



ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Сборник научных статей

Выпуск 7

Часть 2

ISSN 2306-4943

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОЦЕССА**

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

Основан в 2011 году

ВЫПУСК 7

В 2 ЧАСТЯХ

ЧАСТЬ 2



Минск
РИПО
2017

УДК 377.35.015.324(476)

В сборнике представлены результаты научных исследований ученых и аспирантов, занимающихся проблемами психологического сопровождения личности в образовательном процессе, а также оригинальные статьи практических психологов учреждений образования Республики Беларусь, Российской Федерации. Авторы рассматривают актуальные проблемы методологии, методики и практики психологического сопровождения личностного и профессионального развития учащейся молодежи.

Адресован научным работникам и педагогам учреждений высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, учреждений дополнительного образования взрослых, аспирантам и магистрантам.

*Рекомендовано к изданию экспертным советом
Республиканского института профессионального образования
Министерства образования Республики Беларусь*

Редакционная коллегия:

доктор психологических наук, профессор *О.С. Допова* (отв. редактор);
доктор педагогических наук, профессор *А.Х. Шкляр*;
доктор психологических наук, профессор *Ю.А. Коломейцев*;
доктор психологических наук, профессор *Л.В. Марицук*;
доктор психологических наук, профессор *Л.И. Рожина*;
доктор психологических наук, профессор *Т.М. Савельева*;
кандидат психологических наук, доцент *Е.Л. Касьяник*.

Сборник включен в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертационных исследований в 2015 году (в редакции приказа Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь от 13 января 2017 г. № 6 (с изменениями, внесенными приказами ВАК от 01.03.2017 № 42, от 06.05.2017 № 108))

© Республиканский институт
профессионального образования, 2017

КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА

Аннотация

Корпоративный университет как система внутрикорпоративного обучения имеет большой потенциал. В группе компаний «Автострой» разработаны и реализуются программы обучения для разных категорий сотрудников. Приоритетным является обучение руководителей структурных подразделений, так как от их профессионализма зависит реализация стратегии развития бизнеса. Применяемая нами технология развития дивергентности позволяет развивать у специалистов такие качества, как гибкость, продуктивность, критичность, целостность и пр.

The summary

Corporate university as an intracorporative teaching system has great potential for organization's employees development. In a group of companies "Avtostroy" learning programs for different categories of employees elaborated and realizing. Teaching the heads of structure departments has the priority, because their professionalism determines the business development strategies realization. In the learning program for heads a divergential thinking development technology used. The technology permits to form such personal peculiarities as flexibility, productivity, critical mind, integrity etc

ВВЕДЕНИЕ

Внутрикорпоративное обучение осуществляется исходя из производственной необходимости. Оно имеет сильный мотивационный потенциал, является одним из методов трансляции корпоративных ценностей, создания и укрепления корпоративной культуры.

Сегодня для обучения персонала применяются различные формы: наставничество, семинары, тренинги и др.

Система обучения охватывает сотрудников всех уровней и структурных единиц, выступающих ее компонентами. Концепция и методология, объединяющие эти компоненты, являются системообразующим фактором, а механизмом обратной связи – успешность деятельности. Корпоративный университет обеспечивает адаптацию новых работников, профессиональное обучение, личностное развитие, аттестацию сотрудников, информационную подготовку инноваций, является инструментом стратегического менеджмента и частью бизнес-процессов.

Программы обучения в университете соотносятся со стратегическим целям развития организации и базируются на основе движения от определения существующих проблем, формулировки задач к проективному их решению и управлению изменениями. Разработанная система обучения

побуждает сотрудников к совместной деятельности, позволяет обеспечить целостный и последовательный подход к обучению [4].

Основная часть

Корпоративный университет является основным инструментом реализации стратегии обучения и развития персонала в группе компаний «Автострой». Он нацелен на обеспечение потребности компании в квалифицированных кадрах.

В системе корпоративного обучения разрабатываются программы, направленные на удовлетворение запросов руководителей и сотрудников ЗАО «СМУ №7 г. Лида» в обучении и развитии. Они реализуются в форме дистанционного, электронного, очного обучения, самообразования.

Содержание учебного процесса, применяемые формы и методы обусловлены спецификой обучения взрослых, которая выражается в осознанности процесса обучения, проявлении потребности в свободе выбора и независимости, направленности на прикладной характер обучения, опоре на собственный опыт, зависимости мотивации обучения от жизненных обстоятельств, во влиянии на восприятие информации сложившихся профессиональных и жизненных стереотипов [5]. Эффективно используются интерактивные методы обучения (деловая игра, мозговой штурм, презентация и др.) [7].

Одно из необходимых условий результативности обучения в корпоративном университете – реализуемая постоянно обратная связь. Ответственность за эффективность обучения лежит не только на обучающих, но и на обучающихся.

Обучение сотрудников начинается в период адаптации на новом рабочем месте. Программа «Добро пожаловать в «Автострой»» реализуется во всех структурных подразделениях группы компаний в первые рабочие дни с целью создания положительно образа организации.

Для разных категорий специалистов разработаны годовые программы, включающие как узкие, специализированные темы (новые технологии производства, изменения в нормативной базе), так и общепрофессиональной направленности (деловые коммуникации, самоорганизация и пр.).

Программа обучения для руководителей высшего звена «Эффективный руководитель» направлена на личностное и профессиональное развитие опытных и начинающих управленцев. Она включает 5 блоков: «Управленческий потенциал руководителя», «Управление человеческими ресурсами», «Индивидуальные ресурсы управления», «Управленческие решения», «Коммуникации руководителя». В рамках программы реализована технология развития дивергентности, которая позволяет нарастить личностный творческий потенциал специалиста, повышая ценность обучения [2; 3]. Технология реализуется посредством целевого, содержательного,

организационного, операционального и диагностического компонентов, представляющих собой систему, в которой цель выступает системообразующим фактором, а результат применения – механизмом обратной связи.

Целевой компонент технологии реализуется посредством достижения диагностических целей: развитие дивергентного мышления и личностных свойств, способствующих проявлению дивергентного мышления: радикализм, чувствительность, доминантность, нонконформизм.

Содержательный компонент технологии включает учебный материал в соответствии с программой обучения, требованиями практики управления, современными теориями менеджмента. Отбор информации проводится с помощью системно-структурного анализа и с учетом следующих критериев:

- реализация системообразующей функции знания – использование логических процедур для отбора обобщенного содержания;
- обеспечение информационной емкости знания – оптимальная минимизация объема подлежащего усвоению учебного материала;
- подбор разноплановых, иногда неоднозначных и противоречащих друг другу теорий и подходов к изучаемой теме;
- обеспечение практической ценности усваиваемого знания.

Организационный компонент актуализируется посредством применения интерактивных методов группового взаимодействия (анализ ситуации, дискуссия, деловая игра и пр.) Нами применялся метод распределения игровых ролей по принципу «шести мыслительных шляп» Эдварда де Боно [1]. Метод предполагает, что в работе над проблемой, вопросом, ситуацией используется один из типов мышления. Э. де Боно выделяет 6 типов мышления, метафорически называя их шляпами мышления разного цвета. Красная шляпа дает возможность выразить отношение и эмоции без объяснений и оправданий. Желтая шляпа делает своего хозяина оптимистом, желающим найти преимущества, перспективы, выгоду, ресурсы. Черная шляпа включает негативный фон: критику, оценку, риски и т. п. Творчество, нестандартный подход, генерация идей проявляются под зеленой шляпой. Владелец белой шляпы оперирует только фактами и цифрами. Синяя шляпа помогает управлять мыслительным процессом, ставить цели, координировать, ее надевает фасилитатор. Надевая шляпу определенного цвета, человек рассуждает определенным образом. На семинарах мы применяем этот метод в двух вариантах: первый – когда участники распределяли сами или получали от ведущего шляпу и действовали исходя из цвета шляпы или стиля мышления; второй – когда по ходу ситуации участник мог снять одну шляпу и надеть другую, переключаясь, таким образом, на другой взгляд, проблему.

Операциональный компонент предусматривает поэтапное достижение диагностических целей технологии – уровня сформированности умений:

осуществление рефлексии своей деятельности и реализации ее коррекций на основе полученных данных; самоопределение в ситуации неопределенности, выявление новых проблем в традиционной ситуации, учет альтернатив при решении проблемы; развитие способности оценивать различные феномены и явления с разных позиций.

Диагностический компонент представляет собой оперативную обратную связь, осуществляемую с помощью включенного наблюдения, анализа продуктов деятельности, анкетирования, метода экспертных оценок, или «360°», суть которого заключается в том, что оценку сотруднику по специально разработанной форме дает все его профессиональное окружение: руководители, подчиненные, коллеги, клиенты [6]. Оперативная и объективная обратная связь позволяет соотнести полученные результаты с диагностическими целями и провести необходимые коррекции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Промежуточные и итоговые данные обратной связи, равно как и результаты экспертной оценки деятельности руководителей методом «360°», позволяют сделать некоторые обобщения и выводы:

– дивергентность взрослого человека можно развивать с использованием специально разработанной технологии. 82 % участников программы в анкетах обратной связи отмечают изменения направленности мышления в профессиональных ситуациях в пользу поиска нескольких оптимальных решений; по их мнению, после занятий у них чаще проявляются терпимость и даже интерес к другому мнению;

– дивергентное мышление практически не поддается развитию у тех, кто изначально демонстрирует его низкий уровень. Так, 3 человека из группы обучения по программе «Эффективный руководитель» устойчиво показывали ярко выраженное стереотипное мышление по результатам включенного наблюдения в процессе решения кейсовых заданий на начальном этапе и на итоговых занятиях;

– развитие дивергентности сопряжено с развитием таких особенностей коммуникативной сферы, как дипломатичность, терпимость к решениям руководителя, отличным от собственных решений, гибкость в принятии управленческих решений, уверенность в собственных действиях в нестандартной ситуации, в условиях дефицита или избытка информации.

Дата поступления – 23.05.2016.

Список использованных источников

1. Боно, Э. Шесть шляп мышления / Э. Боно ; пер. с англ. Минск, 2006.
2. Васягина, Н.Н. Обучение взрослых: опыт и перспективы / Н.Н. Васягина // Педагогическое образование в России. М., 2012. № 2. С. 9–12.

3. Дрязгунов, К.В. Формирование дивергентного мышления учителей в системе повышения квалификации : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / К.В. Дрязгунов // Калуж. гос. пед. ун-т имени К. Э. Циолковского. Калуга, 2002.

4. Духнич, Ю.Н. Корпоративный университет: условия и этапы создания / Ю.Н. Духнич // Электронный ресурс. Режим доступа : http://www.cfm.ru/management/people/dev_val/cu.shtml. Дата доступа : 15.03.2016.

5. Лебедева, Н.В. Обучение взрослых на курсах переподготовки: принципы и условия / Н.В. Лебедева // Научный диалог. М., 2013. № 4(16). С. 12–17.

6. Козуб, Т. Оценка «360 градусов»: стратегии, тактики и техники для воспитания лидеров / Т. Козуб, У. Бирли, Д. Джонс ; пер. с англ. М., 2009.

7. Подольская, Т.А. Психологическое обеспечение дополнительного профессионального образования госслужащих (на примере повышения квалификации и переподготовки специалистов налоговых органов) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Т.А. Подольская. М., 2005.

Резюме

Цель применения технологии дивергентного мышления в обучении руководителей подразделений в корпоративном университете группы компаний «Автострой» – выявление возможности развития дивергентного мышления взрослых людей с использованием включенного наблюдения, анализа продуктов деятельности, анкетирования, метода экспертных оценок, или «360°». Результат: выявлены произошедшие в ходе применения технологии изменения в развитии руководителей. Обнаружены изменения направленности мышления у 82 % участников программы.

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛАВА 5. ПРОБЛЕМЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	3
<i>Венско О.И.</i> Психологическое сопровождение работников отрасли связи: организация изучения модели специалиста.....	3
<i>Карнелович М.М.</i> Уровни развития субъектности в педагогическом взаимодействии молодых специалистов сферы образования.....	13
<i>Мальцева О.Е.</i> Мотивационный профиль личности на разных этапах непрерывного образования.....	21
✓ <i>Марищук Л.В., Казачёнок Ж.И.</i> К вопросу о системных характеристиках личности специалиста.....	30
<i>Сутович Е.И.</i> К вопросу о психологической диагностике образа специалиста.....	43
ГЛАВА 6. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ТРЕНДЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ.....	50
<i>Аксёнова О.Е.</i> Исследование чувства юмора у студентов-психологов.....	50
✓ <i>Марищук Л.В., Архитеenko С.В.</i> О технологии формирования эмоционально-волевой устойчивости боксеров.....	55
✓ <i>Марищук Л.В., Рагулина Е.В.</i> Корпоративный университет как инструмент развития бизнеса.....	64
<i>Радковец И.С.</i> «Внутренние шумы» организации и пути их преодоления.....	69
<i>Рудёнок З.Г.</i> Возможности и условия эффективного использования мобильного образования.....	77
<i>Смирнова Н.В., Максимович Н.Г.</i> Я-концепция женщин с гомосексуальной ориентацией.....	82

... 99

Научное издание

.. 106

.. 106

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ
СОПРОВОЖДЕНИЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОЦЕССА**

.. 114

СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ

.. 120

Основан в 2011 году

.. 126

Выпуск 7

.. 126

В 2 ЧАСТЯХ

.. 132

Часть 2

.. 136

Редактор *Г.С. Яночкина*

Технический редактор, дизайн обложки *И.В. Дворникова*

.. 141

Подписано в печать 22.06.2017. Формат 60×84/16.
Гарнитура «Таймс». Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 10,26. Уч.-изд. л. 9,61. Тираж 100 экз. Заказ 113. Код 76/17.

.. 150

Издатель и полиграфическое исполнение:
Республиканский институт профессионального образования.
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий № 1/245 от 27.03.2014.
Ул. К. Либкнехта, 32, 220004, Минск. Тел. 226 41 00, 200 43 88.
Отпечатано в Республиканском институте
профессионального образования. Тел. 200 69 45.

.. 156

.. 167