



Внедрение программы развития Я-концепции руководителя как фактор формирования готовности к управлению инновационными процессами

Аннотация. В статье раскрыта программа развития Я-концепции руководителя; на примере развития самооценки руководителей показано, что её внедрение является фактором формирования готовности к управлению инновационными процессами.

Ключевые слова: руководитель, Я-концепция, самооценка, готовность к управлению инновационными процессами.

Раздел: (02) комплексное изучение человека; психология; социальные проблемы медицины и экологии человека.

Принимая во внимание закономерности процесса становления Я-концепции и реальные результаты инновационной деятельности руководителей (Долгова В. И., Ткаченко В. А., Яковлев Б. П., Жукова В. Ф., Степанов В. В., Ларина В. П. [1, 2, 3, 4, 5, 6]) нами была разработана «Программа реализации психолого-педагогических факторов успешного формирования Я-концепции руководителя как детерминанты готовности к управлению инновационными процессами». Программа успешного формирования Я-концепции в управленческой деятельности заключается в повышении общей эффективности при приемлемых психоэнергетических затратах.

Исходя из обобщенного теоретико-методологического анализа проблемы, можно предположить, что оптимизация инновационного процесса должна отвечать следующим требованиям: обеспечение гармонии структуры Я-концепции руководителей и продуктивности инновационной деятельности; формирование резервных функциональных психофизиологических возможностей руководителей и развитие психологической готовности к инновационной деятельности (Долгова В. И., Ткаченко В. А. [1, 2, 3]).

Цель: формирование позитивной Я-концепции у руководителей как детерминанты готовности к управлению инновационными процессами

Задачи программы:

1. Создать условия для включения личности руководителя в процесс самопознания, самосовершенствования и самораскрытия.
 2. Обучение способам выражения своих чувств.
 3. Содействие осознанию ценности и уникальности собственной личности, развитию положительного, целостного образа «я», самопринятия.
 4. Актуализация и осознание внешних и внутренних ресурсов своей личности, повышение самооценки.
 5. Создать условия для раскрытия личности каждого руководителя и возможности проявить себя.
 6. Обучить участников группы социально приемлемому реагированию в стрессовых ситуациях и умению регулировать свое поведение.
 7. Расширить стереотипы поведения во взаимодействии с окружающим миром.
 8. Добиться понимания участниками группы причин собственной агрессивности.
- Мы ожидаем получить:



- Повышение всех параметров самоотношения: самоуважения, аутосимпатии, самоинтереса, самопонимания, самопринятия, ожидания положительного отношения от других.

- Позитивные изменения абсолютных значений в Я-реальном и Я-идеальном в сторону адекватности; сокращение разницы между показателями Я-реального и Я-идеального – что повышает конгруэнтность, удовлетворенность собой.

- Приобретении навыков рефлексии;

- Создание устойчиво позитивных психоэмоциональных состояний.

Общее число занятий: 10, один раз в неделю. Продолжительность занятия: 1,5–2 часа. Количество руководителей в группе: 15 человек.

Для достижения успешного формирования Я-концепции руководителей, были использованы следующие методы:

- Проблемные беседы, семинары, деловые игры, презентации и т. д.

- Проведение тренингов с целью успешного формирования Я-концепции у руководителей.

- Вооружение руководителей техниками успешного формирования Я-концепции.

- Проведение тренингов по внедрению инновационных видов деятельности.

- Выполнение различных заданий (индивидуальных, творческих).

- Контроль и самоконтроль за выполнением условий успешного формирования Я-концепции.

Программа включала в себя 5 этапов: подготовительный (целеполагания), ориентировочный (формирования установки), развивающий (развитие самооценки), диагностический (рефлексивный), проективный (этап совершенствования) (Долгова В. И. [1]).

Первый этап – подготовительный (этап целеполагания). На этом этапе проводились 1 и 2 занятия.

Занятие 1

Тема. Знакомство. Обучение релаксации. Создание предпосылок для более свободного выражения своих чувств.

Цель занятия. Развитие сплоченности группы и создание условий для раскрытия личности через совместную деятельность. Выработка правил поведения на занятиях.

На первом занятии было проведено 3 упражнения.

Упражнение 1. Учимся расслабляться.

Цель: научить младших подростков расслабляться.

Упражнение 2. «Глаза в глаза».

Цель: установить между участниками более глубокий и доверительный контакт.

Упражнение 3. «Зеркало».

Цель: снятие напряжения, физическая и эмоциональная разрядка, упражнение способствует мышечной релаксации и развитию навыков подстройки.

Занятие 2

Тема. Осознание себя. Внимание к поведению другого человека.

Цель занятия: сформулировать навыки анализа поведения во взаимодействии с окружающим миром.

На втором занятии было проведено 3 упражнения.

Занятие 1. Части моего «Я».



Цель: научиться анализировать свое поведение в различных ситуациях. Упражнение 2. «Таможня».

Цель: формирование навыков тонкого анализа невербальных проявлений в поведении другого человека.

Упражнение 3. «Пантомима»

Цель: тренировка умения пользоваться невербальными средствами общения.

Второй этап – формирование установки.

На этом этапе проводилось 3 и 4 занятия.

Занятие 3 и 4.

Тема. Работа с чувствами и эмоциями.

Цель занятий. Обучение руководителей свободно и открыто выражать свои чувства и эмоции. Развитие саморегуляции.

На этих занятиях было проведено 6 упражнений.

На третьем занятии было проведено с 1 по 4 упражнения.

Упражнение 1. Список чувств.

Цель: оценка собственных чувств.

Упражнение 2. «Техника программирования».

Цель: научить руководителей

использовать для личностного и профессионального роста.

Упражнение 3. «Техника саморегуляции».

Цель: развить способность руководителя к самостоятельному регулированию, контролю и корректировке психических процессов и состояний, поведения, мотивов, совершенствовать духовное Я, поддерживать здоровье.

Упражнение 4. Контроль внешних проявлений эмоций

Цель: научиться контролировать свои эмоции

На четвертом занятии проводились 5 и 6 упражнения.

Упражнение 5. «Управление нервно-психической напряженностью и настроением»

Цель: научиться управлять направленностью сознания, т. е. отвлечению от эмоционально значимых ситуаций, угнетающих мыслей и воспоминаний.

Упражнение 6. «Аутогенная тренировка»

Цель: научиться управлять психическим состоянием с помощью переключения внимания.

Третий этап – развитие самооценки. На этом этапе проводились 5 и 6 занятия. Занятие 5. Мотивы наших поступков. Обратная связь.

Цель: Стимулирование осознания мотивов своего поведения. На пятом занятии проводилось 3 упражнения.

Упражнение 1. Мотивы наших поступков.

Цель: анализировать собственные поступки.

Упражнение 2. «Горячее место».

Цель: руководители на этом упражнении узнают мнение о себе и об остальных участниках.

Упражнение 3. Я – реальный; идеальный; глазами других.

Цель: анализ собственного мнения в представлениях о том, каким ты хотел бы быть и каким тебя видят другие, с тем, какой ты есть на самом деле.

Занятие 6. Представление об уверенном, неуверенном и грубом поведении.

Цель: формирование у участников группы представлений об уверенном, неуверенном и грубом поведении в общении.

Шестое занятие состояло из 4 упражнений.



Упражнение 1. Уверенные, неуверенные и грубые ответы.

Цель: научиться различать уверенное, неуверенное и грубое поведение. Упражнение 2. «Зеркало».

Цель: при помощи невербального общения понять поведение человека. Упражнение 3. Удовлетворенность работой группы.

Цель: анализ работы как группы в целом, так и каждого человека занятии, проверка настроения группы и участников.

Упражнение 4. Я и другие.

Цель: выяснить, как руководитель оценивает себя в сравнении с другими людьми.

Занятие 7. Как справиться с раздражением, плохим настроением.

Цель: обучение руководителей приемам саморегуляции.

Седьмое занятие состояло из 3 упражнений.

Упражнение 1. «Аукцион».

Цель: поиск способов, помогающих справляться с плохим настроением.

Упражнение 2. «Представь, что ты чувствуешь, когда ... ».

Цель: обучение приемам саморегуляции.

Упражнение 3. «Детектив».

Цель: помощь руководителям осознать источники некоторых трудностей в общении; осознать тот факт, что хорошее слушание – это особая деятельность, которая требует определенных умений, и таким образом, способствовать формированию установки на активное слушание.

Четвертый этап – рефлексивный. На этом этапе проводилось 8 занятие.

Занятие 8. Работа с чувствами и эмоциями.

Цель: обучение рефлексии у руководителей. Выяснить, как оценивает себя руководитель, какие свои качества он считает самыми важными и хочет о них сказать всем.

На восьмом занятии были проведены 4 упражнения. Упражнение 1. Список чувств.

Цель: оценка собственных чувств.

Упражнение 2. «Пожелания».

Цель: закрепление положительных чувств.

Упражнение 3. Игра «Комплимент».

Цель: создание эмоционально-положительного настроения.

Упражнение 4. «Одно предложение». Диагностическое упражнение, направленное на обучение рефлексии у детей.

Цель: выявить, как оценивает себя руководитель, какие свои качества он считает важными и хочет о них сказать всем.

Пятый этап – этап совершенствования. На этом этапе были проведено 9 и 10 занятия.

Занятие 9. Победы своего Дракона!

Цель: Повышение самооценки через самоанализ своих достоинств. На девятом занятии было проведено 2 упражнения.

Упражнение 1. «Дракон».

Цель: понять и избавиться от собственных недостатков. Упражнение 2. «Моя вселенная».

Цель: развитие умения анализировать и определять свои психологические характеристики.

Занятие 10. Завершающее занятие. Подведение итогов.



Цель: интерпретация опыта, полученного на занятиях, обобщение знаний, умений и навыков.

На занятии было проведено 2 упражнения. Упражнение 1. Рисунок группы.

Цель: отображение Я – концепции каждого участника группы, развитие навыков участия в совместной деятельности.

Упражнение 2. «Рисунок гнева».

Цель: выбор наиболее приемлемого способа разрядки гнева и агрессивности, отреагирования негативных эмоций.

Данная программа формирования позитивной я-концепции составлена с учетом возрастных норм и особенностей и была успешно проведена в компании «Умница».

После апробации программы в практике руководителей компании «Умница» нами была проведена повторная диагностика по тем же методикам, что и на этапе констатирующем эксперименте.

По методике диагностики И.Я Киселева самооценка личности, были получены следующие результаты: из рисунка 1 видно, после проведенной программы, уровень самооценки стал лучше. Это говорят полученные результаты в ходе обследования. Завышенный уровень, который наблюдался у 12 (26,6%) испытуемых снизился на 25,6% и наблюдается 1 (2,2%) испытуемых.

Уровень адекватной самооценки значительно изменился и составляет 44 (97,7%). Низкий уровень самооценки после проведенной программы снизился до 0. Таким образом, можно говорить о том, что после проведенной программы результаты уровня самооценки стали лучше.

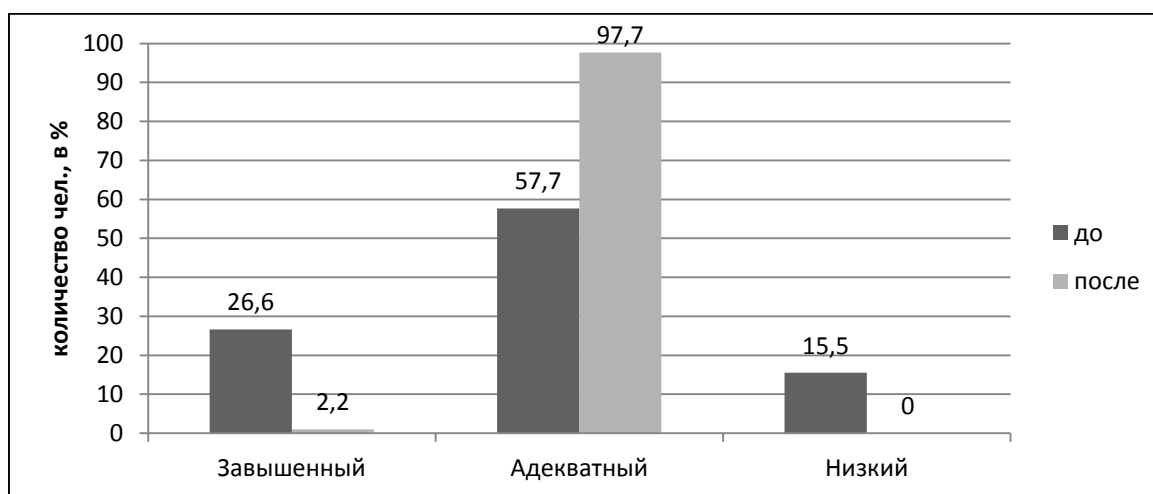


Рис. 1. Результаты исследования уровня самооценки личности по методике И. Я. Киселева «до» и «после» внедрения

Достоверны ли полученные данные, мы проверим второй (вспомогательной) методикой исследования самооценки Т. В. Дембо, С. Я. Рубинштейн.

На рис. 2 видно, что уровень самооценки повысился. Высокий уровень наблюдался у 14 (31,1%) испытуемых, после увеличился на 4,4%. Средний уровень тоже увеличился на 6,7%, до проведения коррекционной программы уровень самооценки наблюдался у 26 (57,7%) испытуемых, после увеличился на 3 испытуемых и стал наблюдаться у 29 (64,4%).

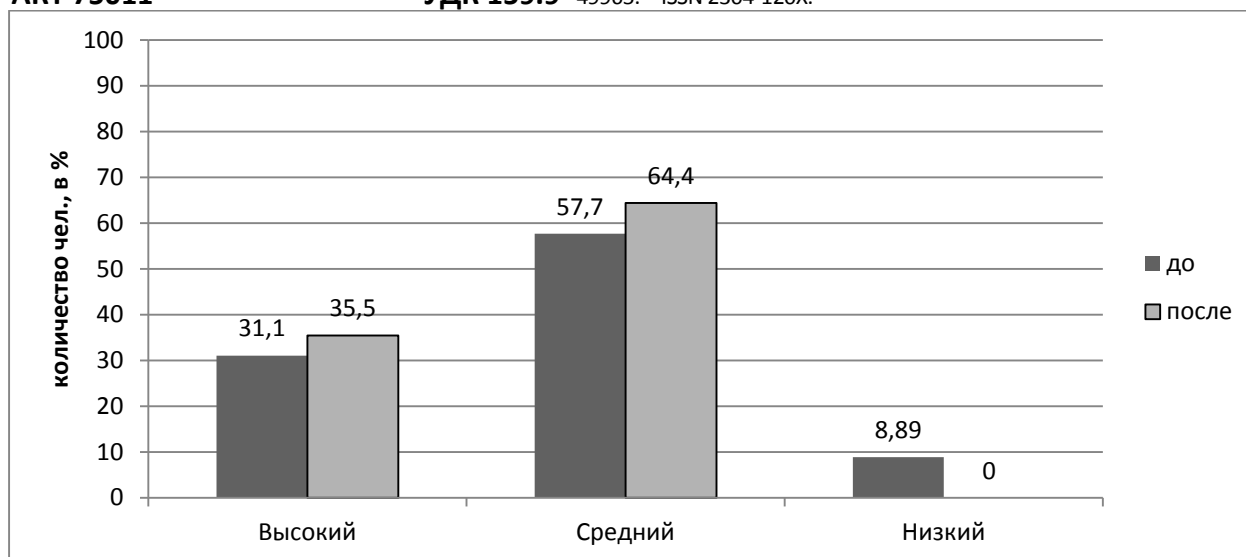


Рис. 2. Результаты исследования уровня самооценки личности по методике Т. В. Дембо, С. Я. Рубинштейн «до» и «после» внедрения

При сравнении результатов этих двух методик можно сделать вывод, что вспомогательная методика подтвердила достоверность результатов основной. Большинство значений этой методики имеет пограничное значение. Для вспомогательной методики это считается вполне приемлемым.

Для большей достоверности полученной информации проанализируем эффективность проведенной работы с помощью методов математической статистики.

Для статистического анализа мы используем Т-критерий Вилкоксона, так как он применяется для сопоставления показателей, измеренных в двух разных условиях на одной и той же выборке испытуемых.

Гипотезы:

H₀: Интенсивность сдвигов в сторону уменьшения показателя демократического стиля руководства не превосходит интенсивности сдвигов в сторону увеличения показателя.

H₁: Интенсивность сдвигов в сторону увеличения показателя демократического стиля руководства превышает интенсивность сдвигов в сторону уменьшения показателя.

Подсчеты показали, что интенсивность сдвигов в сторону увеличения показателя демократического стиля руководства превышает интенсивность сдвигов в сторону уменьшения показателя. Это подтверждает эффективность проведенной формирующей программы.

Выводы:

Разработанная и апробированная программа развития Я-концепции руководителя помогла решить следующие задачи: обеспечение руководителей средствами самопознания; повышение представлений о собственной значимости, ценности, укрепление чувства собственного достоинства; развитие навыков и умений, необходимых для уверенного поведения, для преодоления затруднений в инновационной деятельности, в развитии мотивации самовоспитания и саморазвития.

Ссылки на источники

1. Долгова В.И. Исследование готовности выпускников вуза к внедрению инновационных технологий // Письма в Эмиссия. Оффлайн (The Emissia. Offline Letters): электронный научный журнал. – Март 2014, ART 2176. – СПб., 2014 г. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2014/2176.htm>



2. Долгова В.И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2013. № 12. С. 17-24
3. Долгова В.И., Ткаченко В.А. Интегративные параметры управления инновационными процессами в образовании по результатам//Научное мнение. 2012. № 8. С. 89-103.
4. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности общеобразовательных учреждений как средство развития региональной системы образования: монография / В.П. Ларина.- Москва: Изд-во Учреждения РАО «ИСМО», 2010.- 223 с.
5. Степанов В.В. Психологическое сопровождение как фактор становления и развития мотивационной готовности педагогов к инновационной деятельности // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2010. – № 3. – С. 168-17
6. Яковлев Б.П., Жукова В.Ф. Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал руководителя // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2; URL: www.science-education.ru/102-5631 (дата обращения: 22.10.2013).

Ksenia Gorobets,

graduate student in the psychology Department, Chelyabinsk State-Hydrated Pedagogical University, Chelyabinsk

melisska_89@mail.ru

Implementation of the program of development of self-concept Manager as the factor of formation of readiness for management innovative processes

Abstract. The article considers the development program self-concept lead La; for example, the development of self-esteem of managers shows that its implementation is a factor of formation of readiness for the management of innovation processes.

Key words: head, self-concept, self-esteem, willingness to management of innovation processes.

Рекомендовано к публикации:

Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»;

Утёмовым В. В., кандидатом педагогических наук

ISSN 2304-120X



9 772304 120159



1 3