



идет процесс осмысления полученной информации и оценки того, насколько она согласуется с тем, что уже человек знает. При этом наблюдается «эффект маятника»: человек может находиться в состоянии, диапазон которого — «боеготовность — оцепенение». В бессознательном — все «впитывается», информация встраивается в рамки имеющихся знаний, усматривается связь с опытом, ситуация воспринимается в целом.

В повседневной практике руководитель далеко не всегда представляет уровень своих знаний. Пока они не востребованы, не возникло противоречия между «надо сделать» и «не знаю, как», человек пребывает в состоянии неосознанной (бессознательной, неосознаваемой) некомпетентности: «вроде бы все нормально» (1-й этап).

Когда противоречие обнажается, человек переходит на 2-й этап — осознанной некомпетентности. Этот этап на начальной стадии может носить характер смутного томления, состояния неопределенности: «здесь что-то не так...».

Став участником тренинга, руководитель обнаруживает, какие пробелы у него есть, что и в каком минимальном объеме ему необходимо знать и уметь, чтобы продолжать начатое обучением на рабочем месте. Происходит переход к 3-му этапу — осознанной компетентности: «знаю, как делать!»

И наконец, 4-й этап — неосознанной (бессознательной) компетентности. Уме-

ния, возникшие на 3-м этапе, переходят в навыки, определенный автоматизм поведения, когда руководитель действует уже по привычке, не задумываясь, и действует грамотно.

Однако жизнь ставит новые вопросы, рождаются новые ситуации, с которыми человек еще не встречался, и он вновь оказывается на этапе неосознанной некомпетентности. Один цикл обучения завершается, начинается другой. Понятно, что чем выше потенциал креативности руководителя, тем быстрее меняются эти циклы, тем нестандартнее его решения и действия.

В достижении динамизма и креативности и состоит эффективность и результативность тренинга как для самих участников, так и для организации, в которой они работают, в целом. В процессе обучения на тренинге участники усваивают, по оценкам специалистов, не менее 80 % материала программы, тогда как на лекции, семинаре — от 10 до 40 %.

Тренинг развития креативного мышления и поведения — это освобождение от стереотипов мышления, формирование навыков генерирования новых, нестандартных идей, изобретательности, наблюдательности, воображения, повышение степени доверия своей интуиции, освоение новых психотехник. Цель тренинга — развитие творческого мышления и практической креативности в принятии решений и их реализации — требует решения комплекса задач (рисунки).



Задачи тренинга развития креативного мышления и поведения