

студент переходит на страницу формирования отчета, в результате чего на его локальном принтере или на принтере института распечатываются:

- заявление об утверждении темы курсовой работы с указанием утверждаемой темы;
- титульный лист с данными студента и преподавателя;
- формы, заполненные студентом, с результатом выполнения курсовой работы;
- рецензия с указанием замечаний в соответствии с ошибками заполнения формы и рекомендуемой оценкой согласно выполненным критериям.

Распечатанная работа подписывается студентом и защищается, в результате чего преподаватель выставляет оценку и подписывает документацию.

Таким образом, предлагаемая система автоматизации повышает производительность как студента, избавленного от необходимости заботиться о правилах оформления и сосредоточенного только на выполнении расчетов, так и преподавателя, труд которого по оценке конкретной работы значительно автоматизирован.

Приведенный пример применения технологии e-learning нового поколения демонстрирует возможность автоматизации труда преподавателя и повышения качества образования, что является важнейшим фактором развития человеческих ресурсов на современном этапе развития информационного общества.

Литература

1. Стрельников О. И. Технологии электронного обучения как фактор совершенствования подготовки специалистов // Российская научно-методическая конференция «Совершенствование подготовки IT-специалистов по направлению «Прикладная информатика» на основе инновационных технологий e-Learning»: Сб. науч. тр. / Моск. госуд. ун-т экономики, статистики и информатики – М., 2006. – С. 152-156.
2. Стрельников О. И. Повышение качества образования при использовании информационных технологий обучения // Молодежь и формирование гражданского общества в России: материалы Второй Общероссийской научно-практической конференции / Волгоградский институт бизнеса. – Волгоград: издательство «ПринТерра», 2006. – С. 686-691.

Целуйко В.М.,
к.п.н., доцент кафедры
психологии и педагогики
Волгоградского института бизнеса

Технологии развивающего обучения в процессе бизнес-образования

Освещается возможность реализации работы социально-психологического тренинга как эффективного средства помощи студентам в образовательной подготовке.

Practical application of socially-psychological training for the help to students in training is offered.

Ключевые слова: социально-психологический тренинг, эмпатия, метод тренировки чувствительности.

Основы профессиональной подготовки будущего квалифицированного специалиста закладываются в процессе вузовского обучения. В связи с этим возрастают требования к образовательной подготовке студентов и в первую очередь к организации их учебно-познавательной деятельности на аудиторных занятиях, т.е. обучение должно носить развивающий характер. Как в свое время отмечал Л.С. Выготский, развивающим является такое обучение, которое, с одной стороны, опирается на уровень реальных достижений обучающегося, а с другой, – ориентировано на «зону его ближайшего развития», т.е. на то, чего пока еще нет в опыте человека, но должно обязательно появиться благодаря поддержке педагога. Суть этой поддержки заключается в том, чтобы стимулировать познавательную активность обучающегося, благодаря чему повышается не только уровень его образовательной подготовки, но и развивается интеллектуальный потенциал, личностные качества, формируется творческое отношение к постановке и решению учебно-исследовательских задач.

Идея развивающего обучения становится особенно актуальной в настоящее время, когда в России появилась категория деловых, предприимчивых людей, способных выходить за пределы сложившихся экономических стереотипов, принимать нестандартные решения и благодаря этому добиваться успеха в бизнес-деятельности, а основы такого мышления должны закладываться на студенческой скамье, что требует от педагога нового подхода к организации учебного процесса,

который должен стать обучением-сотрудничеством и обучением-сотворчеством. В решении этой задачи определенную помощь может оказать использование в учебных ситуациях форм и методов активного обучения, в содержании которых уже изначально заложен развивающий эффект. Одним из таких технологических приемов, на наш взгляд, является *социально-психологический тренинг*. Особенно эффективным он может оказаться при подготовке специалистов «человековедческого» направления – менеджеров, юристов, предметом профессиональной деятельности которых являются человеческие отношения.

Этот метод иногда называется еще тренировкой чувствительности. Он формирует у человека умение управлять стилем своего поведения за счет осознания того, как он воспринимается окружающими, какие действия провоцируют их симпатию или антипатию, развивает такие личные качества, как чувствительность, восприимчивость к психическому состоянию окружающих людей, их установкам и стремлениям. Психологической базой этого метода служит перестройка установок личности, определяющая последующее изменение отношения к себе и другим людям. В ходе тренировки у человека развивается умение наблюдать, определять хотя бы в общих чертах состояние другого человека по внешним признакам (поза, выражение лица, глаз, походка, движения) и соответственно строить свое поведение. Он направлен также на учет особенностей темперамента и характера партнера по общению, позволяет понять, что для эффективного взаимодействия с людьми необходимо знание некоторых приемов: как сказать другому горькую, но необходимую правду, как предотвратить готовую вспыхнуть ссору, как найти выход в конфликтной ситуации, как отвлечь другого человека от тяжелых переживаний.

Тренировку чувствительности называют еще и проигрыванием ролей, и, по меткому выражению английских специалистов, она позволяет нам «походить в чужих ботинках».

Как известно, одни люди благодаря сформировавшейся у них манере общения вступают в контакты с окружающими без всяких усилий со своей стороны, поддерживая или создавая у них хорошее настроение, другие вносят в свои взаимоотношения с людьми напряженность и провоцируют развитие и проявление у последних отрицательных эмоций и переживаний. Часто эти различия в получаемых эмоциональных откликах являются следствием того, правильно ли выбран для каждого случая подходящий стиль общения. В то время как некоторые люди умеют проявлять своеобразную гибкость, учитывая особенности участвующих в общении людей, вносить в свою манеру общения требуемые обстоятельства коррективы, другие неспособны на это, обнаруживая в общении с разными категориями лиц один и тот же, ставший для них привычным, способ поведения. Люди с негибкой манерой поведения могут вызывать благоприятную ответную эмоциональную реакцию чисто случайно, когда выработавшаяся у них манера общения соответствует индивидуальным особенностям участников взаимодействия. Однако во всех остальных случаях, коль скоро их способ общения не соответствует состоянию их партнеров, они могут стимулировать недовольство и провоцировать отрицательные эмоции партнеров. Так, привлекательная женщина, привыкшая с молодых лет кокетливо и непринужденно устанавливать деловые контакты, часто в зрелом возрасте сохраняет эту же стратегию поведения, не замечая, что теперь ее тактические приемы стали не только бесполезными, но и неприятными.

Для каждого человека важно такое качество, как личное обаяние в обращении с другими. Следует заметить, что обаяние не зависит от внешности и его можно в себе развить. Оно, прежде всего, связано с эмоциональной отзывчивостью, тактом и чуткостью. Искренняя заинтересованность, уважение и любовь к людям делают человека очень приятным для окружающих. Для того чтобы стать обаятельным, следует развивать в себе способность схватывать психологические особенности и состояние других людей, способность мысленно поставить себя в ситуацию другого человека и действовать за него. Развитый психологический такт – это правильный подход к людям при установлении взаимоотношений с ними. Он проявляется в умении быстро найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от состояния собеседника, в простоте и естественности общения с людьми.

Способность почувствовать состояние другого человека называют эмпатией. Метод тренировки чувствительности направлен, в частности, на развитие этой способности, акцентируя внимание на правильном отношении к ее механизмам, которые основаны на умении поставить себя на место другого, взглянуть на вещи с точки зрения партнера. Конечно, здесь не подразумевается переход на позиции другого человека: взглянуть на вещи с его точки зрения ни в коем случае не означает отождествить себя с другим человеком. Проявление эмпатии состоит в том, что принимаются в расчет мотивы поведения другого, к ним проявляется сочувствие или сопереживание, но своя собственная стратегия поведения может строиться совсем по-иному. В процессе тренинга чувствительности выявляется, что эмпатия

позволяет понимать эмоциональное состояние другого человека по внешнему виду, в первую очередь – по выражению лица. При этом используются упражнения, целенаправленно тренирующие способность устанавливать контакт с партнером при помощи движений и мимики.

Известно, какой глубокий, иногда необратимый след оставляет первое впечатление от человека, поэтому полезно представлять себе, какое первое впечатление вы производите. Тренинг позволяет не только уяснить, но и корректировать это впечатление на основе правильно организованной обратной связи. В обычных условиях такая коррекция затруднена в связи с ограниченными возможностями использования восприятия в самопознании. Только благодаря зеркалу или кино- и фотоснимкам человек может наблюдать свое поведение, поэтому в тренинге стараются максимально использовать звуко- и видеозапись для демонстрации членам группы их поведения, после чего проводят дискуссии.

Для того чтобы развить желаемые качества у человека, следует, прежде всего, показать ему неэффективность имеющихся у него стереотипов взаимодействия с другими людьми, затем изменить его поведение и, наконец, закрепить новые и более гибкие стратегии общения. В соответствии с этими задачами в процессе тренинга выделяют три стадии: оттаивание, изменение, замораживание. Главная задача *первой стадии* – уменьшить силу, стабильность и ценности прежних установок. Обычно желаемое изменение установок происходит при таких обстоятельствах, когда старые подходы обнаруживают свою неэффективность и при этом могут стать предметом критического рассмотрения. В ситуациях тренинга предметом обсуждения оказываются не события, происходившие где-то и с кем-то (в отличие от метода конкретных ситуаций), а события и отношения, складывающиеся в самой учебной группе «здесь и теперь». Для этого специально организуются эмоционально значимые для участников ситуации взаимодействия, и они становятся достаточно мотивированными для обучения с помощью метода тренировки чувствительности. Нередко члены группы попадают в положения, противоречащие сложившимся у них представлениям и нормам, и, как следствие этого, развиваются напряжение и тревога. Чтобы справиться с трудной ситуацией, участники тренинга пытаются менять свое поведение. Это и определяет переход *ко второй его стадии*. На *третьей стадии* происходит стабилизация тех способов поведения, которые оказались наиболее полезными. Таким образом, психологической основой данного метода является совершенствование стиля поведения в условиях управляемого изменения ценностных ориентации и установок и закрепления возникающих новых форм.

Основную роль при тренировке чувствительности играет правильно организованная обратная связь. Как отмечает А. А. Бодалев, именно благодаря действию механизма обратной связи человек может корректировать свое последующее поведение на основе достигаемого в ходе взаимодействия с другими людьми результата, заменяя используемые способы взаимодействия новыми, которые кажутся более эффективными. Тренинг приводит к повышению точности межличностного восприятия, с которой человек различает установки, чувства и реакции других, при этом достигается не только повышение эффективности в сфере общения, но развивается и умение гибко корректировать свое поведение в дальнейшем.

Множество форм тренинга можно разделить на *два класса*: один ориентирован на развитие специальных умений (например, вести переговоры, дискуссию или разрешать межличностные конфликты), другой нацелен на углубление опыта анализа ситуаций общения, имеется в виду анализ себя, другого человека, групповой ситуации в целом. Эти методы повышают активность через включение в обучение элемента исследования, для чего используются групповая дискуссия и ролевые игры. Предметом групповой дискуссии могут служить реальные межличностные отношения членов группы, процессы, динамика происходящих в группе событий изучаются самими членами группы. В результате подобного анализа повышается компетентность каждого члена группы в отношении собственных мотивов, возможностей в межличностном общении, а также становится более глубоким понимание мотивов, целей и стратегий поведения партнеров по общению. В целом достигается такое состояние, когда каждый член группы способен свободно и точно сообщать о своих чувствах и мотивах.

Важными условиями продуктивности обратной связи являются ее непосредственность и описательный характер. Для налаживания обратной связи целесообразно сосредоточиться на описании собственных чувств, сопровождающих восприятие партнера по общению, например: «Когда ты шутишь, как сейчас, я испытываю раздражение». В истинности такого высказывания трудно усомниться – ведь человек говорит о себе. Поданная в таком виде информация не содержит оценки другого и поэтому легче воспринимается. Человек задумывается о том, только ли этого человека раздражают его шутки. Чем меньше оценок и больше описательности в обратной связи, тем она эффективнее, так как не включаются защитные механизмы.

Обычно за каждой учебной группой закрепляется так называемый «ведущий», в его функцию входит обеспечение атмосферы доверия, открытости в группе, продемонстрировать модель желаемого

поведения: искренне и открыто выражать свои чувства, проявлять лояльность по отношению к другим, поддерживать их искренность. Он должен помочь установить атмосферу доверия, в которой можно внимательно проанализировать и собственное поведение и поведение других. Как правило, ведущий не обращается к прошлому опыту участников вне данной группы и пытается их самих удержать от этого. Акцент делается на анализе того, что происходит «здесь и теперь». Налаженная система обратной связи позволяет каждому участнику видеть, как другие интерпретируют то, что он говорит и делает, тем самым создается предпосылка для осмысливания возможных последствий своих действий в группе. Участники тренинга должны оказаться способными информировать друг друга о том, как они видят и интерпретируют поведение, и описывать возникающие у них чувства. Это основной процесс, посредством которого участники «научаются» своим собственным поведением и своими усилиями интерпретировать поведение другого человека.

В тренинге используется ряд специальных упражнений, одним из них является «слепое доверие», которое с успехом использовалось нами на занятиях со студентами экономического факультета специальности «Менеджмент организации». Обучаемые разбиваются на пары. Один из пары становится «слепым» (ему завязывают глаза), другой – поводырем. Парам предлагается погулять 10 минут в помещении и на улице. Партнеры не должны при этом разговаривать, и прогулку не следует превращать в бег с препятствиями для «слепого». Поводырь должен проявить максимум изобретательности, чтобы дать своему партнеру пережить самые разнообразные ситуации, как-то: опознать предметы на ощупь, побыть немного в одиночестве, пробежаться по ровной площадке, услышать различные звуки, испытать смену температур воздуха. Через 10 минут партнеры меняются местами. Это упражнение дает возможность пережить собственную беспомощность, доверие или недоверие к поводырю, ответственность за безопасность другого, ощущение своей вины, если не все идет гладко. После того как все пары закончат упражнение, проводится групповое обсуждение. В результате упражнений и дискуссий развивается более глубокое понимание способов общения, например, уяснение того, как целесообразно на первых порах строить взаимодействие с человеком, создавая образ партнера не на основе собственных соображений, а в соответствии с тем, что предлагает сам партнер, усваивая его образ таким, каким он хочет его видеть. Согласие принять человека в той роли, которую он предлагает, улучшает взаимоотношения, позволяет наладить контакт и в дальнейшем сформировать наиболее адекватное взаимодействие с ним. Различные стили поведения отрабатываются на занятиях, их эффективность проверяется по реакции других членов группы. Обратная связь с другими членами группы помогает человеку понять, каким его видят другие, как они реагируют на его поведение, и через их реакцию понять самого себя. Метод тренировки чувствительности помогает вырабатывать умение оптимально мотивировать и стимулировать человека к деятельности.

Отличительной особенностью всей группы активных методов, во-первых, является то, что обучение проводится в ситуациях, максимально приближенных к реальным, позволяя материал, подлежащий усвоению, ввести в цель деятельности, а не в средства, во-вторых, осуществляется не только сообщение знаний, но и обучение умениям практического использования, что, в свою очередь, требует формирования определенных психологических качеств специалистов, и, наконец, в-третьих, организуется формирование новой, качественно иной установки на обучение в эмоционально насыщенном процессе коллективного творческого труда.

Сидунова Г.И.,

д. э.н., профессор, зав. кафедрой
экономики и управления

Волгоградского государственного
педагогического университета

Сидунов А.А.,

к.э.н., старший преподаватель кафедры
экономики и управления

Волгоградского государственного
педагогического университета

Управление переподготовкой и повышением квалификации специалистов

Автор раскрывает преимущества Бизнес-программ по подготовке специалистов без отрыва от трудовой деятельности.
The author opens advantages Business - programs on preparation of experts in a work activity.

Ключевые слова: бизнес-программы, тренинг, методы командообразования, интеллектуализация управления, индивидуальный инновационный потенциал.