

ПРОГРАММА ПРОФИЛАКТИКИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ИНГИБИЦИИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Уткина С.Н.

Россия, Российский государственный профессионально-педагогический университет
utkina-svetlana@mail.ru

Аннотация. В статье обосновывается и предлагается программа для педагогических работников, позволяющая уменьшить влияние управленческой ингибиции на эффективность их деятельности. Она направлена на предупреждение развития негативных индивидуально-психологических особенностей и практическую помощь педагогам, испытывающим затруднения во взаимодействии с администрацией образовательной организации.

Ключевые слова: управленческая ингибиция, уровень субъективного контроля, содержание программы, педагогические работники.

Дополнительное профессиональное образование педагогов традиционно делает акцент на формировании у них представлений об инновациях в системе образования, на овладение новыми образовательными технологиями. Вопросы эффективного взаимодействия с коллегами и руководством являются сферой ответственности самого педагога, хотя на деятельность преподавателей заметное влияние оказывает оценка их деятельности и проявление личного к ним отношения со стороны ближайшего профессионального сообщества. Мы предлагаем программу, которая позволит снизить влияние феномена управленческой ингибиции (managerial inhibition). Проявление феномена управленческой ингибиции – ухудшение деятельности работника в присутствии или под влиянием личности руководителя.

Взаимодействие, прежде всего, определяются индивидуально-психологическими характеристиками партнеров по общению, поэтому актуальным становится выявление их личностных особенностей, а также феноменов, обеспечивающих характер взаимодействия.

Ряд исследователей сделали вывод о том, что посторонние, случайные люди не влияют на успешность работы человека. Воздействие других в наибольшей степени проявляется, если они воспринимаются человеком как значимые другие. Майерс среди факторов, от которых зависит степень реакции человека на присутствие других людей, выделяет:

- взаимоотношения симпатии или антипатии внутри группы;
- значимость окружающих людей для человека [1].

Американский психолог Б. Латанэ в своей теории социального воздействия утверждает, что сила воздействия других людей объясняется, в частности, их авторитетом и статусом [2].

Таким образом, рассматривая влияние на человека других людей, необходимо специальное внимание уделить влиянию руководителя на подчиненного, так как руководитель обладает статусом и является для подчиненного значимой фигурой.

К. Шимански и С. Харкинс обратили внимание на тот факт, что и сам индивид может выступать в качестве оценщика собственной деятельности [3]. Для нашего исследования это положение определяет одно из направлений коррекции реагирования подчиненного на проявления управленческой ингибиции.

В рамках исследования по теме «Психологические аспекты управленческой ингибиции в образовательной организации» было установлено, что существует связь между уровнем ингибиции и уровнем субъективного контроля педагога. В исследовании приняли участие 61 человек из образовательных организаций г. Екатеринбурга, из них 40 человек – учителя, 21 человек – преподаватели вуза.

В результате корреляционного анализа с использованием коэффициента корреляции Спирмена выявлены значимые отрицательные взаимосвязи между уровнями интернальности по всем исследуемым шкалам (шкала общей интернальности, интернальности в области достижений, интернальности в области неудач, в области производственных отношений) и уровнем ингибиции. Например, между показателями общей интернальности и уровнем ингибиции получено значение $r = -0.413$, $p < 0,01$, что говорит о том, что чем выше общий уровень интернальности, тем ниже уровень ингибиции (чем выше экстернальность, тем выше ингибиция). Человек с высоким уровнем интернальности интерпретирует значимые события как результат своей собственной деятельности, поэтому в меньшей степени подвержен влиянию со стороны, в том числе и со стороны руководителя, что соответствует низкому уровню ингибиции.

Исследователи отмечают, что субъективный локус контроля связан с ощущением человеком своей силы, достоинства, ответственности за происходящее, с самоуважением, социальной зрелостью и самостоятельностью личности [4]. Результаты исследования показали необходимость создания программы профилактики ингибиции в профессиональной деятельности, как для педагогических, так и для руководящих работников образовательных организаций. Однако, акценты в программах должны быть различные: у педагогов – формирование адекватной самооценки, снижение уровня тревожности; у руководителей – снижение уровня агрессии, развитие коммуникативной толерантности.

В данной работе представим программу профилактики управленческой ингибиции в образовательной организации, направленную на предупреждение развития негативных индивидуально-психологических особенностей и практическую помощь педагогам, испытывающим затруднения во взаимодействии с администрацией образовательной организации. Программа содержит методы активного наблюдения и самонаблюдения, методы коррекционной самодиагностики, что способствует формированию адекватной самооценки педагога. Программа может быть реализована психологом образовательной организации.

Цель программы: профилактика развития и проявлений управленческой ингибиции у педагогов во взаимодействии «руководитель — подчиненный», снижение уровня ингибиции.

Задачи программы:

- способствовать осознанию педагогами индивидуальных особенностей, способствующих проявлению и развитию ингибиции;
- способствовать приобретению навыка формирования активной жизненной позиции; возможности осознания ценности собственной личности.

Разработанная программа рассчитана на учебный год. Периодичность проведения занятий: 2 раза в месяц. Всего 8 занятий. Продолжительность одного занятия составляет два аудиторных часа.

Разработанная нами программа состоит из следующих этапов:

1. Мотивационно-установочный, создающий основу для последующих этапов.

Цель – ориентация участников в специфике предстоящей работы, выявление ожиданий от предстоящей работы, диагностика индивидуальных особенностей компонентов управленческой ингибиции, формирование у участников мотивационной установки на саморазвитие.

Содержание работы: педагог получает информацию о сущности понятия «управленческая ингибиция», факторах, способствующих ее развитию. На основе диагностических данных педагог осознает индивидуальные особенности, способы проявления ингибиции в условиях осуществления профессиональной деятельности.

2. Практико-ориентированный – происходит соотнесение индивидуальных возможностей с формируемым стремлением к саморазвитию, благодаря включению учителей в различные виды индивидуально-ориентированной практики.

Цель – соотнесение индивидуальных возможностей педагогов с их стремлением к саморазвитию.

Содержание работы: происходит самооценка педагогом индивидуальных особенностей проявления управленческой ингибиции, постановки целей деятельности.

3. Прогностический – у педагога формируется потребность в развитии качеств, способствующих конструктивному взаимодействию, осуществляется выбор способов формирования адекватной самооценки.

Цель – рефлексия изменений, произошедших за время реализации программы.

Содержание работы: педагог формулирует прогноз относительно перспектив собственного профессионального развития.

Логика построения программы. В основе программы лежит принцип поэтапности и постепенности в более глубоком понимании каждым участником себя. Каждая встреча логически вытекает из предыдущей, и является в содержательном плане основой для следующей.

Представим содержание занятий:

1. Понятие управленческой ингибиции, общая характеристика. Факторы, обуславливающие развитие управленческой ингибиции.

2. Первичная диагностика управленческой ингибиции. Индивидуальные компоненты управленческой ингибиции. Возможные направления коррекции.

3. Формирование адекватной самооценки. Раскрытие сильных сторон характера, помогающих в общении, снятие отрицательных последствий тревожности. «Я-реальное и Я-идеальное». «Автопортрет».

4. Обретение уверенности в себе. Осознание своих качеств, навыков, умений, которые представляют ценность. Уверенность и самоуверенность. Признаки уверенного поведения.

5. Эмоциональные состояния. Распознавание эмоциональных состояний других. Развитие толерантности. Я и другие.

6. Поведение в конфликте. Поиск альтернативных вариантов поведения в конфликте. Проигрывание возможных будущих конфликтов.

7. Рассмотрение понятий «карьера» и «траектория профессионального развития». Определение возможных вариантов развития учителя в профессии. Построение собственного перспективного профиля развития в профессии.

8. Проведение повторного тестирования с помощью методики определения уровня ингибиции. Организация рефлексии.

Особенностью управленческой ингибиции является возможность ее возникновения только через восприятие другого человека, реальное или воображаемое. Так как подчиненный не может изменить руководителя, то он должен работать над своим восприятием, своим стилем поведения. Мы считаем, что предложенная программа позволит педагогам выявить свои сильные стороны, начать формировать навыки уверенного поведения и определить направления личностного и профессионального развития, снизив возможное негативное влияние руководителя.

Литература

1. Майерс Д. Социальная психология. СПб.: Питер, 1997. 688 с.
2. Latane B. & Wolf S. The social impact of majorities and minorities. *Psychological Review*. 1981, № 88. Pp. 438-453.
3. Szymanski K. & Harkins S. Social loafing and self-evaluation with a social standard. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1987, № 53. Pp. 891- 897.
4. Бегунова Л.А. Психологическая готовность подростков к ответственности за свои решения и их реализацию в условиях постиндустриального общества // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2019. Вып. 2. С. 99-107.