

ЭКСПЕРТИЗА

5-10 февраля 2006г.

X Российская молодежная научная и инженерная выставка «Шаг в будущее»

Москва. МГТУ им. Н.Э. Баумана. Федеральное Агентство по образованию

Раздел №3. Наука о природе и человеке. Направление №9. Социальные и поведенческие науки.

Серова М.В. ОРМ –21.

Роль эмоционального интеллекта в формировании статуса лидера в молодежной среде.

Научный руководитель – Дувалина О.Н. *Диплом, удостоверяющий высокий уровень руководства исследовательской деятельностью молодежи*

1 октября – 1 декабря 2005г. Конкурсный отбор заявок и сопровождающих материалов.

28 нояб. – 14 дек. 2005г. Отбор работ на выставку «Шаг в будущее» Экспертным советом программы.

6 февраля – 7 февраля 2006г. Работа первой экспозиции выставки. Демонстрация исследователями стендового, компьютерного и дополнительных элементов демонстрации.

9 февраля – 10 февраля 2006г. Работа выставки-презентации.

- *Свидетельство участника: Работа выполнена на высоком и профессиональном уровне.*
- *Свидетельство кандидата в состав Научной делегации РФ для участия в Лондонском международном молодежном научном форуме 26 июля- 9 августа 2006г.*
- *Диплом за высокие результаты, продемонстрированные на выставке при защите и демонстрации исследовательского проекта.*
- *Подарок Комитета общественных связей г. Москвы*

25-26 апреля 2006.

Международная научная конференция «X царско-сельские чтения:

Вузовская наука России для повышения качества жизни человека»

г. Санкт-Петербург. ЛГУ им. А.С. Пушкина. Международная академия наук высшей школы.

Направление: психологические проблемы современного человека и об-ва.

Серовой М.В., ОРМ-21. Эмоциональный интеллект как необходимая характеристика лидерства в студенческой группе. (*с. 157-159) Научный руководитель – Дувалина О.Н.

*Сборник: *X царско-сельские чтения. Международная научная конференция 25-26 апреля 2006г. – СПб.: ЛГУ А.С. Пушкина, 2006.-188с.*

26июля- 9 августа 2006г.

Соревнование молодых ученых Европейского Союза. Лондонский международный научный форум.

г. Лондон. Великобритания.

Серова М.В., ОРМ- 21, член Национальной делегации РФ

РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ФОРМИРОВАНИИ СТАТУСА ЛИДЕРА В МОЛОДЕЖНОЙ СРЕДЕ

Российская Федерация, Калужская область, г. Калуга.

Серова Маргарита Викторовна

КГПУ им. К.Э. Циолковского,

2 курс.

Научный руководитель:

Дувалина Ольга Николаевна, старший преподаватель
кафедры «Социальной педагогики и организации работы с молодежью»,

Институт социальных отношений
Калужского государственного педагогического университета им. К.Э. Циолковского.

В современном обществе проблема компетентности в понимании и выражении эмоций стоит достаточно остро, поскольку в нем искусственно насаждается культ рационального отношения к жизни, воплощенный в образе некоего эталона, лишённого эмоций. Известно, что запрет на эмоции ведет к их вытеснению из сознания. В свою очередь, невозможность психологической переработки эмоций способствует разрастанию их физиологического компонента в виде неприятных ощущений. (И.Н.Андреева, 2003) Таким образом, неправильное проявление эмоций ведет к психическому нездоровью личности, что препятствует эффективному межличностному взаимодействию. Эмоции - это нечто весьма сильное, быстро проходящее и порой препятствующее работе. Надо отметить, что эмоциональный эпизод в большинстве случаев оставляет после себя след, который не проходит долго: некое настроение, малозаметный, но стойкий осадок чувства, ощущаемого человеком. Любое настроение, как хорошее, так и плохое, оказывает воздействие на межличностные отношения. Естественно, мы предпочитаем общаться с людьми, которые отличаются позитивным эмоциональным настроением, в частности, по мнению Г.Смирновой, из-за того, что, находясь с ними рядом, мы хорошо себя чувствуем.

Д. Гоулман и др. в работе «Эмоциональное лидерство» утверждает, что с точки зрения деловых людей, эмоции и настроение реально влияют на исполнение работы. Также есть и другие мнения: так Р.Стернберг отмечает, что переживаемые во время работы эмоции наиболее точно отражают истинно качество трудовой жизни. В то же время К.Д.Ушинский, подчеркивая социальный смысл эмоций, отмечал, что общество, заботящееся об образовании ума, совершает большой промах, ибо человек - более человек в том, как *он чувствует*, чем как *он думает*. Исходя из вышесказанного, можно предположить актуальность обладания эмоциональной компетентностью - открытостью человека своим эмоциональным переживаниям, что обеспечивает эффективное межличностное взаимодействие. Выделяют три основных подхода к интеллекту: как к способности обучаться (А.Бине, Ч.Спирмен, и др.), способности оперировать абстрактными понятиями (Э.Торндайк и др.), способности адаптироваться к новым условиям (В.Штерн, Ж.Пиаже и др.). В начале двадцатого века возник психометрический подход к определению интеллекта, в рамках которого интеллектуальные способности и коэффициент интеллекта рассматривались как тождественные. В отечественной психологии теория интеллекта рассматривается как часть теории способностей. Интеллект понимается как общая способность, несводимая к знаниям и навыкам, влияющая на процессуальные характеристики деятельности и формирующаяся в ней (Б.М.Теплов, Н.С.Лейтес, С.Л.Рубинштейн). Но практика и последующие исследования показали, что психометрический интеллект не является единственным видом интеллекта и не определяет успешность жизнедеятельности человека в целом. В связи с этим появляются такое понятие как "эмоциональный интеллект". В 1990 г. американскими психологами П.Саловой и Дж.Майер для обозначения таких специфических свойств человеческой психики как умение разбираться в собственных чувствах, понимать настроение людей, а также умение регулировать собственные эмоции.

В соответствии с данным подходом к пониманию эмоций выдвигается понятие

«эмоциональный интеллект». Сегодня никто не будет спорить с утверждением, что успешных людей отличает высокоразвитый эмоциональный интеллект (Е(2)). Впервые об этом явлении заговорили на Западе в начале 90-х годов 20 века. По мнению Д.Гоулмана, эмоциональный интеллект - это умение «обуздывать» эмоциональный импульс, понимать глубокие внутренние чувства другого человека, регулировать отношения. В 1995 г. Д.Гоулман в своей книге "Эмоциональный интеллект" доказывает, что жизненный успех индивида определяется не столько коэффициентом умственного развития, сколько наличием эмоционального интеллекта. По данным Р.Бар-Она, эмоциональный интеллект определяется такими качествами индивида, которые помогают ему противостоять требованиям и давлению внешней среды. Манфред Кете де Врис в книге "Мистика лидерства", связанной с рассмотрением феномена лидерства, выделяет три ключевых умения в развитии эмоционального интеллекта: умение познание самого себя, умение управлять своими эмоциями, умение чувствовать команду. Он отмечает, что именно успешный эмоциональный потенциал отличает успешную карьеру от карьерного застоя.

В статье "Многоликое лидерство" Д.Гоулман говорит о том, что эмоциональный интеллект определяется четырьмя фундаментальными способностями: к самоанализу, самоуправлению, социальной приспособляемостью и налаживанию социальных связей. Каждая из этих способностей, в свою очередь, состоит из следующих свойств: самоанализ включает в себя эмоциональный самоанализ, трезвую самооценку, самоуверенность; самоуправление включает в себя: самоконтроль, постоянство, адаптивность, ориентацию на достижения, инициативность; социальная приспособляемость включает в себя: эмпатию, умение ориентироваться в общественной жизни, умение ориентироваться в системе обслуживания; налаживание социальных связей, куда входят: умение вести за собой, умение оказывать влияние, умение развивать других, умение общаться, склонность к переменам, умение улаживать конфликты, умение создавать личные связи, умение работать в команде.

Большинство исследований, связанных с изучением эмоционального интеллекта, рассматривают его в сфере бизнеса, опираясь в основном на эмпирические исследования. Полного теоретического анализа, подкрепляемого экспериментальными данными, мы не встречали. Практически нет исследований, связанных с выяснением роли эмоционального интеллекта в формировании статусной позиции лидера в молодежной среде. Тем не менее, его важно развивать у будущего педагога, поскольку именно от него во многом зависит формирование личности тех, кого он будет учить в своей профессиональной педагогической деятельности. В нашем исследовании мы попытались предположить влияние уровня эмоционального интеллекта на формирование статусной позиции лидера в молодежной группе.

Слово лидер в английском языке («a leауег» - вождь, руководитель) возникло в 13 веке и имеет, например, такие значения как: глава партии в палате общин, первая полоса газеты и т.п. В немецком языке это слово «гаеЪегг» (фюрер, т.е. вождь). В русском языке понятие вождь было заимствовано из старославянского и означало предводителя племени, войска. Объединенное с понятием «вождь, вожак (проводник по жизни)» означает человека, который увлекает за собой других. В словаре психологических

терминов «Лидер - это авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе». На сегодняшний день существует множество определений понятию «лидер». Отметим некоторые из них. Лидер - это личность, способная не просто приспособливаться к окружающей действительности, но и преобразовывать ее. Лидер - это человек, способный повести за собой людей, побудить интерес к делу. Лидер - глава, руководитель политической партии, общественно-политической организации или вообще какой-либо группы людей; человек, пользующийся авторитетом и влиянием в каком-либо коллективе.

Современный лидер - это, прежде всего, эффективный коммуникатор. Вести за собой людей, мотивируя их на достижение целей, поддерживая нужный эмоциональный настрой, создавая драйв в работе, может только человек, умеющий чутко настроить своё поведение на нужную «волну» в каждой конкретной ситуации. Поведенческая гибкость, социальная «ловкость» в общении помогают совместить достижение каждым членом коллектива своих личных целей и достижение целей, являющихся общекомандными. Поэтому, чтобы быть успешным в молодежной среде, необходимо обладать лидерскими качествами. Для того, чтобы определить, какими качествами должен обладать выпускник социального факультета, мы исследовали профессиограмму социального работника, т.к. работа с молодежью относится к одному из ее направлений. Стало очевидным, что для того, чтобы стать успешным организатором, иметь возможность повести за собой людей, важны организаторские способности, среди которых: лидерство, воля, контроль и проверка исполнения, инициатива, творческий подход к делу, личная дисциплинированность, предприимчивость. А.Н. Лутошкин и Л.И. Уманский в своей книге «Как вести за собой людей» приводят общие и специфические качества, которыми должен обладать молодежный лидер, отмечают: активность, инициативность, настойчивость, самообладание, самостоятельность, работоспособность, организованность, наблюдательность.

По мере количественного роста группы и, что особенно важно, ее стабилизации, среди членов группы складывается ранговая иерархия, и роль лидера приобретает решающее значение в деятельности группы. Вся жизнь человека протекает в социальном контексте, он живет и действует в составе разнообразных групп и, следовательно, всю жизнь испытывает влияние всевозможных формальных и неформальных лидеров; ими могут быть люди разных личностных качеств и общественного положения старший в семье, капитан дворовой хоккейной команды, учитель, тренер, главарь преступной группы, армейский старшина, бригадир, начальник отдела, художественный руководитель, заведующий кафедрой и т.п. Личность лидера и стиль его поведения как доминирующего лица во многом определяют судьбу каждого участника и всей группы в целом. Другими словами, лидеры влияют на социализацию индивидов. Существуют, по крайней мере, три важных следствия такой формулировки, мимо которых обычно проходят при изучении проблемы лидерства. Во-первых, принимая это определение, мы допускаем, что все члены группы в какой-то мере лидеры, поскольку каждый участник в известной степени и в каком-то отношении даже помимо своей воли влияет на действия

других членов группы. Поэтому нужно учесть, что лидерство является количественной переменной, а не наличием (или отсутствием) определенного качества. Правильнее было бы говорить не о наличии, а об объеме способности (потенциала) к руководству у каждого члена группы, не разделяя их фатально на лидеров и последователей. Итак, тех членов группы, которые в существенной степени влияют на деятельность группы, можно (хотя и несколько произвольно, так как они отличаются только суммой влияния) назвать лидерами. Вторым следствием является то обстоятельство, что проявление лидерства есть акт взаимодействия между личностями: не только лидер влияет на последователя, но и последователь влияет на лидера. Поведение лидеров в значительной степени обусловлено установками (ценностными ориентациями) членов группы. Исследования показали, что в группах с преобладанием тенденций к равноправию лидер более демократичен; напротив, в группах, где придается значение сильной власти, лидер может стать полновластным диктатором. В-третьих, мы должны учитывать разницу между лидером, как лицом, имеющим значительный объем влияния, и официальным руководителем коллектива, чье влияние иногда может быть значительно меньшим. Другими словами, не все формальные руководители являются фактическими лидерами. Возникновение лидерства (неформального руководства) и его функций в группе определяются структурой, положением и задачами группы. Мы уже отмечали, что лидеры благодаря своей центральной позиции играют важную роль в формировании групповых целей, мировоззрения, а также в организации структуры и совместной деятельности членов группы. Теперь мы покажем вторую сторону взаимодействия «лидер — группа», поскольку именно структура, положение и задачи группы обуславливают обстоятельства возникновения лидерства и цели, которым оно служит.

В большинстве случаев, как мы указывали, влияние в группе имеет тенденцию сосредоточиваться в руках одного или нескольких лиц, но не распределяться равномерно среди всех участников группы. Это проявляется наиболее отчетливо, когда с течением времени группа стабилизируется во внешней среде. Естественно, история концентрации лидерства в каждой группе протекает по-разному. Здесь мы наметим лишь некоторые отправные точки и основные события роста и функционирования группы, а также те значимые характеристики ее членов, которые способствуют концентрации лидерства и обуславливают отличительные черты этого процесса. В процессе количественного роста, увеличения числа функций и конкретизации групповых целей развивается иерархия по степени влияния среди членов группы. На верхней ступени иерархической лестницы оказывается первостепенный лидер, посередине располагаются лидеры второго и третьего уровней и на нижних ступенях находятся последователи. В малых сплоченных группах, как правило, и промежуточные лидеры и последователи представляют на своих уровнях основные черты верховного лидера. Однако это не относится к большим и сложным группам, где существуют объективные условия для выдвижения многих лидеров.

В своей исследовательской работе мы попытались найти зависимость уровня эмоционального интеллекта на формирования статусной позиции в молодежной группе.

Этапы исследования.

Теоретический этап исследования работы. На данном этапе нами было проанализирован теоретико-методический материал по данной проблеме.

Эмпирический этап. На данном этапе нами были проведены наблюдение и индивидуальные беседы с однокурсниками и преподавателями с целью выявления тенденций доминировать над окружающими, лидировать. Также нами была сделана выборка из студентов ИСО (Института социальных отношений) КГПУ им. К.Э. Циолковского их 88 человек. В нее вошли студенты 1 - 4 курсов.

Экспериментальный этап. Испытуемым было предложено пройти 2 тестовые методики: - на выявление тенденции лидировать в группе. В своей работе мы использовали многофакторный тест-опросник по определению склонности к лидерству Гауфа, Мак-Клоски и Мила. Данный тест состоит из 50 вопросов, на которые испытуемые давали ответы «да» - «нет». Все вопросы располагались по шкалам: творчество (Т - на выявление уровня творческих способностей); контактность (К - на выявление степени контактности); лидерство (Л - на выявление склонности к лидерству); групповое самоопределение (Г - на определение уровня осознания своей статусно-ролевой позиции в группе); самоориентация (С - ориентация на цель); руководство (Р - на выявление способности руководить; интроекция (И - на выявление способности проникновения в себя). Все вопросы были распределены по шкалам. Каждая шкала включала в себя 7 вопросов (кроме шкалы «И» - 8 вопросов). Степень выраженности определялась по количеству положительных ответов по данной шкале. - на выявление уровня эмоционального интеллекта мы использовали тест НР - лаборатории «Гуманитарные технологии» факультета психологии МГУ им. М.В. Ломоносова. Тест состоит из 86 вопросов, на которые испытуемым давались варианты ответов. В данной методике все вопросы были классифицированы по группам: **"Выражение эмоций"** (способен ли он адекватно выражать и контролировать свои эмоции и должным образом реагировать на проявления эмоций у других людей); **"Знание"** (уровень его знакомства с правилами поведения, а также с некоторыми приемами саморегуляции); **"Мотивация"** (есть ли у него внутренняя мотивация, самодисциплина, настойчивость в достижении поставленных целей); **"Общий балл"** (суммарный балл по всем шкалам); **"Поведение"** (то, каким респондент воспринимается в глазах окружающих); **"Эмоциональное проникновение в себя"** (способен ли он правильно понять и назвать свои чувства); **"Эмпатия и социальная интуиция"** (может ли он правильно понять и оценить мотивы, стоящие за поведением окружающих его людей и адекватно на них реагировать, на основе этого понимания).

Обработка данных и полученных результатов. Мы обработали полученные данные по двум методикам: составлена сводная таблица результатов тестирования, сопоставление результатов многофакторного теста-опросника по определению склонности к лидерству Гауфа, Мак-Клоски и Мила и теста « Эмоциональный интеллект».

Проанализировав полученные данные, мы сделали следующие выводы: > Степень эмоционального интеллекта не столь однозначно влияет на статусную позицию лидера в

молодежной группе. Именно лидеры, по проведенным нами исследованиям, не обладают высоким уровнем эмоционального интеллекта.