

Социально-психологический тренинг как средство формирования управленческих умений студентов

Основная цель образования и воспитания – создание условий для формирования свободной и ответственной, духовно и физически развитой личности, обладающей высокой культурой и интеллектом, нравственным совершенством и высоким уровнем развития профессиональных качеств, в состав которых входят и управленческие умения. Именно их наличие позволяет студентам, будущим воспитателям подрастающего поколения, психологически готовым к проявлению резервных личностных и профессиональных качеств в профессионально-проблемных ситуациях, повысить эффективность их профессионального общения.

Существующие высокие требования к профессиональной педагогической деятельности обуславливают постоянный поиск нового содержания, форм и методов обучения студентов будущей педагогической профессии. Владение системой теоретических знаний для подготовки педагога явно недостаточно. Поэтому актуальным является переход от информационно-содержательного уровня изучения предметов к рефлексивно-деятельностному. Социально-психологический тренинг, являясь прикладной формой деятельности, позволяет отойти от сложившихся стереотипов и способствует формированию нового подхода в решении педагогических проблем. Он представляет собой процесс сознательного и активного участия человека в выполнении специальных упражнений, моделирующих ситуации профессиональной деятельности, и обеспечивающей повышения творческих возможностей личности будущего педагога.

Одной из основных задач практических занятий, проводимых на факультете дошкольного образования Белорусского государственного педагогического университета имени Максима Танка в рамках учебной дисциплины «Социально-психологический тренинг», является развитие управленческих умений студентов. Круг психологических проблем управления чрезвычайно широк, поэтому содержание занятий определяется конкретными запросами психолого-педагогической практики и запросами студентов.

Например, одной из проблем, рассматриваемых на занятиях, является формирование, развитие и влияние на личность психологического климата коллективов различного типа и уровня. Студентам предоставляется информация о том, что, формируясь под влиянием целого ряда факторов, психологический климат впоследствии сам оказывает существенное влияние на самые разные стороны деятельности коллектива, на поведение каждого его члена. В коллективах с благоприятным психологическим климатом, как правило, выше продуктивность деятельности, члены коллектива в большей степени удовлетворены своей работой, взаимоотношениями с коллегами и непосредственным руководителем, реже нарушается трудовая дисциплина. Чем благоприятнее психологический климат в коллективе, тем шире сфера положительного влияния коллектива на личность каждого его члена.

Студентам сообщается, что в коллективах с благоприятным психологическим климатом лучше развиты как деловые, так и личные связи между членами коллектива, члены коллектива чаще встречаются друг с другом в свободное от работы время. Совместно со студентами выясняется, что высокая степень вовлеченности в совместную деятельность трудовых коллективов с благоприятным психологическим климатом проявляется и в том, что они, как правило, принимают активное участие в общественной жизни коллектива, с большей ответственностью относятся к общественным поручениям.

Многообразие отношений членов трудового коллектива: 1) в управляемой системе; 2) в управляющей системе; 3) между этими системами в целом; 4) между элементами этих систем (отдельными работниками или их группами) отрабатывается студентами путем моделирования проблемных ситуаций и творческого поиска выхода из них. Приобретенный опыт конструктивного разрешения педагогических конфликтов позволяет студентам по внешним индикаторам определять поведенческий тип человека и, исходя из

этого, прогнозировать его возможные реакции и действия, что помогает в выработке наиболее эффективных способов личностного поведения и тренировке управленческих умений.

Еще одной актуальной проблемой педагогической практики является повышение продуктивности групповой деятельности, как важнейшее цели управления коллективом. На практических занятиях в ходе групповой дискуссии обсуждается влияние межличностной напряженности, вызванной негативными отношениями, на продуктивность групповой деятельности. Внимание студентов акцентируется на четырех формах напряженности. Отмечается, что, во-первых, напряженность влияет на продуктивность через увеличение текучести кадров; во-вторых, через изменение психологического состояния работника; в-третьих, характер взаимоотношений сказывается на процессе координации групповой деятельности; в-четвертых, напряженность и продуктивная деятельность связаны между собой посредством социально-психологической адаптации новых членов коллектива.

Особое внимание уделяется моделированию ситуаций, позволяющих студентам приобрести необходимые управленческие умения, связанные с психической, эмоциональной регуляцией в ходе решения проблемы напряженности по вертикали, обуславливающей возможность влияния на людей как составной части многих видов управленческой деятельности. В процессе проведения занятий студенты узнают, для того, чтобы эффективно влиять субъект управления должен обладать психологическим контактом с объектом управления. А субъект управления должен иметь авторитет, вызывать доверие и симпатию. Напряженные же отношения с подчиненными или воспитуемыми означают часто отсутствие контакта и резко уменьшают возможности воздействия и управления вообще.

В ходе моделирования ситуаций «руководитель – подчиненный» отмечается, что система взаимоотношений по вертикали имеет существенные отличия от системы взаимоотношений по горизонтали. Например, взаимоотношения по вертикали менее благоприятны, чем взаимоотношения по горизонтали. Объясняется это тем, что существуют специфические причины возникновения межличностной напряженности по вертикали. Во-первых, степень взаимозависимости руководителя с каждым подчиненным выше, чем степень взаимозависимости подчиненного с подчиненным. Это обстоятельство может затруднять взаимоотношения руководителя с подчиненными. Во-вторых, руководитель нормативно обязан оказывать влияние на членов группы с тем, чтобы они способствовали достижению групповых задач, стоящих перед коллективом. Если цели некоторых членов группы противоречат групповым целям, то руководителю необходимо будет предотвратить возможную конфликтную ситуацию в системе «руководитель – подчиненный». В-третьих, группа имеет тенденцию возлагать на руководителя ответственность даже за те события, возникновение которых руководитель не может предотвратить в силу объективных причин. В-четвертых, взаимодействие по вертикали осложняется тем, что руководитель не может быть психологически совместим с каждым членом группы. Однако от руководителя в группе ожидается понимание каждого и применение индивидуального подхода к членам группы. В-пятых, руководитель сам сдерживает развития позитивных взаимоотношений между собой и подчиненным. Для того, чтобы не терять контроль над ними.

В ходе практических занятий студенты делают выводы о том, что совершенствование взаимоотношений по вертикали отношений возможно при помощи следующих методов. Руководителю необходимо увеличить уровень самоуправления в группе, организовать регулярное обеспечение коллектива информацией для того, чтобы избежать обвинений в некомпетентности. При выборе руководителя следует учитывать его толерантность к межличностному стрессу. Следует подбирать такого руководителя, который был бы психологически совместим как можно с большим числом членов группы.

Руководитель может взаимодействовать с теми подчиненными, с которыми он не совместим, через посредников.

Таким образом, социально-психологический тренинг обеспечивает благоприятные возможности для личностного роста, формирования индивидуального стиля педагогической деятельности студентов, будущих воспитателей и учителей, обогащает систему традиционных методов формирования управленческих умений.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ