

Щавелева Марина Борисовна

канд. ист. наук, доцент

ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

г. Нижний Новгород, Нижегородская область

DOI 10.31483/r-63967

ТРЕНИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

Аннотация: статья посвящена анализу тренинговых технологий и их реализации в образовательном процессе. Рассмотрение новых форм работы осуществляется на примере учебного курса «Развитие лидерского потенциала руководителя», предназначенного для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Политология». Среди успешно зарекомендовавших себя форм и методов работы следует выделить групповую дискуссию, работу в малых группах, мозговой штурм, метод анализа ситуаций.

Ключевые слова: VUCA-мир, компетенции, лидерский потенциал, тренинг, технологии, мозговой штурм, групповая дискуссия, тесты, работа в малых группах, обратная связь.

Каждый человек мечтает о мире, в котором есть стабильность, определённость, простота и однозначность. Однако современная реальность такова, что приходится жить в ином мире: нестабильном, неоднозначном, неопределённом и сложном. Возникла даже концепция так называемого VUCA-мира. VUCA – это аббревиатура из английских слов: volatility – нестабильность, неустойчивость, когда ситуация меняется быстро и непредсказуемо; uncertainty – неопределённость; complexity – сложность; ambiguity – неоднозначность, неясность, двусмысленность, когда сложно ответить на вопросы «что, как и почему» [4, с. 2]. Можно сказать, что «мир сошёл с ума». Если кратко охарактеризовать этот новый мир, то это стрессовый, постоянно меняющийся мир, в котором требуется

быстро и адекватно реагировать на внешние вызовы. Лучше всего в этом мире себя чувствуют люди толерантные и терпимые к неопределённости.

Новые времена требуют новых людей и диктуют новые требования к образовательным стратегиям. Стратегии, адаптированные под стабильный и предсказуемый мир, в новых реалиях не работают. Сегодня меняется сама идеология образования. Теперь преподаватель не просто транслятор знаний, а организатор и модератор, человек, который улавливает из внешнего и внутреннего мира сигналы, инициирует и поддерживает изменения. На вызов VUCA есть ответ VUCA: vision – видение; understanding – понимание (любопытство, эмпатия, открытый ум); clarity – ясность (упрощение, отбрасывание лишнего, системное мышление, интуиция); agility – ловкость, маневренность (способность учиться на ошибках, быстро адаптироваться к изменениям и искать новые пути). Люди, обладающие гибким умом, высоким интеллектом, нестандартным мышлением, креативностью, психической зрелостью наиболее успешны в современном мире вообще и в коммуникации, в частности. Умение эффективно действовать в нестандартной ситуации, находить оптимальное решение задачи не заложено у человека, как у животного, в генетической программе, в инстинктах, а обретается в онтогенезе, в процессе деятельности, получения и развития новых умений и навыков. Следовательно, задача образования сегодня – формирования у студентов необходимых им новых компетенций, отвечающих современным реалиям. Классические виды и формы учебной деятельности – лекции и практические занятия – претерпевают сегодня серьёзные изменения. В статье рассмотрение новых форм работы осуществляется на примере преподавания дисциплины «Развитие лидерского потенциала руководителя».

Программа учебного курса «Развитие лидерского потенциала руководителя» предназначена для студентов высших учебных заведений. Подход к курсу, предлагаемый в данной статье, вобрал в себя опыт преподавания дисциплины в Национальном исследовательском Нижегородском государственном университете им. Н.И. Лобачевского. Курс «Развитие лидерского потенциала руководителя» относится к дисциплинам (модулям) по выбору части, формируемой

участниками образовательных отношений и направлен на формирование компетенций: УК-3 (способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде); ПК-1 (способность участвовать в организации управленческих процессов в органах государственной и муниципальной власти и управления, в аппаратах политических партий и общественно-политических объединений, бизнес-структурах, международных организациях, СМИ), [5, с. 8–9]. Целью освоения данной дисциплины является не столько усвоение методов научного подхода к теоретическому и практическому решению проблем лидерства в организациях, сколько формирование навыков лидерского поведения, необходимого руководителю. Практическая направленность курса диктует требования к применению новых образовательных технологий и форм работы.

Хорошо зарекомендовала себя и успешно реализуется в рамках курса «Развитие лидерского потенциала руководителя» технология социально-психологического тренинга. Наиболее общее и в то же время точное определение тренинга было дано Ю.Н. Емельяновым. Тренинг, по Емельянову, – это активное социально-психологическое обучение, которое характеризуется обязательным взаимодействием обучающихся между собой [2, с. 15]. Тренер является частью этой модели, «вводит свою личность в пространство обучения». Тренинг – это не только воздействие, но и взаимодействие всех его участников, которое изменяет не только обучающихся, но и самого тренера. «Участники не только (и не столько) усваивают новые знания и «техники» от тренера, но и создают их вместе с ним» [3, с. 12]. Тренинг позволяет реализовать не только основную цель курса «Развитие лидерского потенциала руководителя», но и сформировать и развить такие формы поведения, которые включают восприятие партнёра (перцепцию), умение слушать и передавать ему определённые сигналы (коммуникацию), воздействие на него (интеракцию). Тренинг даёт возможность решать такие задачи, которые сложно или невозможно решить в рамках традиционных лекций. Это отнюдь не означает, что традиционная лекция как образовательная технология утратила свою функциональность, но многие преподаватели стали интересоваться тренингом, использовать его элементы на лекциях.

Трудоёмкость дисциплины «Развитие лидерского потенциала руководителя» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа, из которых 33 часа отводится на контактную работу с преподавателем, из них – 32 часа практических занятий (16 модулей по 2 академических часа) и 1 час – мероприятия текущего контроля. Тематически курс включает в себя три блока: 1) личностный; 2) профессионально-управленческий; 3) организационно-лидерский.

Личностный блок формирует у студентов лидерское мировоззрение, мотивацию и стремление к лидерству, эмпатию, коммуникативную компетентность, способность работать в команде и индивидуально.

Профессионально-управленческий блок направлен на формирования навыков руководства, профессионального взаимодействия, умения быстро ориентироваться в ситуации, брать на себя ответственность, проявлять инициативу.

Организационно-лидерский блок предназначен для отработки в условных ситуациях навыков командной работы, управленческого взаимодействия лидеров с подчинёнными.

Каждое занятие (модуль) имеет следующую структуру: 1) разминка, которая проводится в начале занятия и имеет своей целью разогреть группу и задать общий ритм работы; 2) информирование и обсуждение полученной информации. Невозможно сформировать практические навыки обучающихся, не предоставив им дополнительный теоретический материал; 3) использование упражнений, которые являются основным средством получения опыта и отработки желаемых моделей поведения. Процедуры информирования чередуются с упражнениями, которые актуализируют полученную информацию.

К методическим средствам, используемым в тренинге, относятся групповая дискуссия, мозговой штурм, метод анализа ситуаций, работа в парах, анкетирование, тестирование. Полезно проводить видеосъёмку отдельных фрагментов тренинга. Материалы видеосъёмки необходимы для последующего анализа выполненных упражнений, эффективной обратной связи. Перед началом видеосъёмки лучше получить согласие участников для соблюдения норм этики.

Для проведения тренинга необходимы аудитория со свободно расставленными стульями, флипчарт или доска, маркеры, экран и проектор для просмотра видеороликов и презентаций. В качестве вспомогательных средств для выполнения различных, в частности, эвристических заданий можно использовать обучающие карты (например, серия «Мир на ладошке»), которые способствуют развитию ассоциативного мышления участников тренинга.

Таким образом, можно сопоставить тренинг с традиционными формами обучения, в частности, с лекционно-семинарской. Очевидно, что тренинг предполагает гораздо большую степень активности обучаемых, их вовлечённости в процесс. «Тренинг позволяет участникам непосредственно соприкоснуться с исследуемой реальностью на своём личном опыте, быть включёнными в коммуникативные ситуации, с высокой степенью точности соответствующие тем, с которыми ему приходится сталкиваться в личной или профессиональной жизни» [1, с. 10]. Всего этого нет в лекционно-семинарской форме обучения. На наш взгляд, в ближайшем будущем тренинговые технологии будут активно развиваться и применяться в образовательном процессе.

Список литературы

1. Азарнова А.Г. Метод ролевой игры в тренинге. – СПб.: Речь, 2011. – 347 с.
2. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: ЛГУ, 1985. – 167 с.
3. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. – СПб.: Речь, 2008. – 208 с.
4. Сорокоумова Г.В. Психологический тренинг как эффективный метод развития навыков, необходимых в XXI веке / Г.В. Сорокоумова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://phsreda.com/e-articles/23/Action23-21963.pdf>
5. ФГОС ВО направления подготовки 41.03.04 «Политология» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/410304_B_18092017.pdf