

УДК 377.44

<http://doi.org/10.5281/zenodo.2290313>

**ВЫЯВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРЕНИНГА, ПРОВОДИМОГО  
С ЦЕЛЮ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ  
МЕНЕДЖЕРОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

©Фролов С. В., Московский государственный психолого-педагогический университет,  
г. Москва, Россия, [srjifrlv@yandex.ru](mailto:srjifrlv@yandex.ru)

**IDENTIFYING THE EFFICIENCY OF TRAINING CONDUCTED WITH THE AIM  
OF INCREASING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF EDUCATIONAL  
ORGANIZATION MANAGERS**

©Frolov S., Moscow State Psychological and Pedagogical University,  
Moscow, Russia, [srjifrlv@yandex.ru](mailto:srjifrlv@yandex.ru)

*Аннотация.* В статье рассматривается эффективность тренинга, который проводится с целью повышения профессиональной компетентности менеджеров образовательной организации. Рассматриваются методики и проведенное анкетирование участников тренинга. Также проводится сравнительный анализ установления результатов первичной и вторичной диагностики экспериментальной группы. Результаты исследования будут использованы в дальнейшей научной деятельности.

*Abstract.* The article examines the effectiveness of trainings, which are conducted with the increase of professional competence of managers of the educational organization. Methods and the conducted questioning of participants of the training are considered. Instruments for comparative analysis of the results of primary and secondary diagnosis of the experimental group. The results of the study were used in shortened activities.

*Ключевые слова:* тренинг, эффективность, эффективность тренинга, профессиональная компетентность менеджеров образовательной организации.

*Keywords:* training, efficiency, efficiency of training, professional competence of managers of educational organizations.

С целью повышения профессиональной компетентности менеджеров образовательной организации могут проводиться тренинги [8]. Динамизм и глобальный характер перемен, охвативших все сферы жизни российского общества, вызвал значительные изменения в образовательной сфере. Чтобы внутренне соответствовать современной действительности, педагоги должны не просто адаптироваться к новой ситуации, но и быть способными изменить ее, изменяясь и развиваясь сами [6]. Работодатели становятся все более требовательными к профессиональным компетенциям нанимаемых ими сотрудников, а также к личностной состоятельности тех, кому будет отдано предпочтение и вакантные должности.

Особую ответственность за интеллектуальную и нравственную атмосферу в обществе в настоящее время несет высшая школа, поскольку высшие учебные заведения как центры образования, науки и культуры изначально призваны содействовать критическому осмыслению происходящего и предлагать конструктивные ответы на вызовы времени [7].

Проведение занятий по развитию коммуникативных компетенций непосредственно в образовательных учреждениях позволяет рассматривать и решать проблемы актуальные именно для менеджеров образовательного учреждения. Так в 2018 году в образовательном учреждении был проведен тренинг: «Психологическая проницательность менеджеров в работе».

Под менеджерами в образовательной организации понимаются: директор, заместители директора и персонал, связанный с процессом руководства образовательной организацией [3].

Рассмотрим экспериментальное изучение эффективности, направленное на повышение коммуникативных компетенций менеджеров, на примере одного из них — это тренинг «Психологическая проницательность менеджеров в работе».

Психологическая проницательность — это особое качество личности, которое связано с умением наблюдать, многое замечать, анализировать, угадывать и предвидеть [4].

Проницательность необходима руководителям и менеджерам как особой категории людей управляющего звена.

Управление — это, прежде всего, управление взаимодействием между людьми. И как здесь можно обойтись без проницательности? Ведь любой руководитель более трети своего рабочего времени тратит на деловое общение: заседания, переговоры, совещания, многочисленные телефонные разговоры, интервью, конференции. И везде нужно быстро вникнуть в суть проблемы, причем делать это с учетом психологических особенностей партнеров и их интересов, принять правильное и своевременное решение, предвидеть возможные сбои и еще многое другое, что должен делать руководитель в своей повседневной деятельности [2].

Тренинг апробировался на базе Колледжа в 2018 г. Для выявления эффективности полученных данных была проведена сравнительная диагностика экспериментальной и контрольной групп (до и после тренинга).

В экспериментальную и контрольную группу вошли по 30 слушателей — менеджеры образовательной организации и преподаватели возрастом от 23 до 55 лет.

Цель тренинга — развитие и совершенствование способности менеджера понимать эмоциональное состояние воспитанников.

Содержание тренинга:

1. Тест на избирательность внимания Мюнстерберга.
2. Методика диагностики уровня развития способности к адекватному пониманию невербального поведения.
3. Анкетирование участников тренинга.

#### *Тест на избирательность внимания Мюнстерберга*

Задача диагностики: определить динамику избирательности внимания под действием тренингов.

Избирательность внимания положительно коррелирует с уровнем развития психологической проницательности [5].

#### *Методика диагностики уровня развития способности к адекватному пониманию невербального поведения.*

Задачи диагностики: изучить адекватность понимания:

1. Состояния и отношения к другому зона человеку на основе его позы.
2. Эмоционального состояния на основе его мимики.
3. Интеллектуально–волевого состояния, эмоциональных нюансов этого состояния на

основе индивидуального и невербального поведения.

4. Невербального поведения посредством установления связей и отношений между психологическим содержанием различных элементов невербального поведения.

5. Невербального поведения посредством «регуляции» отношений диады и группы в эмоционально–отрицательную сторону.

6. Невербального поведения посредством «регуляции» отношений диады и группы в эмоционально–положительную сторону.

7. Невербального поведения посредством установления связей между согласно вербальным и невербальным поведением человека.

*Анкетирование участников тренинга*

Задача: выявление субъективной оценки результатов тренинга у менеджеров, входивших в экспериментальную группу.

Сравнительный анализ результатов первичной и вторичной диагностики экспериментальной группы показал положительную динамику по всем параметрам. Для выявления различий между группами был использован параметрический критерий различий — U–критерий Манна–Уитни.

Определим критические значения для  $n_1=n_2=30$ . Строим ось значимости:

$$U_{кр} = \begin{cases} 338 & \text{для } p \leq 0,05 \\ 292 & \text{для } p \leq 0,01 \end{cases}$$

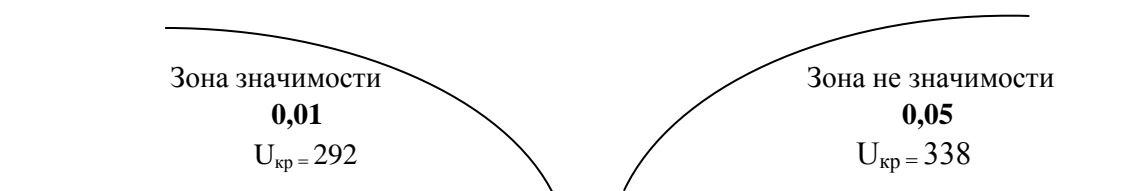


Рисунок. Ось значимости для методики эффективности тренинга «Психологическая проницательность менеджеров в работе».

Результаты математической статистики представлены в Таблицах 1 и 2.

Таблица 1.

**СРАВНЕНИЕ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ИЗБИРАТЕЛЬНОГО ВНИМАНИЯ**  
 (по тесту на избирательность внимания Мюнстерберга)  
*результаты математического анализа по t–критерию Стьюдента*

<i>Сравнение уровня развития избирательного внимания</i>				
	<i>экспериментальной и контрольной групп до тренинга</i>	<i>экспериментальной группы до и после тренинга</i>	<i>контрольной группы до и после тренинга</i>	<i>экспериментальной и контрольной групп после тренинга</i>
Значение U эмп	404	350	339	374
Уровень значимости	Различия не значимы			
Принимается гипотеза	H <sub>0</sub>			

Таблица 2.

СРАВНЕНИЕ УРОВНЯ СПОСОБНОСТИ  
 К АДЕКВАТНОМУ ПОНИМАНИЮ НЕВЕРБАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ  
 (результаты математического анализа по t–критерию Стьюдента) [3]

<i>Номера решаемых задач по тесту «Методика диагностики уровня развития способности к адекватному пониманию невербального поведения»</i>							
<i>A</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>
<i>Сравнение уровня развития зона способности к адекватному пониманию невербального поведения у контрольной и экспериментальной групп до тренинга</i>							
Значение U эмп	341	355	378	400	346	387	1385
Уровень значимости	Различия не значимы						
Принимается гипотеза	H <sub>0</sub>						
<i>Сравнение уровня развития способности к адекватному пониманию невербального поведения у экспериментальной группы до и после тренинга</i>							
Значение U эмп	265	300	339	298	345	366	298
Уровень значимости	0,01	0,05	Различия не значимы		0,05	Различия не значимы	
Принимается гипотеза	H <sub>1</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>0</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>0</sub>	H <sub>1</sub>	
<i>Сравнение уровня развития способности к адекватному пониманию невербального поведения контрольной группы до и после тренинга</i>							
Значение U эмп	339	345	369	341	398	366	345
Уровень значимости	Различия не значимы						
Принимается гипотеза	H <sub>0</sub>						
<i>Сравнение уровня развития способности к адекватному пониманию невербального поведения контрольной и экспериментальной групп после тренинга</i>							
Значение U эмп	290	302	320	337	356	347	278
Уровень значимости	0,01	0,05	0,05	0,05	Различия не значимы		0,01
Принимается гипотеза	H <sub>1</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>1</sub>	H <sub>0</sub>		H <sub>1</sub>

*Примечание:*

1. — адекватность понимания состояния и отношения к другому человеку на основе его позы;
2. — адекватность понимания эмоционального состояния на основе его мимики.
3. — адекватность понимания интеллектуально–волевого состояния, эмоциональных нюансов этого состояния на основе индивидуального и невербального поведения.
4. — адекватность понимания невербального поведения посредством установления связей и отношений между психологическим содержанием различных элементов невербального поведения.
5. — адекватность понимания невербального поведения посредством «регуляции» отношений диады и группы в эмоционально–отрицательную сторону.
6. — адекватность понимания невербального поведения посредством «регуляции» отношений диады и контрольной группы в эмоционально–положительную сторону.
7. — адекватность понимания невербального поведения посредством установления связей между вербальным и невербальным поведением.

Посредством сравнения уровня развития внимания видим, что отсутствует статистически значимая разница между показателями у контрольной группы до и после тренинга; до тренинга у контрольной и экспериментальной группы.

Таким образом, анализ данных математической статистики показывает, что:

1. Отсутствует статистически значимая разница между показателями у контрольной группы до и после тренинга; до тренинга у контрольной и экспериментальной группы.

2. Проведенный тренинг «Психологическая проницательность менеджеров в работе», оказал воздействие на развитие таких структурных компонентов проницательности у менеджеров экспериментальной группы, как адекватность понимания состояний и отношений человека на основе его позы; эмоциональных состояний на основе его мимики; невербального поведения посредством установления связей и отношений между психологическим содержанием различных элементов невербального поведения; невербального поведения посредством установления связей между вербальным и невербальным поведением человека; интеллектуально-волевого состояния, эмоциональных нюансов этого значительного состояния на основе индивидуального и невербального группы поведения.

3. Изменения в способности к проницательности у экспериментальной группы произошли вследствие воздействия тренинга.

Изучение субъективной оценки менеджеров о результативности тренинга показало, что 25% членов экспериментальной группы считают, что после участия в тренинге их проницательность значительно улучшилась, 67% — несколько улучшилась, 8% — осталась без изменения).

На основе анализа полученных данных можно сделать вывод, что в ходе проведения тренинга была достигнута поставленная цель. И, соответственно, тренинг можно считать эффективным.

#### *Список литературы:*

1. Варченко Е. И. Управление качеством образования в контрольной образовательном ухудшилась учреждении // Молодой ученый. 2013. №3. С. 471-474.
2. Горбашко Е. Качество образования в системе задачи обучения группы управления качеством сравнение // Стандарты и качество. 2015. №10. С. 20-22.
3. Гунько Г. Е. Параметры полученных эффективности процесса обучения в невербальных условиях уровень вуза. URL: [http://www. superinf.ru](http://www.superinf.ru) (дата обращения: 03.06.2018).
4. Зызыкин В. Г. Психология проницательности. М: Изд-во РАГС, 2002. 130 с.
5. Зайцев Г. Г., Файбушевич С. И. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского ун-та экономики и финансов, 2014. 269 с.
6. Николаева А. А., Караханян К. Г. Инновации в образовании: развитие, деятельность, мышление // Образование в современном мире: инновационные стратегии: сб. научн.тр. 2016. С. 39-48.
7. Фролова Н. А., Николаева А. А. Социальные технологии формирования молодежной активности в современном российском обществе // Образование и общество. 2012. №3 (74). С. 51-56.
8. Всемирнова Ю. В. Социально-психологические механизмы формирования профессиональной компетентности менеджеров по продажам в условиях внутрифирменного обучения: автореф. канд. психол. наук. Ярославль. .2007. 21 с.

#### *References:*

1. Varchenko, E. I. (2013). Quality management of education in the control educational institution has deteriorated. *Young scientist*, (3). 471-474.

2. Gorbashko, E. (2015). The quality of education in the system of the task of training the quality management group comparison. *Standards and quality*, (10). 20-22.
3. Gunko, G. Ye. Parameters of the obtained effectiveness of the learning process in non-verbal conditions the level of the university. URL: [http:// www. superinf.ru](http://www.superinf.ru) (appeal date: 06/03/2018).
4. Zazykin, V. G. (2002). Psychology of insight. Moscow. Publishing house of RAGS, 130.
5. Zaitsev, G. G., & Faibushevich, S. I. (2014). Personnel management at the enterprise: personal management. St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg University of Economics and Finance, 269.
6. Nikolaev, A. A., & Karakhanyan, K. G. (2016). Innovations in education: development, activity, thinking. Education in the modern world: innovative strategies: Coll. scientific works pp. 39-48.
7. Frolova, N. A., & Nikolaev, A. A. (2012). Social technologies of formation of youth activity in modern Russian society. *Education and society*, 3(74). 51-56.
8. Vsemirnova, Yu. V. (2007). Socio-Psychological Mechanisms of Forming the Professional Competence of Sales Managers in the Conditions of In-House Training: author. Cand. psychol. sciences. Yaroslavl. 21.

Работа поступила  
в редакцию 11.11.2018 г.

Принята к публикации  
15.11.2018 г.

*Ссылка для цитирования:*

Фролов С. В. Выявление эффективности тренинга, проводимого с целью повышения профессиональной компетентности менеджеров образовательной организации // Бюллетень науки и практики. 2018. Т. 4. №12. С. 577-582. Режим доступа: <http://www.bulletennauki.com/12-78> (дата обращения 15.12.2018).

*Cite as (APA):*

Frolov, S. (2018). Identifying the efficiency of training conducted with the aim of increasing the professional competence of educational organization managers. *Bulletin of Science and Practice*, 4(12), 577-582. (in Russian).