



TEHNOLOGII DE FORMARE A IMAGINII DE SINE LA MANAGERII ȘCOLARI TECHNOLOGIES OF FORMATION OF SELF - IMAGE IN SCHOOL MANAGERS

Vinnicenco Elena, dr. în ped., catedra Psihologie, UPS „I. Creangă”

CZU 159.944

Summary

In this article, the methods of scholar managers' formation of self-image are described. The self-image is a psychical construction which decreases under the influence of events and it has an impact on the person. In this context, the stages of managers' formation of self-image are highlighted.

Key words: manager, self-image, identity, methods of formation, behavior, self-esteem, interpersonal relations.

Rezumat

În acest articol sunt descrise tehnologiile de formare a imaginii de sine la managerii școlari. Imaginea de sine este un construct psihic care se dimensionează sub influența evenimentelor și acționează asupra persoanei. În acest context sunt redată etapele formării imaginii de sine la manageri.

Cuvinte-cheie: manager, imaginea de sine, identitate, tehnologii de formare, comportament, autoapreciere, relații interpersonale.

Personalitatea reprezintă fenomenul dezvoltării sociale a unui om concret înzestrat cu conștiință și autoconștiință, cu anumite calități și manifestări de adaptare originală la mediu, ceea ce conturează identitatea lui specifică [4].

Pe parcursul evoluției ontogenetice a individului, are loc formarea treptată a imaginii de sine, care are în componența sa elemente rezultate în urma autoanalizei și autointerpretării realității fizice și a celei psihosociale. Ca vector al motivației, imaginea de sine, care include autopercepția eficienței proprii într-un domeniu, este influențată de rezultatele obținute [2]. Imaginea de sine apare ca un factor mediator între solicitările mediului și motivația individului. Calitatea imaginii de sine este cea care definește modul de raportare la realitate, adecvarea acțiunilor și comportamentului fiecăruia. În formarea imaginii de sine, un rol important îl dețin și imaginile pe care și le formează ceilalți despre individ, deoarece prin intermediul opiniilor și aprecierilor altora, acesta reușește să se raporteze la sine într-o măsură cât mai obiectivă. În context, atunci când se vorbește despre imaginea de sine se menționează faptul că, ea contribuie la formarea și menținerea identității. Identitatea conține pe de o parte elemente transmise, cele cu care individul s-a născut și cele dobândite.

Imaginea de sine se referă la perspectiva individuală asupra propriei personalități. Formarea imaginii de sine constă, în primul rând, dintr-o construcție subiectivă și reflectă câteva coordonate:

- semnificația părerii celorlalți în construcția acesteia;



- ansamblul de elemente pe baza cărora se realizează percepția celorlalți;
- modul în care conduita și motivația influențează crearea imaginii de sine.

În cadrul formării imaginii de sine se parcurg mai multe etape:

- *eu-l*, în viziunea propriei persoane care își realizează autoportretul din punctul de vedere al personalității în ansamblu.

Eu-l reprezintă imaginea pe care noi înșine o distingem definitorie pentru personalitatea noastră. Ca o consecință a construcției propriei imagini de sine se formează și aprecierea asupra acesteia: pozitivă sau negativă.

- *celălalt*, conștientizarea faptului că acesta realizează asupra noastră judecata ce are la bază modul în care persoana noastră e percepută. Imaginea de sine nu corespunde întotdeauna cu imaginea pe care cei din jur și-o formează despre noi.
- *reflecția eu-lui* asupra imaginii de sine din perspectiva corespondenței sau necorespondenței între aceasta și judecata celuilalt.

În rezultat, această apreciere poate declanșa sentimente pozitive sau negative. Aprecierea e dependentă de tipul de personalitate și are consecințe semnificative în privința integrării sociale. Imaginea de sine se formează pe baza unor anumiți factori: raportarea persoanei la anumite medii sociale, precum și mediul familial, și cercul de prieteni apropiați sau colectivul de muncă.

În cercetare vom descrie unele tehnologii de formare a imaginii de sine la managerii școlari.

1. Testul proiectiv T.S.T. - Twenty Statements Test

Cunoscut și sub denumirea de „Cine sunt eu?”, testul presupune completarea a 10 propoziții, care încep cu „Eu sunt...” în vederea stabilirii eu-lui real.

Pentru a stabili distanța dintre imaginea de sine (eu-l real autoperceput) și idealul de sine (eu-l ideal) putem utiliza și varianta „Eu aș vrea să fiu...”, solicitându-li-se subiecților completarea a 10 propoziții.

În afară de determinarea dominanței de răspunsuri, testul permite să se evidențieze unele tendințe psihotice, interese profesionale, nivel de inteligență.

Putem opta pentru varianta cu 7 criterii ale Eul-ui pentru o analiză mai profundă a eventualelor relații:

- a) Eu-l psihologic - este pus în evidență prin răspunsuri referitoare la caracteristicile fizice și psihice.
- b) Eu-l social - este evidențiat prin răspunsuri referitoare la situația socială a subiecților.
- c) Eu-l sexual - este scos în evidență prin răspunsuri legate de entitatea sexuală a subiecților.
- d) Eu-l familial - este observat prin intermediul răspunsurilor referitoare la statutul familial.



- e) Eu-1 adaptativ - este redat prin răspunsuri legate de devenirea profesională și statutul profesional al subiecților.
- f) Eu-1 cultural - este evidențiat prin răspunsuri legate de cultură și civilizație.
- g) Eu-1 evaluativ - este marcat prin intermediul răspunsurilor referitoare la conștiința națională, la conștiința propriei valori în raport cu alții.

2. Observația - ca metodă de cercetare într-o investigație psihologică.

Concepțiile despre sine se fundamentează pe baza informațiilor culese în experiențele de interacțiune socială, în care individul se percepe pe sine și din atitudinile și părerile celorlalți despre el. Aceasta se desfășoară continuu pe parcursul vieții datorită dezvoltării capacităților cognitive, multiplicării și diversificării experiențelor, utilizării definițiilor conceptuale furnizate de cultură și care dau sens acestor concepții.

3. Interviuul - ca metodă larg utilizată în două decenii pentru a studia diferitele concepții despre sine constau în a le cere profesorilor și managerilor să se descrie liber oral sau în scris, răspunzând la întrebări deschise de tipul: "Cine sunteți D-ră?", "Spune-ți ce fel de persoană sunteți?", "Ce vă place cel mai mult la D-ră?"

4. Compararea socială - oferă repere obiective pentru consolidarea imaginii de sine. Este un proces continuu, care începe încă din copilărie, devine extrem de relevant în adolescență și la care se apelează pe parcursul întregii vieți. Prin compararea cu ceilalți, se asigură confirmarea și întărirea imaginii de sine, se modelează personalitatea și conduitele interpersonale.

5. Jocul de rol - situațiile sociale în care o persoană se implică afectiv și motivațional ajung să influențeze anumite zone ale Eu-lui și ale imaginii de sine. Statutul social sau profesional al unei persoane devine vizibil prin trăsăturile rolului dominant pe care acesta îl îndeplinește. Deci, rolurile pe care o persoană le joacă îi marchează adesea personalitatea, conferindu-i calități pe care inițial aparțineau doar rolului interpretat.

6. Diferențierea socială - organizarea personalității presupune atât reliefarea Eu-lui, cât și realizarea unei distincții clare între Eu - celălalt și Eu - societate. Diferențierea începe din copilăria timpurie și se menține pe tot parcursul vieții, devenind una dintre sursele motivaționale cele mai importante. Pentru crearea unui Eu distinctiv și original, indivizii depun eforturi constante, acționând atât asupra mediului imediat, cât și asupra propriei persoane.

7. Proba de cercetare și cunoaștere a Eu-lui și personalității - Eseul „Cine sunt eu?” Această probă constă într-o compunere pe care subiecții trebuie să o facă despre ei înșiși. Astfel că instructajul verbal făcut subiecților este următorul: „Vă rog elaborați o compunere cu titlul „Cine



sunt eu?". Imaginați-vă că fiecare dintre voi și-a formulat o asemenea întrebare și trebuie să răspundă în scris la ea. Relatați cât mai multe lucruri despre voi, așa cum vă știți, așa cum vă cunoșteți până acum. Dacă totuși cineva vrea să le semneze este liber să o facă. Puteți să vă elaborați lucrările acasă, când doriți voi, cu rugămintea ca după ce le-ați terminat să mi le predați. Dacă cineva nu poate sau nu vrea să scrie despre el este liber să nu o facă. Înainte de a începe a scrie lucrările vă rog să notați care este prima voastră reacție față de întrebarea de mai sus, cum o considerați, ce stări trăiți în legătură cu ea".

Chestionarul conține 128 opinii de apreciere, la fiecare din cele 8 tipuri de relații - 16 puncte, reglementate după intensitatea ascendentă. Metoda este construită astfel încât opinia îndreptată spre evidențierea oricărui tip de relație este așezată nu într-o ordine, ci după o imagine deosebită: ele sunt grupate câte patru și se repetă după o anumită perioadă. La interpretare se adună numărul fiecărui tip de relație.

8. Metodă de diagnosticare a relațiilor interpersonale (T. Leary).

Această metodă a fost creată de T. Leary, pentru cercetarea reprezentărilor subiectului despre sine și Eu "ideal", studiind relațiile reciproce ale grupurilor mici. Cu ajutorul acestei metode se evidențiază tipul dominant de atitudine față de oameni în autoaprecierea reciprocă. Metoda poate fi prezentată individului sau în grup. Subiectului i se propune să indice acele afirmații care corespund reprezentărilor lui despre sine, referitoare la alt individ sau idealului său. T. Leary a elaborat o schemă pentru a prezenta orientările sociale de bază, sub formă de cerc împărțit în sectoare. În acest cerc, pe axa orizontală, cât și pe cea verticală sunt patru orientări: "dominare-subordonare" și "prietenie-agresivitate". La rândul lor aceste sectoare sunt împărțite în 8 atitudini individuale față de oameni, dar cel mai des se folosesc sectoarele ce se referă la cele două axe principale.

Măsura atitudinii dintre cele două variabile este funcția descrescândă a distanței lor față de circumferință. Suma punctelor fiecărei orientări se traduce în indicele unde domină axa verticală (dominare-subordonare) și axa orizontală (prietenie-agresivitate). Distanța indicilor de la centrul circumferinței arată adaptarea sau extremitatea comportamentului interpersonal.

T. Leary propune aplicarea metodei pentru aprecierea comportamentului indivizilor, aprecierea comportamentului celor ce ne înconjoară, pentru autoapreciere, pentru evaluarea oamenilor apropiați.

În corespondență cu aceste niveluri de diagnosticare se modelează instructajul. Nota maximă este la nivelul de 16 puncte, dar ea este împărțită în 4 grade de relații evidențiate:

- 0-4 puncte - nivel scăzut



- 5-8 puncte - nivel moderat (comportament adaptiv)
- 9-12 puncte - nivel ridicat
- 13-16 puncte - extremitate (comportament extrem, până la patologie)

Diverse direcții de diagnostic permit determinarea tipului și compararea datelor cu alte aspecte. De exemplu, "eu-l social", "eu-l real", "partenerii mei" etc.

În rezultat se face totalizarea punctelor din fiecare sector cu ajutorul cheii din chestionar. Totalul punctelor se trece pe discogramă, distanța de la centru corespunzând numărului de puncte din sector (0-16). Capetele vectorilor se unesc și se formează profilul personalității. După formule speciale se determină indicii după doi factori de bază ("dominare-subordonare" și "prietenie-agresivitate").

Analiza cantitativă a datelor se face prin comparația discogramelor ce arată reprezentările diferiților indivizi.

În continuare ne-am propus să cercetăm relațiile interpersonale după metoda lui T. Leary. Din cei 57 de manageri testați, și-au încadrat comportamentele și rolurilor îndeplinite în relațiile interpersonale în modul următor:

- **Tip autoritar - 16 subiecți, ceea ce reprezintă 28%:** Până la 8 puncte, conducătorul manifestă încredere în sine, capacitatea de a fi bun consultant, organizator, are calități de conducător. În cazul indicilor mai înalți (12) el nu suportă critica, supraapreciază capacitățile personale, iar în cazul indicilor și mai ridicați (peste 12 puncte) aplică stilul didactic de opinii, necesitatea imperativă de a comanda pe alții. Peste 13-16 puncte are trăsături de despotism, dictator, dominant. Totdeauna impune altora să procedeze așa cum crede el. Dificultăți: se ascultă numai pe sine, contează numai părerea lui.

- **Tip egoist - 6 subiecți, fiind 11%:** Se evidențiază prin stilul de relații interpersonale ca un conducător încrezut în sine, independent, mereu în competiție cu cineva (până la 8 puncte). E caracteristic pentru o persoană ce tinde să devină lider (8-12), manifestând sentimentul de a-i domina pe cei ce-l înconjoară, tendința de a avea o părere deosebită în comparație cu ceilalți. Dacă indicii sunt mai ridicați (12-16 puncte) prezintă un tip de relații egoiste cu oamenii. Predomină tendința de bază de a fi mai bun decât alții. Se iubește numai pe sine, îi place să se laude, problemele și greutățile le pune pe umerii altora. Aceste persoane au probleme cu ei înșiși, tind să devină mai buni decât ceilalți în toate situațiile, dar aceasta este imposibil de realizat. Nu este indicat ca oamenii să fie apreciați mereu cu calificativul "foarte bine". Deasemenea au probleme când cineva încearcă să se evidențieze; manifestă egoism și tendința de a se autoafirma.



- **Tip agresiv - 14 subiecți, ceea ce reprezintă 25%:** Dacă indicele este până la 4, manifestă puțină energie, agresivitate, încăpățănare. De la 4 la 8 puncte, conducătorul este energic, încăpățânat în dependență de situație. De la 8-12 este deschis la suflet, hotărâtor, sincer. Agresivitatea este energia pentru existență manifestată în anumite forme și aceasta trebuie transferată în formă socială binevenită. În dependență de măsura manifestării indicilor, acest sector exprimă sinceritate, spontaneitate, independență în atingerea scopului. Dacă indicii sunt mai înalți (12-16), manifestă multă încăpățănare, irascibilitate, e neprietenos, dușmănos, brutal, îi învinovățește pe toți dacă nu poate dobândi ceea ce dorește.

- **Tip suspicios (sceptic) - 5 subiecți, ceea ce reprezintă 9%:** Până la 8 puncte manifestă bază reală de analiză a faptelor, scepticismul și nonconformismul crește, se transformă într-un mod de relații cu mediul înconjurător, foarte supărător. Manifestă neîncredere cu înclinații către critică, nemulțumire de ceea ce-1 înconjoară, suspiciune. De la 12-16 puncte, acești oameni sunt suspicioși, se supără pe toată lumea, nu iartă nimănui nimic. Le este dificil și celor ce sunt înconjurați de asemenea persoane.

- **Tip supus (timid) – 3 subiecți, ceea ce reprezintă 5%.** Reflectă particularități ale relațiilor interpersonale ca: modestie, timiditate, înclinația de a lua asupra sa îndeplinirea obligațiilor străine. Se supune oricui, mai ales liderului. De la 8-12 puncte, supunerea este totală, sentimentul vinovăției e foarte ridicat, autodistrugere.

- **Tip dependent – 7 subiecți, ceea ce reprezintă 12%:** Indicii 0-4 reflectă necesitatea de ajutor și încredere, recunoaștere din partea celor din jur. Indicii mai înalți 8-12 arată super conformitate, dependență totală de opiniile celor din jur. Este foarte neîncrezător în sine, neliniștit, îngrijorat. De la 12-16 puncte, nu are încredere în sine, e receptiv la problemele celor din jur, se acomodează la situații.

- **Tip prietenos, cooperant - 4 subiecți, ceea ce reprezintă 7%:** 0-4 puncte evidențiază stilul de relații interpersonale caracteristic persoanelor ce tind către o colaborare strânsă cu grupul de referință, către relații prietenoase cu cei din jur. 8-12 puncte caracterizează persoana ca binevoitoare, ce nu creează probleme. 12-16 puncte arată abundența manifestării stilului de relații interpersonale prin comportament compromis. Este prietenos cu toți oamenii. Interesele altora sunt mai presus decât cele personale. Se străduie să fie în relații bune cu colegii și cu cei ce-1 înconjoară. Tinde către colaborare, este entuziast, energic, conștiincios. Ține cont de părerea majorității, face compromisuri. Problema sa este că dorește să fie bun cu toții, să atragă atenția tuturor. Sunt preocupați mereu de a afla atitudinea celorlalți față de ei.

- **Tip altruist – 2 subiecți, ceea ce reprezintă 3%:** Indicii cuprinși între 0-4 arată



dorința

expresivă de a-i ajuta pe cei din jur; au un simț al responsabilității foarte dezvoltat. Indicii 8-12 arată că sunt responsabili, delicăți, îi încurajează pe cei din jur. Indicii 12-16 demonstrează că țin sub tutelă pe cei ce-1 înconjoară, manifestă sentimentul de părinte, dar arată și tendința de mascare. Altruismul cel mai extrem poate fi o formă de egoism.

Pe parcursul vieții fiecare persoană reușește să-și construiască o „teorie despre sine ” sau o teorie a persoanei, în sensul deplin al acestui termen. Această teorie îi permite fiecărui individ să interpreteze experiența socială și să-și organizeze comportamentele. Odată cu progresele sociocognitive vine perioada întrebărilor existențiale: problema imaginii de sine, a împlinirii și a respectului față de sine. Aparența de dificultate în construirea unei viziuni coerente a imaginii de sine face parte din dezvoltarea normală a fiecărei persoane. Viitorul este conceput ca un loc al autonomiei, libertății, al împlinirii de sine într-o existență asumată. Evaluarea de sine este un proces al formării imaginii de sine, când odată cu conștiința se pune și problema valorii personale. Nu este estimată simpla satisfacție sau insatisfacție de sine, legată de dragostea și aprobarea celorlalți ori de reușite sau eșecuri în domenii măsurabile. Se pune în evidență simțul unei valori proprii, estimate și resimțite ca persoană integră, situată cu caracteristicile sale, mai aproape de idealuri personale și asumate, proiectate în timp în vederea împlinirii ei înseși.

Bibliografie:

1. Dafinoiu, I. Personalitatea. Metode calitative de abordare. Iași: Editura Polirom, 2002.
2. Golu M., Dicu, A. Introducere în psihologie. București: Editura Științifică, 1982.
3. Patrașcu, D., Patrașcu, L., Mocrac A. Metodologia cercetării și creativității psihopedagogice. Chișinău: Editura Știința, 2003.
4. Savca, L. Psihologie. Chișinău: Editura Lumina, 2005.
5. Țurcan T. Psihologie managerială. Chișinău: Editura Epigraf, 2004.