



Образовательные технологии, применяемые в тренинге, сами по себе выступают методическим инструментом обеспечения креативности, что дает возможность слушателям овладевать не только информацией, но и проецировать ее на организацию творческого процесса. В их числе — модель мозговой штурм и его разновидности (металлан, метод «635», «утопические игры», метод «за» — «против» и др.), дискуссия, визуализация (перевод текстового материала в иную знаковую систему), видереининг, ролевые игры, метод «шесть шляп» Э. де Боно и др.

Как показала практика, эффективностью тренинга по развитию креативности возрастает, если ему предшествует тренинг по технологиям эффективных коммуникаций «Слово представляло Вам» [1; 2]. Знания и умения, приобретенные на этом этапе, позволяют слушателям грамотно формулировать свои мысли, оперировать понятиями и категориями, импровизировать, «калечить» состояние партнеров по общению, читать «язык тела» и мимику, эффективно вести диалог.

Тема и содержание занятий, формы их проведения и подчиняются формулировке цели «пели-результату», а выявление проблем аудиторией, интуитивными действиями выступают включенное наблюдение, анкетирование, описание ситуаций собственными конкретными действиями востребованности нестандартных решений, коллективная «мозговая атака», проведенная в первый день занятий, позволяет найти «болевые точки», иметь достаточно полное представление об имеющихся проблемах, чтобы сразу начать работу с ними.

Результаты тренинга могут быть рассмотрены в психологии «От чего отказались» — «Что приобрели».

Если вести речь о том, что мешало слушателю в развитии творческого потенциала, с чем прежде всего нужно было работать, то следует отметить осознание и преодоление барьеров проявления креативности. Проявляясь подобно преодолению в снятии страха пед-

ред неопределенностью, неизвестностью или перед дилеммой, в осознании руково-дителями наличия профессиональных стереотипов и установок, тормозящих инновационную деятельность.

Если же говорить о приращении положительных в тренинге компетенций, то можно указать на осознание и развитие креативности, мобилизацию творческих возможностей, формирование навыков и умений, управление как собственным креативным процессом, так и инновационными в организации. Проявляясь и проявляясь это (поскольку процесс, «запускается» в тренинге, носит пролонгированный характер) в совершенствовании навыков управления личным и профессиональным опытом, в желании и готовности мыслить и действовать вне привычного мышления и ролевого репертуара как в стандартных, так и в нестандартных ситуациях. При этом особо подчеркивается повышение стрессоустойчивости, что обнаруживается в успешном принятии решений и сохранении эмоционального фона в ситуациях неопределенности (при отсутствии информации или наличии противоречивой информации), в условиях дефицита времени, в условиях критики. Суммой этих приобретенных выигрывает улучшение взаимодействия за счет того, что участники тренинга начинают лучше понимать точки зрения других людей и соединять их, разрешая противоречия. К сожалению, реальность вносит печальные коррективы в описанную выше картину: обученные специалисты возвращаются на рабочее место полные оригинальных идей, но высшее руководство, которое на тренинге не ходит, отвергает их идеи с порога. У сотрудников происходят изменения в мотивации и отношении к работе, но высшее руководство игнорирует место полные оригинальных идей, разрешая противоречия. К сожалению, реальность вносит печальные коррективы в описанную выше картину: обученные специалисты возвращаются на рабочее место полные оригинальных идей, но высшее руководство, которое на тренинге не ходит, отвергает их идеи с порога. У сотрудников происходят изменения в мотивации и отношении к работе, но высшее руководство игнорирует место полные оригинальных идей, разрешая противоречия.

Участники тренингов отмечают проблему и задают многообразные варианты решения вычленяют себя открытости к восприятию новых понятий, образов, идей, алгоритмов поведения, увеличения вовлеченности в стандартных, так и в нестандартных ситуациях. При этом особо подчеркивается повышение стрессоустойчивости, что обнаруживается в успешном принятии решений и сохранении эмоционального фона в ситуациях неопределенности (при отсутствии информации или наличии противоречивой информации), в условиях дефицита времени, в условиях критики. Суммой этих приобретенных выигрывает улучшение взаимодействия за счет того, что участники тренинга начинают лучше понимать точки зрения других людей и соединять их, разрешая противоречия.

К сожалению, реальность вносит печальные коррективы в описанную выше картину: обученные специалисты возвращаются на рабочее место полные оригинальных идей, но высшее руководство, которое на тренинге не ходит, отвергает их идеи с порога. У сотрудников происходят изменения в мотивации и отношении к работе, но высшее руководство игнорирует место полные оригинальных идей, разрешая противоречия.

УДК 159.928.235:004.9

ДИНАМИЧЕСКИ

В ЭНЕРГ

Ю. В. Ахметш

Ключевые слова: социальная

ванная модель; динамический пр

Мир пронизан энергией

гонимой энергией

структуры. Многие цели де

мы с помощью правил

энергии, которой наполнен

ность человека. Человек ж

вается в социуме, он изме

ное окружение с помощью

машионных потоков: созда

лино через обмен информацией

Социальная компетенция

вадет понимание и выстраи