



*Педагогические науки*

**УДК 37**

**Н.Р. Туравец,**

**Р.Н. Филимонов**

**Туравец Наталья Романовна**, доктор педагогических наук, профессор кафедры музыковедения, композиции и методики музыкального образования Краснодарского государственного института культуры, (Краснодар, ул. 40-летия Победы, 33), [dissovet-3@mail.ru](mailto:dissovet-3@mail.ru)

**Филимонов Родион Николаевич**, преподаватель Краснодарского университета МВД России (Краснодар, ул. Ярославская, 128), [fil1782@mail.ru](mailto:fil1782@mail.ru)

## **СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕНИНГИ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ КУРСАНТОВ В ВУЗЕ**

В статье рассматривается одна из инновационных практико-ориентированных технологий – социально-психологические тренинги, ориентированные на формирование профессионально-управленческих компетенций и развития лидерских качеств курсантов в вузе.

**Ключевые слова:** технологии, тренинги, управленческие компетенции, личностные качества, лидерство.

**N.R. Turavec,**

**R.N. Filimonov**

**Turavec Natalia Romanova**, doctor of pedagogical sciences, professor of department musicology, compositions and methods of musical formation of

Krasnodar State Institute of Culture, (Krasnodar, 40 let Pobedy str., 33), dissovet-3@mail.ru

**Filimonov Rodion Nikolayevich**, teacher of the Krasnodar University of MIA of Russia (Krasnodar Str. Yaroslavl, 128), fil1782@mail.ru

## **SOCIAL-PSYCHOLOGICAL TRAININGS IN FORMING OF PROFESSIONAL-ADMINISTRATIVE COMPETENCE OF STUDENTS IN INSTITUTE OF HIGHER**

In the article examined one of the innovative praktiko-oriented technologies are the social-psychological trainings, oriented to forming of professional-administrative jurisdictions and development of leader qualities for students in the institute of higher.

**Keywords:** technologies, trainings, administrative jurisdictions, personality qualities, leadership.

В условиях глобальных преобразований системы правоохранительных органов проблема формирования профессионально-управленческой компетенции курсантов в процессе обучения в вузе становится актуальной, что продиктовано требованиями к подготовке кадров, обладающих не только профессиональными знаниями, но и управленческой компетенцией, соответствующими личностными качествами. Необходимость сформированности управленческой компетентности связана с многоуровневостью и вариативностью управленческих задач в деятельности сотрудника полиции, в которую включены знакомство с нормативными документами, регламентирующими основы служебной деятельности по охране правопорядка, механизмы принятия и реализации управленческих решений, формы управленческого общения. Компетентностный подход (И.А. Зимняя, О.Е. Лебедев, В.В. Сериков, Т.И. Шамова, А.В. Хуторской)

предполагает целостный опыт решения жизненных проблем, реализацию ключевых управленческих функций и компетенций.

Эффективной технологией формирования профессионально-управленческой компетентности курсантов вузов стали тренинги, направленные на развитие управленческих качеств личности. Понятие тренинг (training) имеет английское происхождение и дословно переводится как «тренировка». Социально-психологический тренинг, как наиболее часто используемый вид тренинга, предполагает «активное обучение посредством приобретения жизненного опыта, моделируемого в групповом взаимодействии людей» [1, с. 7];

К социально-психологическому тренингу отнесены тренировочные задания, способствующие интеллектуальному развитию, рефлексии, уверенности в себе, творческому отношению к профессиональной деятельности и др. Специфической особенностью данной технологии является направленность на раскрытие и развитие индивидуальности курсантов, активизацию и реализацию их потенциала, формирование готовности к осуществлению профессиональной управленческой деятельности в процессе практико-ориентированной подготовки в вузе.

Социально-психологический тренинг стал широко использоваться с конца 70-х гг. Появление групп тренинга или Т-групп связано с именем К. Левина [6; 10]. Автор теории Т-групп утверждает, что существенные изменения в установках и поведении людей происходят в групповом, а не в индивидуальном контексте, ибо люди, будучи членами общества, живут и работают в группах, и постоянно, не отдавая себе отчет, воздействуют друг на друга. Именно для того, чтобы изменить свои неадаптивные установки, выработать конструктивные способы поведения, каждая личность должна видеть себя такой, какой воспринимают ее другие индивиды. В отечественной практике методика социально-психологического тренинга получила развитие в работах Ю.Н. Емельянова [2] Л.А. Петровской [9]. Стали появляться тренинговые программы «формирования команды»,

«уверенности», «ведения переговоров», «самопрезентации» и др., отвечающие запросам практики и новым требованиям времени.

Теория и практика использования тренингов в образовательной практике, которые были ориентированы на подготовку специалистов с целью развития их социально-психологической компетентности, профессионального мастерства, повышения компетентности, особенно широко стали использоваться в отечественной педагогике в последней четверти XX века, [4.; 8 и др.].

Понятие «тренинг» имеет множество трактовок, а именно:

– форма психологического воздействия в процессе интенсивного обучения в групповом контексте [9];

– овладение социально-психологическими знаниями в активной форме, что предполагает осознание в процессе работы особенностей поведения каждого участника, развитие умений и навыков делового общения, сплочение группы на основе единых целей и задач обучения, норм и правил взаимодействия [4];

– комплекс активных групповых методов, применяющихся в процессе преобразующего воздействия на личность. В таком случае главным системообразующим компонентом тренинга является именно психологическое воздействие группы на личность [7];

– воздействие одного индивида на психику другого индивида (группы), которое в своей произвольной форме исходит из определенного мотива и преследует цель изменения и укрепления взглядов, мнений, отношений, установок и других психологических явлений [5].

Следовательно, тренинг предполагает развитие профессиональных навыков, креативного мышления и интеллектуальных способностей личности, а также организационно-управленческих и коммуникативных связей в группе, ибо в процессе использования тренинга происходит перестройка эмоциональной, поведенческой и ценностной сферы личности. При этом воздействие может быть вербальным или невербальным (позы,

мимика, жесты и т.д.) и зависит от цели: в одних случаях они могут совпадать, усиливая друг друга, в других – не совпадать и противоречить друг другу.

Социально-психологический тренинг при формировании профессионально-управленческих компетенций связан с развитием личностных качеств курсантов и, прежде всего, лидерских качеств. Особенности формирования лидерских качеств у курсантов вузов МВД России мы определяем как *формирование познавательных-оценочных и практических умений, позволяющих развивать устойчивые индивидуальные качества личности на основе принятия ответственных решений в значимых ситуациях*. При этом под системой ценностей при формировании рассматриваемых компетенций, мы понимаем реальные задачи, направленные на формирование лидерских качеств (умение управлять собой, осознание цели, умение работать с группой, развитие коммуникативных качеств и др.). Социально-психологический тренинг позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения, управления собственным эмоциональным состоянием, корректного выражения эмоций и понимания их выражения у окружающих, способствует расширению диапазона целей, реализуемых при проведении занятий. Система тренингов при формировании профессионально-управленческой компетентности курсантов в практико-ориентированной подготовке направлена на решение следующих задач: а) развитие познавательных компетенций (свойств памяти, внимания, восприятия, мышления, воображения), а также приемов по управлению ими; б) развитие интереса и мотивации к формированию управленческой компетентности через развитие личностных качеств и опыта межличностного взаимодействия; в) развитие коммуникативных способностей, способностей анализировать собственное поведение и поведение других людей, адекватно воспринимать окружающих и др. Для выполнения поставленных задач были определены *функции социально-психологических тренингов*: актуализация потенциала курсантов; повышение

профессионально-управленческой компетентности; развитие мотивации, направленной на приобретение ключевых компетенций и профессиональных качеств; профилактика профессиональной деформации и коррекция личностных качеств курсантов.

Для реализации поставленных задач определены цели социально-психологических тренингов, которые были направлены на: а) исследование трудностей при формировании профессионально-управленческой компетентности; б) создание благоприятных условий, оптимальных для получения необходимых компетенций; в) изучение закономерностей, факторов и технологий коммуникативного взаимодействия; г) самоанализ и самоисследование курсантов для коррекции внутренних и поведенческих изменений при формировании рассматриваемых компетенций.

В процессе использования социально-психологических тренингов, направленных на формирование профессионально-управленческой компетентности значимой стала система следующих принципов:

- *вариативности* (возможность выбора курсантами различных вариантов получения и представления информации, ее обработки и способа деятельности);

- *профессиональной актуальности* (создание в тренинге среды, ситуаций, актуальных для профессиональной деятельности, характеризующих поведение и деятельность участников группы (активности; творческой позиции, коммуникативного взаимодействия и др.);

- *активности* (включение в интенсивную работу всех участников тренинга с воспроизводством той или иной значимой ситуации, наблюдения за поведением других, оценка своих действий с установкой на включение в совершаемые в группе действия в любой момент через осознание, апробирование и тренировку приемов, способов поведения, идей, предложенных преподавателем);

- *исследовательской, творческой позиции* (участники группы осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, варианты

разрешения проблем, уже известные и неизвестные, активизируют свои личные ресурсы, возможности и особенности, получают возможность экспериментировать в широком диапазоне ситуаций со своим поведением и желающими сотрудничества участниками группы;

– *межличностного общения* (взаимодействие участников тренинга, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность их личности, что создает в группе атмосферу безопасности, доверия, открытости, позволяющую участникам группы экспериментировать со своим поведением, не опасаясь ошибок);

– *конфиденциальности* (принцип основан на «закрытости» информации о личностных проявлениях участников тренинга с предотвращением возможного ущерба со стороны окружающих);

– *соответствия заявленных целей* (определяет недопустимость по желанию преподавателя изменения содержательного плана работы с группой действиями в контексте предъявленных целей);

– *физической закрытости* (группа тренинга работает постоянно в одном и том же составе без включения в группу новых участников).

Следовательно, социально-психологический *тренинг* как система воздействий и упражнений, направлен на формирование, развитие и коррекцию метапрофессиональных характеристик сотрудников полиции. Особенностью тренингов является становление личности, адекватное содержанию, требованиям профессиональной деятельности; они предоставляют возможность саморазвития и самосовершенствования.

### **Список используемой литературы:**

1. *Грецов А.Г.* Узнай себя. Психологические тесты для подростков. СПб.: Питер, 2006. 176 с.

2. *Емельянов Ю.Н.* Активные методы социального обучения. Л., 1985. 193 с.

3. *Зеер Э.Ф.* Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э.Ф. Зеер, А.М. Павлова, Э.Э. Сыманюк. Екатеринбург, 2004. 230 с.

4. Информационные технологии: Основы работы с программными средствами и информационными ресурсами Интернет. Практикум / сост. Захаров В.П., Арбатская О.А.; под ред. В.П. Захарова; Санкт-Петербург. Гос. ун-т культуры и искусств. СПб.: СПбГУКИ, 2003. 24 с.

5. *Ковалев А.Г.* Психология личности. М., Просвещение, 1970. 391 с.

6. Левин К., Дембо Т., Фестингер Л., Сирс П. Уровень притязаний // Психология личности. Тексты. М., МГУ, 1982. С. 86–93.

7. *Макаров Ю.В.* Социально-психологический тренинг как средство формирования групповой сплоченности: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 1996. 188 с.

8. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996. 308 с.

9. *Петровская Л.А.* Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. М.: Изд-во Моск. ун-та. 1982. 440 с.

10. Теория поля Курта Левина // Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности. М., 1997. С. 345–402.