения ею, насколько это будут интенсивные попытки и как долго они будут продолжаться. Эта же самоэффективность может влиять и на характеристики среды, то есть на последствия поведения.

В своем концепте ожиданий А. Бандура различает ожидание эффективности (efficacy expectation) и ожидание результатов (outcome expectation). Ожидание результатов он определяет как оценку человеком того, что определенное поведение приведет к определенным результатам. Ожидание эффективности означает оценку того, в какой степени он в состоянии вести себя так, как это необходимо, чтобы получить некоторый результат. Различие состоит в том, что индивид может полагать, что некоторая реакция может привести или наверняка приведет к желательному результату (ожидание результатов), но не верить в то, что он сам в состоянии совершить это поведение.

Влияние самоэффективности на поведение зависит от ее степени, обобщенности и силы. Это влияние многообразно: самоэффективность воздействует на поиск или избегание ситуаций определенного типа, выбор поведенческих альтернатив, тип, частоту и продолжительность попыток овладения трудной ситуацией, атрибуцию успеха и неуспеха.

Самоэффективность можно рассматривать как когнитивную оценку собственной деятельности, как субъективное восприятие результатов саморегуляции. Таким образом, воспринимаемая самоэффективность определяется как система ментальных репрезентаций, регулирующих действия, направленные на достижение цели.

Самоэффективность, или вера в свою эффективность, означает убеждение человека в том, что в сложной ситуации он сможет продемонстрировать удачное поведение. То есть вера в эффективность означает оценку собственной очень конкретно обозначенной поведенческой компетентности.

Проблема самоэффективности завоевала огромную популярность среди зарубежных психологов, о чем свидетельствует постоянно растущее количество работ в данной области, доказывающих ее прямое влияние на решения, действия и переживания человека [см. 7; 9; 14 и др.].

Так, самоэффективность была включена в число «основных самооенок» (CSE) (наряду с локусом контроля, уровнем нейротизма и самоуважением) [11]. Авторы этой концепции Т. Джад, Е. Локк, С. Дархем и А. Клагер доказали, что самооценка представляет собой стабильное свойство личности, охватывающее подсознание, фундаментальные представления о себе, своих собственных способностях и возможности ими управлять.

Простота использования данной модели (тест состоит из 12 пунктов, оцениваемых по 5 балльной шкале Ликерта), комплексность получаемого результата, а также экспериментально подтвержденная объективность теста обусловили его широкое распространение в практике подбора и оценки персонала, а также при оценке удовлетворенности работой [12].

Также доказано, что существует устойчивая корреляционная зависимость между уровнем самооценки и производительностью труда [18], карьерным ростом [10], успешностью руководителя [13] и склонностью к проявлению синдрома эмоционального выгорания [15].

В отечественной психологии продолжается процесс теоретического осмысления данного феномена и его эмпирическая разработка. По нашему мнению, самоэффективность - характеристика, не только объективно отражающая характер взаимодействия субъекта с собственным Я, но и нацеленная в будущее.

Именно поэтому, представление о собственной эффективности является одной из важнейших характеристик субъектности, позволяя оценить не только ее уровень на какой-то конкретный момент времени, но и потенциал личности как «субъекта».

Представления личности о собственной эффективности в значительной мере оказывают влияние на различные характеристики поведения: выбор вида деятельности (соответственно на уровень притязаний); настойчивость и усердие в достижении цели; тип эмоционального реагирования (у людей с высокой

воспринимаемой эффективностью в меньшей степени проявляется тревожность при выполнении деятельности) [1, с. 471].

Таким образом, самоэффективность можно рассматривать как одну из базовых характеристик внутренней субъектности, оценка которой позволяет существенно расширить представление о субъекте деятельности.

Не менее актуальным в ряде сфер деятельности представляется и анализ субъектности внешней по отношению к ее носителю. Существует огромное количество характеристик субъектности, соотносимых как с количеством потенциальных ее объектов, так и с формами проявления, интенсивностью и т.п.

Вместе с тем, с точки зрения исследователя, наибольший интерес представляют такие характеристики внешневекторной субъектности, которые позволяют сформировать достаточно полное представление о ее качестве. Одной из таких характеристик выступает оптимизм - ожидание хороших, а не плохих результатов событий.

Во второй половине XX в. сформировались два подхода к изучению оптимизма и пессимизма: исследование диспозиционного оптимизма (Ч. Карвер, М. Шейер и др.) и исследование оптимизма как атрибутивного стиля (М. Селигман, К. Петерсон и др.).

Американские психологи Майкл Шейер и Чарльз Карвер, разработали модель поведенческой саморегуляции¹. Этот подход строится на основе общей теории саморегуляции поведения - модели «ожидаемой ценности» Аткинсона, в основе которой лежит постулат о том, что поведение всегда строится вокруг некоторой цели и направлено на её достижение. В самом общем смысле цели - это состояния или действия, которые люди рассматривают как желательные (цели) или нежелательные (анти-цели). С точки зрения мотивов человека цели могут иметь разную значимость или ценность.

Второй основной элемент данной модели - ожидание, которое выражается в чувстве уверенности или сомнения относительно достижения цели. Если у человека недостаточно уверенности в достижимости цели, то он не будет предпринимать усилий. Когда люди уверены в конечном успехе, они продолжают действовать даже перед лицом значительных трудностей.

Для диагностики уровня диспозиционного оптимизма Ч. Карвером и М. Шейером был разработан опросник диспозиционного оптимизма (Life Orientation Test (LOT)). LOT состоит из восьми основных утверждений -четырех позитивных и четырех

негативных. Кроме того, опросник содержит четыре пункта «наполнителя». Опросник показал высокую степень надежности и достаточно широко применяется за рубежом.

Иная концепция оптимизма сформировалась на основе открытия феномена выученной беспомощности, который впервые был системно описан исследователями процесса обучения животных в Университете Пенсильвании (S. Maier, J. Overmier, M. Seligman). Как у животных, так и у людей выученная беспомощность возникает при неконтролируемости и непредсказуемости негативных событий, то есть при отсутствии связи между собственными действиями и окружающей средой.

Л. Абрамсон, М. Селигман и Дж. Тисдейл в 1978 г. развили теорию беспомощности, включив в неё индивидуальные причинные атрибуции событий, т.е. особенности восприятия. Как известно, акт атрибуции представляет собой приписывание или наделение человеком какими-то характеристиками себя или другого человека, восприятие собственного поведения и поведения других людей, при этом все формы поведения определяются внутренними или внешними факторами:

- внешняя (ситуативная) атрибуция приписывает причинность внешним факторам, т.е. факторам, находящимся вне вашего контроля;
- внутренняя (диспозитивная) атрибуция основана на приписывании причинности внутренним факторам.

1.2. Теоретический анализ ретроспективы разработки проблемы самоэффективности

Разработка проблемы самоэффективности актуальна и своевременна, поскольку субъективное отношение к выполняемой деятельности реализуется в обращенности человека к внутренним резервам, потенциалам развития, возможностям выбора средств действий и построения определенной стратегии деятельности, поведения, жизни в целом. А это, в конечном счете, определяется самоэффективностью личности.

Теоретические предпосылки ее исследования определяются, прежде всего, логикой развития современной психологии, опирающейся на системный подход как методологическую базу. Востребованным является системный анализ самоэффективности, предполагающий определение ее сущности, структуры,

функций, динамики развития. Проблема личностной самооффективности слабо представлена в отечественных концепциях человека как субъекта учения, труда, общения, познания, профессионального развития. Обобщение и систематизация материалов уже проведенных исследований по проблеме, а также теоретическое обоснование новых данных, полученных в настоящем исследовании, будут способствовать расширению научных знаний об изучаемом явлении, интеграции разрозненных представлений о нем в единую теорию.

Исследование самооффективности актуально и в связи с важными прикладными задачами, стоящими перед психологией: разработка и внедрение в практику программ психологической помощи в саморазвитии, адаптации к трудным условиям, успешной самореализации субъекта в жизни; психологическое сопровождение образовательного процесса, в котором происходит профессиональное становление специалиста, в том числе психолога.

Степень разработанности проблемы. Анализ работ отечественных и зарубежных психологов (А.В. Бояринцева, Ю.Н. Гончаров, Р.И. Кричевский, Е.А. Могилевкин; А. Бандура, М. Ерусалем, Р. Шварцер и др.) показал, что, несмотря на большую роль самооффективности в жизни человека, концепция, раскрывающая это явление, не может быть пока признана разработанной в полной мере. В основном и зарубежные, и отечественные авторы уделяют внимание так называемой общей самооффективности, которая подразделяется на виды в соответствии со сферами человеческой активности, в частности, самооффективность в деятельности и самооффективность в общении. В то же время представляется важным ввести понятие личностной самооффективности, отражающее восприятие, оценку и веру человека в эффективность своих личностных качеств.

Учитывая, что в профессии психолога его личность имеет особое значение (не зря многие признают личность психолога главным инструментом в его работе), можно полагать, что личностная самооффективность является профессионально значимой как для уже сложившегося специалиста, так и для студента как будущего профессионала.

Сегодня проблемы личностного и профессионального развития по праву заняли одно из лидирующих мест в психолого-педагогических исследованиях (Н.И. Вьюнова, С.М. Годник, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Е.А. Корсунский, И.М. Митина, Н.С. Пряжников, В.А. Сластенин, С.Д. Смирнов, И.С. Якиманская и др.). В последние десятилетия значительное внимание стало уделяться учеными и становлению будущего психолога-профессионала, в том числе в личностном плане (Т.М. Буякас, А.И. Донцов, О.Н. Родина, И.В. Темнова и др.). Активно ведутся разработки

психограммы и акмеограммы психолога, в которых выделяются не только специальные знания, умения, навыки, но профессионально важные качества (ПВК) личности (Н.А. Аминов, А.А. Деркач, В.Н. Карандашев, Е.А. Климов, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, М.В. Молоканов и др.). Однако вопросы сущности, структуры, динамики развития личностной самооэффективности - психологов, психолого-педагогических условий, способствующих этому развитию, не нашли пока полного отражения в теории и практике педагогической психологии.

Данные обстоятельства и определили выбор темы исследования.

Проведенный анализ теоретических представлений о самооэффективности, содержащихся в литературе по теме исследования, а также сложившейся практики профессиональной подготовки психологов в системе высшего образования позволил выявить следующие противоречия:

- в качестве внешнего определено противоречие между потребностью современного общества в квалифицированных психологах, не только технологически, но и личностно готовых к самостоятельному творческому труду, предполагающему способность ясно представлять и оптимистически оценивать собственные профессиональные возможности, с одной стороны, и слабой разработанностью в психолого-педагогической науке проблемы личностной самооэффективности - психологов, а также отсутствием специальных программ ее развития на этапе обучения, с другой;
- в качестве внутреннего обозначено противоречие между необходимостью самооэффективности для успешного начала самостоятельной работы психолога, с одной стороны, и недостаточностью ее развития в вузе, с другой, поскольку главный путь приобретения и развития самооэффективности - собственный опыт, а у большинства опыта профессиональной деятельности еще нет или он незначителен.

1.3. История формирования и разработки диагностических комплексов

Одной из наиболее актуальных задач современной психологической науки является разработка диагностических комплексов, позволяющих объективно оценить те или иные личностные характеристики. В полной мере это касается и проблемы изучения субъектности - целостной, интегративной характеристики личности, описывающей изначально заданную способность человека к бытию.

До недавнего времени исследование субъектности базировалось на оценке различных ее аспектов. По нашему мнению, целостность субъектности как

психологической категории позволяет представить ее (субъектность) как систему способов взаимодействия субъекта с миром и с собственным «Я»: внешний вектор аккумулирует деятельность, общение, познание, преобразование обстоятельств жизни и др., а внутренний - саморегуляцию психических состояний, самодетерминацию, самоактуализацию, самоопределение, самоорганизацию, оценку собственной самооэффективности и др.

Исходя из этого подхода, в процессе исследования субъектности целесообразно выбирать такие компоненты, которые учитывают оба вектора. Одним из достаточно объективных диагностических комплексов может выступать в частности, изучение стиля объяснения ситуаций, т.е. субъектности направленной вовне и самооэффективности - субъектности, направленной вовнутрь, на собственное «Я».

Глава 2. Практический анализ эффективности методик определения уровня самооэффективности

2.1. Тест определения уровня самооэффективности Дж. Маддукс, и М. Шеер, модификация Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского

Методика определения уровня самооэффективности — одна из методик исследования самосознания и самооценки личности. Понятие самооэффективности ввел А. Бандура не столько для объяснения, сколько для целенаправленной работы по личностной коррекции. В данное понятие вкладывалась возможность оценивать умение людей осознавать свои способности и использовать их наилучшим образом.

Для диагностики потенциала студентов в сфере предметной деятельности и в сфере межличностного общения, которым они реально могут воспользоваться, была использована методика определения уровня самооэффективности, разработанная Дж. Маддуксом и М. Шеером (в модификации Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского) [14, 41, 46]. Выборка - 40 человек студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей, выпускников психологического факультета.

Цель методики – выявить уровень самооффективности личности студентов в сфере учебной предметной деятельности и в сфере межличностного общения [9]. Студентам предлагается прослушать или прочитать 23 утверждения и оценить степень своего согласия с их содержанием.

При оценивании сумма баллов первых 17 утверждений показывает уровень самооффективности в сфере предметной деятельности, а с 18-го по 23-е утверждение — в сфере межличностного общения. Подсчет баллов производится после изменения знака на обратный перед отмеченной цифрой в утверждениях: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22. Особенности процедуры: полученные результаты тестирования полезно соотнести с показателями других методик, в частности тестов, направленных на изучение уверенности в себе, самооценки. Следует попытаться найти взаимосвязь между результатами различных тестов, обратив внимание на то, какие качества и черты человека могут дополняться или компенсироваться другими.

При этом особое внимание придавалось тому, что при более чем скромных способностях умелое их использование позволяет человеку достичь высоких результатов. В то же время присутствие высокого потенциала автоматически не гарантирует высокие результаты, если человек не верит в возможность применить этот потенциал на практике и не пытается воспользоваться всем тем, что дано ему природой и обществом.

Тест определения уровня самооффективности – одна из методик исследования самосознания и самооценки личности [7]. Оценка человеком своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он реально может воспользоваться. Представления о самооффективности, заложенные в данную методику, предоставляют возможность получить не только информацию о самооценке личности и степени ее самореализации, но и создают определенный импульс к саморазвитию. Тем самым методика позволяет операционализировать попытки личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении.

Тест – это экспресс-диагностика, причем не только личной эффективности HR-директора, но и вообще вовлеченности руководителей в дела организации и принятие решений. Утверждение «я не слишком уютно чувствую себя на собраниях, в компаниях, в больших группах людей» вообще является ключевым для наших руководителей. В нашем бизнесе необходимо активное лидерство: готовность все время быть среди сотрудников, обсуждать с ними цели и задачи, результаты работы, выступать на собраниях. Если менеджер среднего звена нашей

компании не готов к этому, неуверенно чувствует себя на собраниях – это тревожный звоночек для нас, HR-ров. Человека надо развивать или расставаться с ним.

Таким образом, представления о самоэффективности, заложенные в данную методику, предоставляют возможность получить не только информацию о самооценке личности, не только сведения о степени ее самореализации, но и создают определенный импульс к саморазвитию. Тем самым методика позволяет операционализировать попытки личности достичь высоких результатов в предметной деятельности и межличностном общении.

Завышенная самооценка и потеря чувства реальности плохи не сами по себе. Неприятнее их следствие: взявшись за непосильный проект и провалив его, руководитель рискует потерять репутацию профессионала, которую он зарабатывал годами.

Если предположить, что Ваша самооценка вдруг стала излишне высокой, кто сможет сигнализировать Вам об этом? Подчиненные? Скорее всего нет. Часть из них боится Вас, часть – искреннее верит в Ваши силы. Руководство компании? Вряд ли. Во-первых, потому что не задумывается над такими вещами, во-вторых, потому что заинтересовано, чтобы люди больше работали и брали на себя ответственность. В случае же неудачи спрос только с Вас.

Остается один способ – самостоятельно проверять себя, диагностировать собственную самооценку. Сделать это очень просто. Есть совсем несложный и понятный тест, которым может воспользоваться каждый.

23 утверждения, с которыми Вы соглашаетесь или нет

Тест, позволяющий проверить, не ставите ли Вы слишком высокие цели и не склонны ли переоценивать собственные силы, разработали американские психологи Джеймс МАДДУКС и Марк ШЕЕР (см. таблицу 1).

Инструкция

Согласны ли вы с предлагаемыми утверждениями? Если абсолютно согласны, отметьте значение «+5», если абсолютно не согласны — значение «-5». В зависимости от степени своего согласия или несогласия с утверждениями используйте для ответа промежуточные оценки шкалы в области положительных или отрицательных значений, соответственно.

Таблица 1. Бланк теста самооффективности МАДДУКСА-ШЕЕРА

№ п/п	Список утверждений	Шкала ответа (степень согласия)
1	Когда я что-либо планирую, я всегда уверен(а), что могу выполнить данную работу	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
2	Одна из моих проблем состоит в том, что я не могу сразу взяться за работу, которую мне необходимо выполнить, оттягивая этот момент до последнего	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
3	Если я не могу выполнить работу с первого раза, я продолжаю попытки до тех пор, пока не справлюсь с ней	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
4	Когда я ставлю важные для себя цели, мне редко удается достичь их	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
5	Я часто бросаю дела, не закончив их	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
6	Я стараюсь избегать трудностей	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
7	Если что-то кажется мне слишком трудным, я не стану даже пытаться выполнить это хоть как-нибудь	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
8	Если я делаю что-то крайне необходимое, но не слишком приятное для меня, я все равно буду упорствовать до тех пор, пока не доведу дело до конца	-5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

- | | | |
|----|---|--------------------------------|
| 9 | Если я решил(а) что-то сделать, буду идти напролом, до конца | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 10 | Если мне не удастся быстро выучить что-то новое, сразу бросаю это дело | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 11 | Когда проблемы возникают неожиданно, мне не удастся справиться с ними | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 12 | Я не пытаюсь научиться чему-то новому, если оно выглядит слишком сложным для меня | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 13 | Неудачи не смущают меня, а только заставляют предпринимать еще более настойчивые попытки справиться с ситуацией | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 14 | Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных проблем | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 15 | Я вполне уверен(а) в себе | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 16 | Я легко бросаю дела | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 17 | Я не похож(а) на человека, который легко справляется с любыми проблемами в жизни | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 18 | Мне трудно приобретать новых друзей | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| 19 | Если я встречаю человека, с которым мне было бы приятно поговорить, иду к нему сам, не дожидаясь, пока он подойдет ко мне | -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |

- Если мне не удастся стать близким другом
 20 интересного мне человека, я, скорее всего, -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
 прекращу попытки общения с ним
- Если я познакомился(-ась) с человеком,
 21 который на первый взгляд кажется мне не -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
 слишком интересным, все равно не
 прекращаю сразу общения с ним
- Я не слишком уютно чувствую себя на
 22 собраниях, в компаниях, в больших группах -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5
 людей
- Я приобрел(а) всех друзей благодаря своей
 23 способности устанавливать контакты -5 -4 -3 -2 1 0 +1 +2 +3 +4 +5

Тест состоит из 23 готовых утверждений. Вам надо среагировать на каждое – ответить «да» или «нет». Причем степень своего согласия или, напротив, несогласия оцените по пятибалльной шкале. Если Вы абсолютно согласны с утверждением, отметьте значение «+5», если абсолютно не согласны – значение «-5». Можете использовать и промежуточные оценки.

После того как Вы поставили «оценки» по каждому из утверждений, поменяйте знаки «+» или «-» на противоположные в утверждениях: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22. К примеру, если на второе утверждение Вы ответили положительно и поставили «+4», Вам надо сделать «-4».

Теперь суммируйте баллы сначала по утверждениям с 1-го по 17-е, а затем с 18-го по 23-е. Такой порядок объясняется тем, что пункты 1-17 показывают, каков уровень вашей самооффективности в предметной деятельности (то есть в профессиональной сфере), а оставшиеся с 18-го по 23-е выявляют Вашу самооценку в сфере межличностного общения.

Возможно что после суммирования всех ответов получится отрицательный результат. Например, если ваша сумма по пунктам 1-17 лежит между значениями от -7 до +53, ваше чувство самооффективности в профессиональной деятельности в норме (среднее значение для россиян +30). По пунктам 18-23 считается

нормальной сумма в интервале от +7 до +15 (среднее +8). В этом случае Вы можете быть спокойны: Ваши ожидания от общения с людьми вполне адекватны.

Сумма баллов первых 17 утверждений показывает уровень самооффективности в сфере предметной деятельности, а с 18-го по 23-е утверждение — в сфере межличностного общения.

Подсчет баллов производится после изменения знака на обратный перед отмеченной цифрой в утверждениях: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22.

Нормировка теста была проведена А. Огневым на выборке более 900 человек (школьники, студенты, работники госпредприятий, госслужащие, безработные). Средние значения уровня самооффективности располагаются в интервале от -7 до +53 баллов, а в сфере общения — в интервале от +7 до +15. Таким образом, показатели, лежащие за указанными пределами, свидетельствуют либо о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо — о завышенной.

Методику МАДДУКСА-ШЕЕРА можно применять для коучинга руководителя, но результаты тестирования консультант (часто в этом качестве выступают HR-ы) обязательно должен обсудить с руководителем, объяснить, что они означают и какие выводы можно делать, а какие нет. Нужно понимать, что с помощью методики МАДДУКСА-ШЕЕРА мы оцениваем лишь малую часть показателей, связанных с эффективностью HR-директора. Самооффективность – это не навык, а вера человека в то, как он может использовать свои навыки в конкретной ситуации, вера в способность организовать и координировать свои действия в изменяющихся и сложных ситуациях.

Таблица 2. Результаты нормирования тестовых показателей на российской выборке

Показатель	Самооффективность в сфере:	
	предметной деятельности	межличностного общения
Среднее значение по шкале	30,6	3,8

Среднее квадратичное отклонение	23,8	11,1
Число испытуемых	927	927

Тест оценивает адекватность представления о себе и, к сожалению, не более того - использовать методику МАДДУКСА-ШЕЕРА, на мой взгляд, можно лишь для самоанализа.

Бланк методики:

- 1 Если я как следует постараюсь, то всегда найду решение даже сложным проблемам.
- 2 Если мне что-либо мешает, то я все же нахожу пути достижения своей цели.
- 3 Мне довольно просто удастся достичь своих целей.
- 4 В неожиданных ситуациях я всегда знаю, как я должен себя вести.
- 5 При непредвиденно возникающих трудностях я верю, что смогу с ними справиться.
- 6 Если я приложу достаточно усилий, то смогу справиться с большинством проблем.
- 7 Я готов к любым трудностям, поскольку полагаюсь на собственные способности.
- 8 Если передо мной встает какая-либо проблема, то я обычно нахожу несколько вариантов ее решения.
- 9 Я могу что-либо придумать даже в безвыходных на первый взгляд ситуациях.
- 10 Я обычно способен держать ситуацию под контролем.

Обработка полученных результатов

Количество баллов складывается. Показатели до 27 баллов свидетельствуют о низкой самооэффективности; 27–35 – показатели средней самооэффективности, более 35 – высокой.

Нужно учитывать, что данная методика не защищена от так называемых социально желательных ответов, поэтому в процессе профотбора желательно использовать также проективные методики, которые не дают возможности претенденту «приукрасить» результаты. Вы оцените, не завышена ли у Вас самооценка, но понять, каковы в реальности Ваши возможности, каков Ваш потенциал, Вы вряд ли сможете. Поэтому мы используем двухступенчатую систему оценки потенциала руководителей.

Сначала руководителя оценивает вышестоящее лицо – топ-менеджер. Заключение, которое он дает, обсуждается и утверждается в рамках «круглых столов» по развитию сотрудников. В них участвуют коллеги руководителя, а также представитель отдела по работе с персоналом и председатель «круглого стола» (обычно это топ-менеджер, которому подчиняется оцениваемый).

Завершается процедура встречей топ-менеджера со своим подчиненным. На ней обсуждаются результаты и утверждается план развития. Если чувство самоэффективности зашкаливает, нет оснований для паники

Не стоит тревожиться и беспокоиться по поводу завышенной самооценки. Просто заметьте для себя этот факт и впоследствии более взвешенно подходите к новым проектам, пытайтесь предельно адекватно оценивать, что нужно, чтобы его реализовать, и в какие сроки это можно сделать.

То, что у руководителей, включая HR-директоров, самооценка несколько выше, чем обычно, не так уж и плохо. Если человек не верит в собственные силы, он мало чего добьется. Предположим, Вы идете по саду и видите спелое красивое яблоко на яблоне. Оно висит достаточно высоко. Если Вы решите, что никогда не допрыгнете до него, то даже и не станете пытаться это сделать. А если приложите максимум усилий, то, возможно, яблоко будет Вашим.

Также и в организации: руководитель с низким ощущением самоэффективности не добьется ничего особенного. А получить должность HR-директора нелегко. Для этого нужно уметь брать за решение сложных задач и выполнять их. Человек, который никогда не берется за невозможное, не станет примером для других. Людей со средним уровнем притязаний нередко называют посредственностями. А в нашей культуре каждый стремится быть личностью и показывать выдающиеся результаты. Именно поэтому на Западе (и особенно в США) амбициозность считается достоинством руководителя. Наоборот, в Китае принято намечать невысокий, но абсолютно реалистичный план.

В 70-е годы американский психолог Альфред БАНДУРА, автор теории социального научения, предложил бизнесу тестировать самооэффективность принимаемых на работу руководителей. То есть их уверенность в том, что они справятся с задачей в профессиональной области или сфере общения.

По мнению БАНДУРЫ, нормально, если успешный человек считает себя способным выполнить задачу чуть сложнее той, которая на самом деле ему по плечу. Личность, осознающая свою эффективность, прилагает больше усилий для выполнения сложных дел по сравнению с теми, кто испытывает серьезные сомнения в своих возможностях. И зачастую выигрывает.

Психологический эффект налицо: высокая самооэффективность, связанная с ожиданием успеха, обычно ведет к хорошему результату и повышает самоуважение. Люди, верящие в свою способность решить проблему, мысленно представляют себе удачный сценарий, который обеспечивает позитивные ориентиры для выстраивания своего поведения. Вероятно, такие люди настойчивы в достижении своих целей и преодолении препятствий, не склонны предаваться самокритике. Нацеленные на успех, они менее тревожны и склонны к депрессии, а также обладают большими способностями к обучению и самообучению.

Есть еще поговорка – кто не рискует, тот не пьет шампанского. Под риском можно понимать то, что человек взялся за дело, не будучи до конца уверенным, что сможет с ним справиться, но успешно довел его до конца. Иначе говоря, человек решил выйти за пределы собственной самооценки.

2.2. Анализ первичных результатов

Средние значения уровня самооэффективности в сфере предметной деятельности располагаются в интервале от -7 до +53 баллов, а в сфере общения — в интервале от +7 до +15. Таким образом, показатели, лежащие за указанными пределами, свидетельствуют либо о заниженной оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности, либо — о завышенной. В процессе жизни у человека складывается устойчивая манера объяснять причины происходящего, и, сталкиваясь с теми или иными событиями или результатами деятельности, он приписывает им причины в соответствии со сложившимся атрибутивным стилем.

Среднее значение самооэффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей в нашей группе составило $32,89 \pm 3,07$, что соответствует уровню «выше среднего», из нашей выборки студенты достаточно

уверены в правильности своих действий как учащиеся, ожидают результативности своих действий и полезности затраченных усилий, а также положительно оценивают свои способности решать конкретные учебные задачи.

Таблица 6 – Исследование самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей

Показатели самооффективности	M ± σ
Самооффективность по шкале Р.Шварцера и М.Ерусалема	32,89 ± 3,07
Предметная самооффективность студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей	41,84 ± 24,93
Межличностная самооффективность студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей	4,79 ± 10,24

Наиболее подробно модель атрибуции была описана М. Селигманом. С его точки зрения уровень оптимизма/пессимизма объективно диагностируется посредством объяснения испытуемым неких заданных ситуаций, которые могут моделироваться в зависимости от задач исследования. В качестве факторов, описывающих атрибутивный стиль, выделяют факторы постоянства события во времени, глобальности в отношении локализации события в пространстве и персонализации, которая тесно связана с самооценкой и тем, где человек склонен видеть причину событий: внутри себя или вовне.

Постоянство выступает как временная характеристика причин хороших и плохих событий, описывая субъективные представления человека о том, насколько они стабильны.

Широта определяет степень охвата различных сфер жизни теми или иными причинными схемами, универсальность объяснений. Высокая выраженность параметра широты проявляется в том, что человек находит настолько широкие и общие причины, что они затрагивают события во всех сферах его жизни.

Параметр персонализации, близкий по смыслу к тому, что в теории Дж. Роттера называется локусом контроля, характеризует склонность человека искать причины происходящих с ним событий в себе или в не зависящих от себя внешних обстоятельствах.

Из сочетания этих факторов складываются стили атрибуции: пессимистический и оптимистический. Для пессимистического стиля характерно приписывание неприятным событиям постоянного, глобального и интернального характера, а приятным - временного, локального и экстернального. И, наоборот, носители оптимистического стиля оценивают плохие события как временные, локальные и случившиеся не по их вине, а хорошие события - как постоянные и глобальные, причину их видят внутри себя [16; 17].

2.3. Методики изучения, описания и интерпретации полученных данных общей самооффективности личности студентов

Предметная самооффективность равна $41,84 \pm 24,93$, что соответствует среднему уровню. Среднее значение межличностной самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей составило $4,79 \pm 10,24$, что соответствует уровню ниже среднего. Таким образом, студенты, представленные в нашей выборке, в среднем, более уверенно чувствуют себя в практической сфере, чем во взаимодействии с людьми – и особенно друг с другом.

По результатам методики «Шкала самооффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема (адаптация В.Г. Ромека)» для определения уровня профессиональной самооффективности будущего специалиста получены следующие результаты: показатель высокой самооффективности выявлен у 6 испытуемых (35-40 баллов); показатель средней самооффективности определен у 33 испытуемых (27-35 баллов); показатель низкой самооффективности выявлен у 2 испытуемых (0-27 баллов).

Далее для определения уровня субъективной оценки испытуемым своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения были определены по «Тесту определения самооффективности Маддукса и Шеера (перевод и модификация Л. Бояринцевой под руководством Р.Л. Кричевского)» и получены следующие результаты: уровень самооффективности в сфере

предметной деятельности - высокие значения у 20 испытуемых (54 баллов и выше), средние значения у 21 испытуемого (-7 до 53 баллов), низкое значение ни у одного испытуемого не было определено (-6 баллов и ниже); уровень в сфере межличностного общения - высокий определен у 26 человек (16 баллов и выше), средний у 14 человек (7-15 баллов), низкий уровень не обнаружен (6 баллов и ниже).

По результатам данной методики значения испытуемых показали о завышенной и средней оценке потенциала в той или иной сфере жизнедеятельности.

Следующая методика на определение уровня карьерной самооффективности «Методика исследования карьерной самооффективности (автор Н. Бетц, адаптация Д. Бондаренко и Е.А. Могилевкина)» позволила определить следующие результаты испытуемых:

- 1) Шкала «Профессиональная осведомленность» - выявлена у 16 испытуемых;
- 2) Шкала «Самооценка» - выявлена у 11 испытуемых;
- 3) Шкала «Карьерное целеполагание» - выявлена у 3 испытуемых;
- 4) Шкала «Карьерное планирование» - выявлена у 3 испытуемых;
- 5) Шкала «Способность решать карьерные проблемы» - выявлена у 7 испытуемых.

Рассмотрев результаты испытуемых по всем методикам, следует отметить, что уровень самооффективности в сфере предметной и профессиональной деятельности имеет высокие и средние значения. На низком уровне в данных областях испытуемые себя не оценивают.

Для получения более подробного анализа по имеющимся результатам испытуемых, были использованы два метода математической статистики. Корреляционный анализ и поиск значимых различий по t-критерию Стьюдента были проведены с помощью программы «Microsoft Excel» и автоматического калькулятора.

Метод корреляции Пирсона: корреляционный анализ показал следующий результат $\chi^2_{Эмп} = 200.156$, данный коэффициент не превышает критические значения χ^2 при $v=280$. Различия между данными испытуемых по методикам на самооффективность и на карьерную самооффективность считаются достоверными, если $\chi^2_{Эмп}$ достигает или превышает χ^2 , и тем более достоверным, если $\chi^2_{Эмп}$ достигает или

превышает χ^2 . Далее следует отметить, что χ^2 равно критическому значению или превышает его, расхождения между распределениями статистически достоверны. Получившиеся результаты свидетельствуют о том, что значения по предложенным методикам направленные на самооценку между собой статистически взаимосвязаны, т.е. самооценку в сфере предметной деятельности и в сфере общения прямо пропорциональны карьерной самооценке.

Следующим методом, для подсчета значимых различий у группы испытуемых, является t-критерий Стьюдента. Для данного метода, испытуемые делятся на группу успешных и на группу не успешных в учебной деятельности. Сам критерий успешности в учебе определен по результатам зимней экзаменационной сессии, которые были предоставлены из деканата. Успешными в учебе являются испытуемые, которые полностью закрыли сессию, а не успешными являются испытуемые, которые не смогли полностью сдать сессию. Результаты математической статистики представлены в таблицах.

Рассмотрим полученные данные по t-критерию Стьюдента (см. таблицу).

Результаты значимых различий между группами по t-критерию Стьюдента

Название Методики/Шкалы	t-критерий Стьюдента	Зона значимости/незначимости
1	2	3
«Шкала самооценки Р. Шварцера, М. Ерусалема (адаптация В. Ромека)»	tЭмп = 0	незначимости
«Тест определения самооценки и Маддукса и Шеера (перевод и модификация Л. Бояринцевой под руководством Р.Л. Кричевского)»	Уровень самооценки в сфере предметной деятельности	tЭмп = 0.1 незначимости

Уровень в сфере межличностного общения	tЭмп = 1.3	незначимости
«Методика исследования карьерной самооффективности и (автор Н.Бетц, адаптация Д.Бондаренко и Е.А. Могилевкина»	Профессиональная Осведомленность	tЭмп = 0.4 незначимости
Самооценка	tЭмп = 1	незначимости
Карьерное целеполагание	tЭмп = 0.1	незначимости
Карьерное планирование	tЭмп = 0.3	незначимости
Способность решать карьерные проблемы	tЭмп = 0.3	незначимости

Сравнение двух групп студентов по t-критерию Стьюдента показано, что по всей выборки найдена зона незначимости. Сравнительный анализ показал, что между группой «успешных в учебной деятельности» и «неуспешных» значимые различия отсутствуют.

Во второй главе было проведено эмпирическое исследование на выявление уровня профессиональной успешности у будущих HR- менеджеров, результаты диагностики обработаны с помощью методов математической статистики, проведено сравнение с уровнем успеваемости в учебной деятельности.

Установлен уровень профессиональной самооффективности у будущих HR-менеджеров определяется средним показателем - 80%, вера в эффективность в собственные силы, способности. Высокий уровень профессиональной самооффективности определен у 15% испытуемых, что характеризует интерес к делу, уверенность в себе, целеустремленность. Уровень с низкой самооффективностью выявлен у 5% испытуемых, данная категория людей не

уверена в собственных профессиональных способностях.

Выявлен уровень самооффективности в сфере предметной деятельности и в сфере межличностного общения у испытуемых. В сфере учебной деятельности высокие значения представлены у 49% всей испытуемой группы. Средний уровень определен у 51%, низких значений по результатам данной методики - 0%, данный показатель не выявлен. В сфере межличностного общения высокие значения выявлены у 66% молодых специалистов, средние значения определены у 34% испытуемых, низкий уровень межличностного общения не выявлен. По полученным данным высокие и средние значения в сфере предметной деятельности у молодых специалистов, можно определить на одинаковом уровне, значительные различия не велики. Это свидетельствует о том, что группа будущих HR- менеджеров успешна в учебной деятельности, и в сфере межличностного общения обладают коммуникативными навыками.

Определен уровень карьерной самооффективности у молодых специалистов. Наиболее высокий показатель выявлен по шкале «Профессиональная осведомленность» - 42%, что характеризует уровень знаний об особенностях профессиональной деятельности в той или иной сфере. Средний показатель выявлен по шкале «Самооценка» - 27%, часть группы молодых специалистов представляют о своих карьерных возможностях относительно своих сильных и слабых сторон. Следующий показатель определяется по шкале «Способность решать карьерные проблемы» выявлен у 17% испытуемых, которые умеют осознавать карьерные проблемы и способы их решения. Одинаковый показатель 7% был определен по шкалам «Карьерное целеполагание» и «Карьерное планирование». Данная группа будущих HR-менеджеров нацелена на способность ставить цели, достигать их, определять сроки и ресурсы.

По методу корреляции Пирсона установлено, что предоставленные данные испытуемых на обработку по данному статистическому методу являются разными. Выявлено, что методики направленные на самооффективность в сфере профессиональной деятельности, в сфере предметной деятельности, в сфере общения, в сфере карьерной самооффективности между собой статистически взаимосвязаны. Данный показатель, позволяет определить у будущих HR-менеджеров направленность на самооффективность.

Метод t-критерий Стьюдента показал, что все данные находятся в зоне незначимости. Это характеризует тем, что группы «успешных» и «не успешных» молодых специалистов в учебной деятельности может быть, как успешна, так и не успешна в профессиональной деятельности. Успешность в учебной деятельности

зависит не от профессиональной деятельности, а от приложенных усилий и мотивации.

Теоретические положения, предложенная модель личностной самооффективности - психологов, выводы проделанной работы дополняют и уточняют концепцию самооффективности и ее развития, имеют важное значение для теоретического осмысления особенностей личности психолога, его профессионального самосознания. Полученные данные углубляют научное понимание закономерностей личностно-профессионального развития, расширяют научно-теоретические основы психологической службы вуза.

Практическая значимость исследования обусловлена возможностью широкого применения его основных положений, использованных методов и выводов для психолого-педагогической работы со студентами-психологами, в частности, проведения диагностических, развивающих, психопрофилактических, просветительских мероприятий. Результаты исследования используются в подготовке и переподготовке психологов в вузах, в том числе при чтении курсов «Педагогическая психология», «Рефлексивная культура психолога», «Психология и педагогика высшей школы», «Психолого-педагогический практикум», «Введение в психолого-педагогическую деятельность».

Предложенный и апробированный в работе комплекс диагностических методик применяется сотрудниками психологической службы вуза для изучения личностных особенностей и может быть использован для диагностики уже работающих профессионалов. Разработанная и реализованная программа развития личностной самооффективности в ходе их обучения позволяет посредством соблюдения представленных в ней психолого-педагогических условий повысить качество образовательного процесса, стимулировать личностно-профессиональное развитие будущих психологов.

Достоверность и обоснованность полученных результатов обеспечивается комплексным подходом к изучаемой проблеме, методологической обоснованностью исходных теоретических положений, использованием комплекса надежных методов исследования, адекватных его цели, объекту, предмету и задачам, корректным применением в сочетании математико-статистических и качественных методов при обработке и анализе эмпирических результатов, обсуждением основных положений и выводов работы в широкой аудитории специалистов-психологов.

Через стиль атрибуции (объяснения) «просеивается» индивидуальный опыт неудач, при этом в случае оптимистичной атрибуции значение этого опыта преуменьшается, в случае пессимизма -преувеличивается.

Таким образом, именно пессимистический атрибутивный стиль обуславливает возникновение беспомощности, тогда как оптимистичный, напротив, своего рода, катализирует активность субъекта деятельности.

Это предположение получило существенную эмпирическую поддержку. Так, серия экспериментов среди и школьников (Селигман, Абрамсон, Семмел и др., 1979) показала, что пессимистический (малоадаптивный) атрибутивный стиль способствует обобщенному ожиданию неудачи и создает предпосылки для возникновения беспомощности и депрессии, как в настоящем, так и в будущем.

Больше того, многочисленные исследования, проведенные М. Селигманом и его коллегами [8], доказывают, что стиль объяснения играет гораздо большую роль в достижении успеха в деятельности, чем талант (способности), и даже может компенсировать их недостаток: «пессимисты останавливаются ниже своего потенциала, а оптимисты превосходят его» [3, с. 144].

В целом, подход М. Селигмана к исследованию оптимизма-пессимизма не противоречит подходу М. Шейера и Ч. Карвера, а скорее дополняет его. Если М. Шейер и Ч. Карвер при определении этих понятий основное значение придают положительным или отрицательным ожиданиям, то М. Селигман смещает акцент на причины тех или иных ожиданий, которые, по его мнению, следует искать в особенностях атрибутивного стиля.

Через стиль атрибуции (объяснения) «просеивается» индивидуальный опыт неудач, при этом в случае оптимистичной атрибуции значение этого опыта преуменьшается, в случае пессимизма -преувеличивается.

Таким образом, именно пессимистический атрибутивный стиль обуславливает возникновение беспомощности, тогда как оптимистичный, напротив, своего рода, катализирует активность субъекта деятельности.

Разработанный Селигманом опросник атрибуционного стиля Attribution Style Questionnaire (ASQ) и его расширенная версия Expanded Attributional Style Questionnaire (EASQ), позволяющие оценить оптимизм и пессимизм, также широко используются за рубежом в практике деловой оценки персонала, при подборе кадров и др.

Мы полагаем, что исследование самооффективности и стиля объяснения позволяет сформировать комплексное представление об уровне и «качестве» субъектности, характере взаимодействия субъекта с окружающим его миром, потенциале субъектной активности, ее конструктивности.

Крайне важным представляется нам и то обстоятельство, что изучение самооффективности и стиля объяснения позволяет оценить ближайшие перспективы становления субъекта деятельности.

Таким образом, исследуемые компоненты субъектности могут выступать в качестве важных прогностических параметров эффективности субъекта в профессии и включатся на этой основе в процедуры деловой оценки персонала с целью управления его карьерным развитием и построения эффективной модели кадрового менеджмента в условиях современной организации.

В настоящее время психологическая наука переносит акцент с проблем слабости индивида, его неспособности выдерживать трудные жизненные ситуации на проблемы усиления позитивных перемен в его поведении, на развитие потенциала и нахождение внутреннего ресурса, позволяющего ему быть подлинным субъектом и эта задача делает крайне актуальным исследование самооффективности, поскольку в современных условиях от субъекта требуется не только высокий уровень компетентности в той деятельности, которой он себя посвящает, но и оптимистическое представление о собственной эффективности, выступающее важным психологическим условием достижения успеха в различных областях жизни, в том числе в профессии.

Значимая роль в профессиональном становлении личностной самооффективности, с одной стороны, и недостаточная разработанность данной проблемы, с другой, потребовали проведения теоретико-эмпирического исследования.

Подтвержденная в его ходе гипотеза и решенные задачи свидетельствуют о том, что цель исследования достигнута. В качестве его итогов могут быть сформулированы следующие основные результаты и выводы.

1. Понятийный аппарат педагогической психологии обогащен понятием «личностная самооффективность». Она определяется как сочетание представлений субъекта о наличии у себя ПВК и его уверенности в том, что в ситуациях профессиональной деятельности он сможет актуализировать и квалифицированно использовать как особый инструмент сложный комплекс этих качеств, обеспечивающих успешность выполнения стоящих перед ним задач.

2. Структура личностной самооффективности студента-психолога включает в себя три компонента: когнитивно-рефлексивный; эмоционально-оценочный; регулятивно-поведенческий, которые, будучи системно связаны между собой, обеспечивают ее целостность. Установлено условное соответствие между данными структурными компонентами и реализуемыми ими функциями: когнитивно-рефлексивный выполняет познавательные-диагностические функции, эмоционально-оценочный - эмоционально-защитные, регулятивно-поведенческий - мотивационно-организационные функции. Личностная самооффективность как целостное образование выполняет результирующие функции, имеющие интегративно-развивающий характер.

3. Статус личностной самооффективности студента-психолога определяется следующим образом: личностная самооффективность студента-психолога есть профессионально ценное метакачество, которое может быть сформировано лишь на основе имеющихся у субъекта ПВК.

4. В целях изучения личностной самооффективности в период обучения разработан и апробирован диагностический инструментарий (в том числе авторский опросник личностной самооффективности -психологов), предназначенный для изучения уровня ее развития в целом и отдельных структурных компонентов, динамики ее развития в период обучения, а также взаимосвязи личностной самооффективности и ряда ПВК.

5. Разработана и реализована в психолого-педагогическом эксперименте программа развития личностной самооффективности в ходе прохождения различных практик, предусматривающая создание совокупности психолого-педагогических условий, способствующих развитию их личностной самооффективности.

6. Выявлен нелинейный характер динамики личностной самооффективности на этапе обучения как на уровне ее объективного, так и субъективного параметров, а также выявлена неравномерная представленность в профессиональном самосознании структурных компонентов личностной самооффективности по частоте их встречаемости.

7. Установлено, что успешность развития личностной самооффективности в период профессиональной подготовки обеспечивается в виде повышения ее уровня при реализации следующих психолого-педагогических условий:

- актуализация и развитие их рефлексивных способностей;

- углубление представлений о собственных ПВК и возможностях их развития;
- психолого-педагогическое воздействие на профессиональную Я-концепцию;
- укрепление реалистичной профессиональной самооценки и позитивного профессионального самоотношения;
- повышение у них уверенности в себе и своем профессиональном потенциале.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Здесь приводится одна из конкретных диагностических методик, разработанных Маддуксом и Шеером, направленная на количественное определение уровня самоэффективности. Перевод теста и его модификация осуществлены Л. Бояринцевой под руководством Р. Кричевского. Речь идет об оценке человеком своего потенциала в сфере предметной деятельности и в сфере общения, которым он реально может воспользоваться. Тест состоит из 23 утверждений, с каждым из которых испытуемый оценивает степень своего согласия по 11-балльной шкале.

В качестве перспектив дальнейшего исследования проблемы можно обозначить следующие: сопоставительный анализ развития личностной самоэффективности и уже работающих психологов, связь личностной самоэффективности студента-психолога с особенностями его профессионального самовоспитания.

Список литературы

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности) : Избр. психол. тр. / К.А. Абульханова. М. ; Воронеж : Моск. психол.-соц. ин-т : НПО «МОДЭК», 1999. - 224 с.
2. Абульханова К.А. С.И. Рубинштейн ретроспектива и перспектива / К.А. Абульханова // Проблема субъекта в психологической науке / отв. ред. А.В. Брушлинский, М.И. Воловикова, В.Н. Дружинин. - М. : Академ, проект, 2000.-С. 13-26.
3. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы / Л.И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности / отв. ред. Л.И. Анцыферова. М. : Наука, 1981. - С. 3-19.

4. Асмолов А.Г. Психология индивидуальности. Методологические основы развития личности в историко-эволюционном процессе / А.Г. Асмолов. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1986. - 96 с.
5. Бандура А. Самоэффективность (self-efficacy) // Психологическая энциклопедия. 2-е изд. / под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. СПб: Питер, 2006. С. 777-778.
6. Батулин Н. А. Влияние успеха и неудачи на функциональное состояние и результативность деятельности [Текст]: дис. канд. психол. наук / Н. А. Батулин. - Л., 1980. - 191с.
7. Боулби Джон. Создание и разрушение эмоциональных связей. / Пер. с англ. В.В. Старовойтова — 2-е изд. — М.: Академический Проект, 2004. — 232 с. — (Руководство практического психолога).
8. Большой психологический словарь / под ред. Б.Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2003. - 672 с.
9. Гордеева Т.О. Гендерные различия в академической и социальной самоэффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков / Т.О. Гордеева, Е.А. Шепелева // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. 2006. - № 3. - С. 78-85.
10. Кон И.С. В поисках себя : Личность и ее самосознание / И.С. Кон.- М.: Политиздат, 1984. 335 с.
11. Кричевский Р.И. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности / Р.И. Кричевский // Акмеология. 2001. - № 1. -С. 47-52.
12. Пантлеев С.Р. Методика исследования самоотношения / С.Р. Пантлеев. М. : Смысл, 1993. - 32 с.
13. Пантлеев Р.С. Самоотношение как эмоционально-оценочная система / Р.С. Пантлеев. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1991. - 108 с.
14. Петровский А.В. Проблемы развития личности с позиций социальной психологии // Вопр. психологии. 1984. - № 4. - С. 15-29.
15. Платонов К.К. Система психологии и теория отражения / К.К. Платонов. М. : Наука, 1982. - 309 с.
16. Сарджвеладзе Н.И. Самоотношение личности / Н.И. Сарджвеладзе // Психология самосознания. Хрестоматия. Самара : Изд. дом «БАХРАХ-М», 2003. - С. 174-207.
17. Сериков В.В. Личностно ориентированное образование / В.В. Сериков // Педагогика. 1994. - № 5. - С. 16-25.
18. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности: Теория и практика психодиагностики / Л.Н. Собчик. М. : Ин-т приклад, психологии, 2000.-512 с.
19. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. -М. : Сов. энциклопедия, 1984. 1600 с.

20. Современный толковый словарь русского языка / гл. ред.
21. С. А. Кузнецов. М. : Ридерз Дайджест, 2004.-960с.
22. Современный философский словарь / под общ. ред. В.Е. Кемерова. М. : Академ, проект, 2004. - 862 с.
23. Соколова Е.Т. Самосознание и самооценка при аномалиях личности / Е.Т. Соколова М. : Изд-во Моск. ун-та, 1989. - 213 с.
24. Стишенок И.В. Тренинг уверенности в себе. Развитие и реализация новых возможностей / И.В. Стишенок. СПб. : Речь, 2008. - 227 с.
25. Столин В.В. Самосознание личности / В.В. Столин. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1983. - 284 с.
26. Субъект действия, взаимодействия, познания (Психологические, философские, социокультурные аспекты) / отв. ред. Э.В. Сайко. М. ; Воронеж : Моск. психол.-соц. ин-т : НПО «МОДЭК», 2001. - 288 с.
27. Субъект, личность и психология человеческого бытия / под ред. В.В. Знакова, З.И. Рябикиной. М. : Ин-т психологии РАН, 2005. - 382 с.
28. Темнова Л.В. Личностно-профессиональное развитие психолога: монография / Л.В. Темнова. М. : МПГУ, 2000. - 212 с.
29. Хлоповских Ю.Г. Особенности психолого-педагогической деятельности будущих психологов образования : автореф. дис. . канд. психол. наук : 19.00.07 / Ю.Г. Хлоповских. - Воронеж : ВГУ, 2004. -24 с.
30. Холл К.С. Теории личности / Кэлвин С. Холл, Гарднер Линдсей. -М. : ЭКСМО-Пресс, 1999. С. 493-503.
31. Хорнблоу Э.Р. Применение зрительно-аналоговой шкалы для оценки тревоги / Э.Р. Хорнблоу // Стресс и тревога в спорте. — М. : Физкультура и спорт, 1983. С. 165-173.
32. Хьелл Л. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер. СПб. : Питер и др., 1997. - С. 390-426.
33. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / И.И. Чеснокова. М. : Наука, 1977. - 144 с.
34. Шварцер Р. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема / Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромек // Иностранная психология. 1996. - № 7. - С. 71-76.
35. Шибутани Т. Я-концепция / Т. Шибутани // Психология самосознания. Хрестоматия. Самара : Изд. дом «БАХРАХ-М», 2003. - С. 245-269.
36. Bandura A. Analysis of self-efficacy theory of behavioral change / A. Bandura, N.E. Adams // Cognitive Theory and Research, 1977. № 1. -P. 287-310.
37. Bandura A. Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation / A. Bandura, D.H. Schunk // Journal of Personality and

Social Psychology, 1981. № 41. - P. 586-598.

38. Bandura A. Exercise of personal agency through the self-efficacy mechanism / A. Bandura // Schwarzer R. (ed.) Self-efficacy: Thought control of action. Washington, D.C. : Hemisphere, 1992. - P. 3-38.
39. Scheier M F, Carver C S A model of behavioral self-regulation translating intentions into actions / In L. Berkowitz, Advances in experimental social psychology 1988 Vol 21 P 303-346 N Y Academic Press

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Результаты сравнения показателей самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей между группами по количеству оценок «отлично» и по базовому образованию

Таблица 1. Показатели самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей с разным количеством оценок «отлично»

Показатели самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей	Общая совокупность $M \pm \sigma$	Студенты «отличники» $M \pm \sigma$	Студенты «троечники» $M \pm \sigma$
Самооффективность по шкале Р.Шварцера и М.Ерусалема	32,89 ± 3,07	33,92±2,61	31,14±3,39
Предметная самооффективность студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей	41,84 ± 24,93	43,00±21,38	39,86±31,52
Межличностная самооффективность студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей	4,79 ± 10,24	2,43±11,21	6,17±11,63

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Показатели самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей с разным базовым образованием (* - значимость различий)

Таблица 2. Показатели самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей с разным базовым образованием (* - значимость различий $p \leq 0,05$)

Показатели самооффективности студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей с разным базовым образованием	Общая совокупность $M \pm \sigma$	Студенты с техническим образованием $M \pm \sigma$	Студенты с гуманитарным образованием $M \pm \sigma$	Точная знч. [2*(1сторонняя Знач.)]
Самооффективность по шкале Р.Шварцера и М.Ерусалема	$32,89 \pm 3,07$	$32,33 \pm 2,50$	$33,15 \pm 3,46$	
Предметная самооффективность студентов-посетителей и активных пользователей социальных сетей с разным базовым образованием	$41,84 \pm 24,93$	$30,83 \pm 23,89$	$46,92 \pm 24,36$	0,044

Межличностная
самоэффективность
студентов-посетителей
и активных
пользователей
социальных сетей с
разным базовым
образованием

4,79 ± 10,24 0,17±13,56 6,92±9,99