

УДК 159.9:330.839

*Доронина Н.Н.*, к.п.н., ст. преподаватель  
Белгородский государственный университет

## **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ**

В данной статье раскрывается роль социально-психологического тренинга в развитии коммуникативной компетентности будущего менеджера. Показано преимущество активных форм обучения по сравнению с традиционными. Представлены основные этапы и методологические средства тренинговых занятий.

Одним из наиболее важных профессиональных качеств будущего менеджера является его коммуникативная компетентность. Развитие данного феномена решается в рамках социально-психологического тренинга.

К настоящему времени рядом исследований показано преимущество активных методов обучения студентов по сравнению с традиционными [1]. Такими методами работы отличаются, в частности, тренинг-семинар (Л.М. Митина), учебно-тренировочная группа (Ю.Н. Емельянов), активное социальное обучение (А.Г. Ковалев), активное социально-психологическое обучение (Т.С. Яценко), социально-психологический тренинг (Л.А. Петровская, Г.А. Томилова, С.В.Петрушин). Однако у истоков этих методов стояли такие известные психологи, как К.Левин («тренинг-группы»), К.Роджерс, У.Шутц («группы встреч»), Я.Морено («психодрама»), Ф.Перлз («гештальт-терапия»), которые заложили теоретические и методические основы.

Особенностью всех вышеперечисленных форм является то, что все они относятся к активным методам обучения. В эту категорию включаются разнообразные виды психологических тренингов, деловые игры, дискуссионные методы группового принятия решений, методы индивидуального консультирования.

В отличие от традиционных методов обучения социально-психологический тренинг направлен, прежде всего, на развитие личности, на формирование эффективных коммуникативных умений, освоение навыков межличностного взаимодействия [2]. Наиболее существенным результатом тренинга может стать понимание участниками собственных психологических особенностей и возникновение устойчивой мотивации к саморазвитию. При таком методе обучения позиция преподавателя характеризуется ярко выраженной ориентацией на личность участников группы, направленностью на поддержку и помощь в их развитии. Между ним и членами группы, а также между самими участниками возникают многообразные личностно значимые связи.

Программы разнообразных видов социально-психологических тренингов разрабатываются такими авторами, как Ю.М. Жуков, О.В. Евтихов, Н.В. Клюева, Л.М. Митина, С.В. Петрушин, В.Г. Ромек, М.А. Свистун, Г.А. Томилова и многими другими.

С целью развития навыков общения у будущих менеджеров были разработаны программы тренингов, которые использовались на практических занятиях дисциплин «Психология делового общения» и «Психологический практикум». Нужно отметить, что тренинговые занятия помогают решать не только учебные задачи, но и воспитательные: сплочение группы, создание доброжелательной атмосферы и т.д. [2, 3].

Каждое занятие носило ритуализированный характер: начиналось с приветствия (форму приветствия придумывают студенты самостоятельно) и заканчивалось высказывание личного мнения каждым участником о занятии и прощанием.

Вся программа тренинга включает в себя три этапа:

Первый этап (организационный, 1 встреча) включает в себя знакомство с планом предстоящей работы, с правилами работы в тренинговой группе, выработку форм приветствия и прощания и другие организационные моменты. На этом этапе проводится «сбор ожиданий» участников, т.е. что именно они хотят получить от работы в тренинговой группе.

Второй этап (развивающая работа) включает в себя проведение упражнений и процедур, направленных на повышение социально-психологической компетентности и развитие способности межличностного взаимодействия; развитие коммуникативной компетентности; расширение представлений о профессии менеджера; развитие качеств личности, необходимых менеджеру.

Третий этап (завершающий, последняя встреча) предполагает анализ и осознание каждым участником качественных изменений, произошедших в нем и в группе во время тренинга, и выявление влияния развивающей программы на процесс развития коммуникативной компетентности личности.

В тренинговой программе мы использовали следующие методологические средства: групповая дискуссия; анализ ситуаций; ролевая игра; информирование, т.е. раскрытие в доступной форме психологических понятий и их обсуждение; проективное рисование; психогимнастика; диагностические процедуры, как средство самопонимания и самораскрытия; аутотренинг; разминочные упражнения; домашняя работа для анализа и осмысления дома.

Интерес представляют упражнения на развитие невербального общения. Сюда входят тактильные контакты (прикосновения), визуальные (контакт глаз), мимические и пантомимические и др. Например, такие упражнения, как «Встречи», «Рукопожатие», «Изобразить, а не рассказать» и т.д. Культура в общении предполагает знание этого языка, умение его применять в зависимости от ситуаций, понимание психологических закономерностей в использовании того или иного канала взаимодействия, навыки возможных способов переключения на другой уровень контакта.

Особое внимание уделяется «обратной связи» – данная процедура заключается в высказывании каждым участником своего мнения о произошедшем занятии.

Как отмечает С.В. Петрушин, в социально-психологическом тренинге развитие компетентности в общении происходит не естественным путем, а с помощью специальных приемов, заключающихся в создании особых ситуаций воздействия. Такими структурными единицами тренинга могут быть: «межличностная ситуация», как любая совокупность обстоятельств (Емельянов Ю.Н.), «номер» как объединенный единой предметно-дидактической направленностью комплекс взаимосвязанных процедур и средств работы ведущего (Жуков Ю.М., Петровская Л.А.), «коммуникативное задание» (Книппер Д.) и др. [2].

В заключение необходимо сказать, что одной из проблем оптимизации учебно-познавательной деятельности студентов является изучение вопросов, связанных с развитием коммуникативной компетентности будущего менеджера. Это обуславливается тем, что в системе «обучающий – обучаемый» студент является не только объектом этой системы, но и субъектом деятельности. Поэтому включение в учебный процесс активных форм обучения, в т.ч. психологических тренингов, оказывает большое влияние на развитие профессиональных и личностных качеств будущего специалиста.

Таким образом, объединяя в себе элементы реального и лабораторного эксперимента, социально-психологические тренинги являются эффективным средством психологического воздействия, позволяющим решать широкий круг задач в области компетентности в общении.

#### Литература

1. Ковалев, А.Г. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах запада [Текст] / А.Г. Ковалев // Психологический журнал. – 1989. – Т.2. – №1. – С. 127-136.
2. Петрушин, С.В. Психологический тренинг в многочисленной группе [Текст] / С.В. Петрушин. – М.: Академический Проект, 2002. – 252 с.
3. Ромек, В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях [Текст] / В.Г. Ромек. – СПб.: Речь, 2003. – 175с.

УДК 544.77

*Дюкарева Г.И., к.т.н., доцент, Белецкая Я.А., аспирант  
ХГУТП, г. Харьков (Украина)*

### ВЛИЯНИЕ ЭЛАМИНА НА ДИСПЕРСНЫЙ СОСТАВ ПЕНЫ ЯИЧНОГО БЕЛКА

Изучено влияние эламина на дисперсный состав пен яичного белка. Influence of elamine is studied on composition of suds egg-white dispersible.

Здоровье самым важный элемент национального богатства. Среди факторов которые влияют на качество и длительность жизни, особое место принадлежит питанию. Оно является самым простым и доступным методом влияния на здоровье. Проблема употребления качественной про-