

УДК 659:378.14

doi: 10.20310/1810-231X-2018-17-38-40-49

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА БУДУЩЕГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СЛУЖАЩЕГО В ВУЗЕ

Гусева Марина Николаевна

Мичуринский государственный аграрный университет,

Россия, г. Мичуринск

e-mail: mnk68@ya.ru

В статье обоснованы преимущества использования интерактивных методов обучения студентов в процессе формирования имиджа будущего государственного служащего. Подробно проанализированы особенности проведения тренингов и деловых игр, раскрыты принципы, способствующие эффективности их реализации. Представлена подробная методика организации спецкурса «Имидж государственного служащего», реализованного в Мичуринском государственном аграрном университете. Рассмотрены конкретные примеры использования тематических упражнений и психотехник.

Ключевые слова: будущий государственный служащий, имидж, интерактивные методы, студент, тренинг, спецкурс

Интерактивные формы обучения представляют собой такую организацию учебного процесса, при котором педагог находится в позиции фасилитатора в процессе активного взаимодействия студентов с учебным материалом, между собой и с преподавателем [1]. Современная педагогическая практика включает богатый арсенал интерактивных методов обучения, решающих три основные задачи: познавательную, коммуникативно-развивающую и социально-ориентационную. Перечислим некоторые из них:

- работа в малых группах;
- творческие задания;
- использование общественных ресурсов (приглашение специалистов – реальных представителей получаемой студентами профессии, экскурсии в органы власти);
- социальные проекты и другие внеаудиторные методы обучения (разнообразные проекты, соревнования, радио и газеты, фильмы, спектакли, выставки, представления, конференции);
- разминки;
- изучение и закрепление нового материала (интерактивная лекция, работа с наглядными пособиями, видео- и аудиоматериалами, «студент в роли преподавателя», «каждый учит каждого», использование вопросов, сократический диалог);

– обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем («Займи позицию (шкала мнений)», проективные техники);

– разрешение проблем («Дерево решений», «Мозговой штурм», «Анализ казусов»);

– обучающие игры (деловые, ролевые, имитационные и т. д.);

– тренинги (бизнес-тренинги, психологические, личностного роста, креативности и т. д.).

Как утверждает один из основоположников поведенческих наук и школы человеческих отношений в менеджменте К. Левин, большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходит в групповой, а не в индивидуальной работе, и взаимодействие в группе позволяет исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую порождают участники занятия своим сотрудничеством [2].

Наиболее часто используемыми и, по мнению студентов, наиболее эффективными интерактивными методами в процессе формирования имиджа будущего государственного служащего являются тренинги и игры. Рассмотрим их более подробно. Тренинг представляет собой многофункциональный метод преднамеренных изменений психологических феноменов человека, группы и организации с целью гармонизации профессионального и личностного бытия человека [3].

При организации и проведении тренингов необходимо соблюдение следующих принципов:

– принцип активности, предполагающий вовлечение студентов в специально разработанные действия. Данный принцип опирается на данные экспериментальной психологии: человек усваивает 10 % услышанного материала, 50 % – увиденного, 70 % того, что проговаривает и 90 % того, что делает сам;

– принцип творческой позиции, заключающийся в раскрытии творческого потенциала студента через осознание своих личностных возможностей, ресурсов, особенностей. Для реализации этого принципа создается креативная среда занятия, характеризующаяся неопределенностью, проблемностью, возможностью студентов осознать, апробировать, тренировать способы поведения. Среда тренинга предполагает эксперименты с моделями различных аспектов жизни и деятельности человека;

– принцип осознанности поведения, характеризующийся переводом поведения участников с импульсивного на объективный уровень. Средством осознания себя и своего поведения в ходе тренинга является обратная связь - получение студентами информации от окружающих об их восприятии друг друга и позволяет участникам тренинга корректировать неадекватный образ действий и вырабатывать наиболее оптимальную стратегию поведения;

– принцип партнерского общения, предполагающий учет интересов всех участников тренинга, их чувств, эмоций, переживаний, признании ценности другой личности, ее эмоций и переживаний. Данный принцип может быть реализован только в атмосфере безопасности, открытости, доверия, эксперимента с правом на ошибку;

– принцип непрерывного анализа, подразумевающий постоянную аналитическую работу ведущего тренинга с группой и над самим собой. Объектами диагностики выступают план работы, уровень развития и сплоченности группы, социально-психологический климат в коллективе, состояние каждого участника группы, его отношения к себе, к другим, к занятию [4].

Весьма эффективными в процессе формирования имиджа, по мнению студентов, являются игровые методы обучения – деловые, ролевые, бизнес-симуляции. Можно вы-

делять ряд преимуществ игровых методов обучения перед традиционными формами (лекцией и семинаром): игра отличается живостью, наглядностью, развивает интерес к исследуемой теме, активизирует активность слушателей, стимулирует их дальнейшую деятельность по изучению рассматриваемой в игре проблемы, позволяет более рационально использовать время занятий. Имитируя условия, содержание профессиональной деятельности, игры способствуют формированию не только знаний, умений и навыков, профессионально важных качеств, но и системы отношений, социально-психологических аспектов деятельности. Деловая игра представляет собой средство моделирования проблемных ситуаций в различных областях человеческой активности, позволяющее найти оптимальные пути решения этих проблем, а также алгоритмы, на основании которых, можно спрогнозировать подобные ситуации и постараться избежать их возникновения [5; 6].

Ролевая игра, как метод игрового обучения применяется для достижения следующих целей:

– ознакомить студентов с возможными конфликтными ситуациями в будущей профессиональной деятельности;

– развить у них умение находить оптимальные методы борьбы с конфликтами;

– развить у будущих менеджеров способность реагировать соответствующим образом на конфликтные ситуации;

– расширить диапазон деятельности и компетенции будущих менеджеров;

– научить студентов критически проверять и корректировать точку зрения о собственных и чужих ценностях (способность рефлексировать).

Кроме того, ролевая деятельность предполагает использование и, соответственно, развитие следующих способностей менеджера:

– коммуникативную компетенцию – способность выражать свои мысли, стремления и потребности так, чтобы их понимал партнер и правильно интерпретировал;

– дистанцирование от профессиональной роли – способность отрываться от норм выполняемой роли (государственного служащего) и ставить их под сомнение, определяя заново в различных ситуациях;

– эмпатию – способность определить эмоциональное состояние партнера, войти в его положение и раскрыть его ожидания;

– толерантность по отношению к неясным ситуациям – способность вступать во

взаимодействие тогда, когда собственные потребности удовлетворяются только в незначительном объеме, результат непредсказуем, но социально значим.

Деловая игра выступает преимущественно в качестве управленческой имитационной игры, в ходе которой студенты выполняют роли тех или иных служебных лиц, принимают соответствующие ситуации управленческие решения, ищут оптимальные пути их реализации и т. д. Игры направлены на развитие у будущих государственных служащих умения анализировать конкретные профессиональные ситуации и отвечать следующим общим требованиям:

1) профессиональная направленность – в основе игр лежит анализ профессиональной деятельности государственных служащих;

2) наличие игровой и учебной задачи – овладение студентами знаниями и навыками в процессе «проигрывания» ими определенной профессиональной деятельности;

3) межпредметный характер – одна и та же игра направлена на усвоение и развитие знаний и умений по различным дисциплинам, необходимых будущим государственным служащим, таких как «Основы государственного и муниципального управления», «Деловая коммуникация», «Репутационный менеджмент», «Введение в профессию», «Управление персоналом», «Политический менеджмент», «Этика государственной и муниципальной службы».

Рассмотрим программу спецкурса «Имидж государственного служащего», реализованного в Мичуринском государственном аграрном университете.

Цель спецкурса – ознакомить студентов с технологией построения позитивного профессионального имиджа, помочь им в личностной самореализации путем создания собственного образа.

Задачи спецкурса:

- выявить особенности формирования имиджа менеджера;
- помочь студентам познать себя;
- обучить принципам формирования имиджа;
- сформировать уверенность в себе;
- познать специфику делового общения руководителя;
- изучить вопросы оптимизации взаимоотношений людей друг с другом;

- научить студентов снимать психологическое напряжение;

- познакомить студентов с правилами делового общения;

- развить «чувство стиля» у студентов;

- научить правильно распознавать сигналы невербальной коммуникации и грамотно пользоваться «языком телодвижений»;

- научить будущих специалистов выгодно использовать свои преимущества и скрывать недостатки;

- познакомить будущих специалистов с нормами деловой этики и правилами деловому этикета;

- обучить будущих государственных служащих приемам ведения деловых переговоров;

- ориентировать студентов на выбор наиболее оптимальной модели поведения в профессиональном коллективе;

- мотивировать студентов на эффективную и продолжительную работу над собственным имиджем, стимулировать на работу по самообразованию и самоконтролю;

- развить рефлексивные способности будущих государственных служащих.

Вся программа состоит из 18 занятий продолжительностью 2-4 академических часа, которые проводятся 1-2 раза в неделю. Программа спецкурса построена в соответствии с этапами формирования имиджа, выделяемыми В. М. Шепелем [7]:

1. Изучение личностных характеристик, качеств, составление «Я-концепции» с помощью тестов, технологий.

2. Подбор характеристик, соответствующих роду или виду профессиональной деятельности.

3. Работа над внешним видом.

4. Совершенствование коммуникативных качеств.

Таким образом, в ходе занятий предполагалось последовательное совершенствование внутреннего и внешнего содержания будущего государственного служащего.

Структура каждого занятия спецкурса включает в себя ритуал приветствия и прощания, лекционную, практическую и рефлексивную части.

Первое занятие посвящено самоимиджу, оно является ознакомительным и направлено на достижение следующих целей: создание благоприятных условий для работы в группе,

формирование общего представления об имидже, как о центральном понятии имиджологии, освоение приемов самопознания и самопрезентации.

На втором занятии «Духовно-нравственная основа деятельности государственного служащего» предполагалось решение следующих задач: выявить роль и значение духовно-нравственной составляющей в облике менеджера-чиновника; определить основные духовные ценности и нравственные ориентиры, которых необходимо придерживаться в дальней профессиональной деятельности; мотивировать студентов на плодотворную работу над собственным моральным обликом.

Третье занятие «Психологический фактор формирования имиджа» помогает студентам на практике разобраться в типах характера с целью создания гармоничного имиджа будущего государственного служащего, выявить особенности поведения обладателей различных видов темперамента и специфику построения их профессионального имиджа. На этом занятии ребята пытаются определить свои наиболее благоприятные черты характера для работы руководителем, а также понять свой «психологический Я-образ».

На четвертом занятии «Самоменеджмент. Способы восстановления состояния внутреннего комфорта» студенты знакомятся с технологиями «myself-management», учатся снимать раздражительность, восстанавливать свои силы, придавать бодрость и энергию. Кроме того, данное занятие направлено на формирование стойкой мотивации студентов на самоконтроль и самоуправление.

Работая над улучшением той или иной ситуации, важно позволить себе поверить в саму возможность улучшения. Для этого надо научиться расслабляться. Ведь когда руководитель чувствует себя обеспокоенным, расстроенным, сердитым, то, скорее всего, он ведет себя импульсивно и делает прямо противоположное желаемому. Большинство людей не осознают, что сами создают собственное настроение, и, следовательно, могут его изменять. Данное занятие поможет будущим менеджерам научиться расслабляться и управлять своим настроением.

Многие руководители жалуются на состояние «постоянного внутреннего монолога», то есть состояние, когда рабочие моменты постоянно прокручиваются в виде внутреннего монолога. При этом проблемная ситуация не решается, появляется усталость,

бессонница, раздражение. Желание думать о чем-либо другом приводит, как правило, к возвращению к мыслям о работе. Избавиться от навязчивых размышлений очень трудно. Многие руководители начинают пытаться замещать это состояние, прибегая к алкогольному опьянению, азартным играм. При этом другие состояния не воспринимаются как самодостаточные. Они необходимы лишь для того, чтобы хотя бы на время отключиться от внутреннего монолога. Поэтому замещающие состояния не приносят удовлетворения и внутреннего комфортного состояния. Для прекращения внутреннего монолога мы предлагаем в рамках данного занятия специальные упражнения.

Выявлением качеств, которыми должен обладать руководитель, а также определением уровня сформированности их у себя студенты занимаются на пятом занятии «Идеальный руководитель: сказка или быль?». Также данное занятие помогает будущим государственным служащим научиться нести ответственность не только за себя, но и за тех людей, которыми руководят; ребята стараются распознать: соответствует ли их имидж внутренним установкам.

Шестое занятие «Здоровье и образ жизни государственного служащего» посвящено изучению здорового образа жизни как профессионально значимого явления в жизни менеджера-чиновника. Компоненты занятия сосредоточены, главным образом, на достижении следующих целей: мотивировать студентов на ведение здорового образа жизни; показать роль и место физического состояния руководителя в его имидже; определить основные постулаты «правильного» образа жизни.

На седьмом занятии спецкурса «Лидерство в государственном и муниципальном управлении» рассматривается типология лидерства, выявляются лидерские качества в студентах, предпринимается попытка их еще более развить и попытаться их еще более развить; определяется наиболее эффективный стиль лидерства и руководства на государственной службе. Данному занятию уделяется особое внимание при реализации программы, так как особенностью управления в сфере государственного и муниципального менеджмента является то, что руководитель должен уметь повести за собой массы, вселить уверенность и надежду на лучшее у населения.

На восьмом занятии «Деловой этикет и протокол» будущие государственные служа-

щие знакомятся с нормами деловой этики, правилам делового этикета и протокола, изучают особенности международного этикета.

Важное значение при создании имиджа будущего государственного служащего имеет формирование и раскрытие его творческого потенциала. Занятие № 9 «Творческий потенциал – основа обаятельного имиджа» направлено на раскрытие творческого потенциала студентов, развитие их воображения и нестандартного мышления, снятие эмоциональной напряженности.

Одной из составляющих имиджа будущего государственного служащего является габитарный имидж, состояние которого играет важнейшую роль при собеседовании с работодателями. Поэтому в программе сразу два занятия отведено данной проблеме:

– занятие № 10 «Визуальный имидж» помогает студентам рассмотреть визуальные сигналы и научиться грамотно использовать их в процессе создания своего имиджа.

– занятие № 11 «Внешний вид делового человека» позволяет познакомиться с правилами создания делового стиля, выявляет значение имиджклоузинга и цветокоррекции в управлении.

Двенадцатое занятие программы направлено на формирование у студентов знаний о невербальном поведении, инструментах, используемых в невербальной коммуникации, развитие практических умений распознавать невербальные сигналы и грамотно использовать в общении «язык жестов».

На тринадцатом занятии «Займемся фейсбилдингом» будущие государственные служащие осваивают на практике минитехнологию «строительства лица», учатся определять и передавать эмоциональные состояния, выражаемые с помощью мимики.

Четырнадцатое занятие «Восприятие и познание людьми друг друга при общении» направлено на достижение следующих целей: научить студентов познавать чувства и интересы собеседника, развить умение сразу войти в состояние другого человека на протяжении всего процесса взаимодействия с ним.

Следующие два занятия программы посвящены формированию и развитию у будущих государственных служащих коммуникативных навыков. Занятие № 15 «Коммуникативная компетентность руководителя» сосредоточено на обучении студентов правилам ведения деловой беседы, тренировке умения

сконцентрироваться на партнере и развитии памяти и аудиальных возможностей его восприятия. Шестнадцатое занятие «Эффективное ведение переговоров. Публичное выступление» проводится с целью научить студентов выступать на публике, развить у них умение «держаться» аудитории, ознакомить будущих государственных служащих с правилами ведения деловых переговоров и закрепить полученные знания на практике с помощью тренинга.

Предпоследнее занятие «Выбор модели поведения в коллективе» знакомит студентов с критериями выбора модели поведения в коллективе, помогает им выработать стратегию и тактику своего поведения. На итоговом занятии обобщаются все полученные знания о технологии создания имиджа, оцениваются силы каждого из участников в качестве личного имиджмейкера. Будущие государственные служащие представляют собственные имидж-проекты, символизирующие идеальный, на их взгляд, облик управленца.

Занятия строятся на материале, близком и понятном будущим менеджерам, и имеют в своей основе следующие актуальные для них вопросы: основы имиджологии и делового общения, стиль руководства и менеджмент на государственной и муниципальной службе, самоменеджмент, социально-психологический климат в коллективе и многие другие.

При составлении комплекса упражнений и психотехник мы соблюдали следующие правила:

- соответствие упражнений основной цели занятия;
- последовательность перехода от простых к более сложным упражнениям;
- необходимая смена ритма жизнедеятельности участников, чередование активных действий студентов с пассивными, серьезных – с шуточными и т. д.;
- чередование групповой, парной и индивидуальной деятельности;
- направленность на получение участниками удовольствия от занятий;
- возможность каждого студента принять участие во всех упражнениях;
- участие каждого студента в обсуждении результатов занятия.

В процессе реализации программы формирования имиджа будущих государственных служащих преимущественно использовались тренинги следующих видов:

– *Тренинг партнерского общения* (коммуникаций), способствующий правильной психологической установке по отношению партнерам, помогает овладеть искусством проведения презентаций, переговоров, публичных выступлений.

Данный вид тренинга включал три типа упражнения – упражнения на создание работоспособности; упражнения содержательного плана по тренировке типов коммуникаций; упражнения на установление обратной связи.

Упражнения на создание работоспособности участников группы целесообразно применять на любом тренинге. Такие упражнения способствуют созданию благоприятной атмосферы в группе, установить ощущение эмоциональной свободы участников, открытости, дружелюбия, доверия друг к другу и ведущему тренинга.

Упражнения содержательного плана дают возможность тренировки приемов, способов коммуникации, элементов поведения, включаемых в целостное действие.

Упражнения для установления обратной связи способствуют стабилизации самооценки участников, актуализации личностных ресурсов, созданию позитивного эмоционального фона работы в группе.

– *Тренинг сенситивности*, направленный на совершенствование способностей человека понимать других людей и развитие следующих компонентов сенситивности:

Наблюдательская сенситивность (способность наблюдать за человеком и запоминать его образ и действия) (теоретическая сенситивность (способность выбирать и применять теории для интерпретации и предсказания чувств, мыслей и действий других людей); номотетическая сенситивность (способность понимать закономерности); идеографическая сенситивность (способность улавливать своеобразие каждого человека)).

Тренинг сенситивности особенно актуален для будущего или молодого специалиста, так как получаемые в процессе занятия умения понимать личностные качества, состояние партнеров и отношения между людьми помогают ему (специалисту) в будущем адаптироваться к новому коллективу и наиболее полно и доступно показать свои способности.

– *Тренинг креативности*, направленный на осознание и раскрытие творческого потенциала студентов и развитие креативности. Креативность выступает мощным фактором

развития личности будущего государственного служащего и его профессионального имиджа, определяющим готовность студента изменяться, отказываться от стереотипов. Креативный человек обладает большей привлекательностью в общении. Он притягивает к себе людей, а это является необходимым условием успешной деятельности государственного служащего.

Условием актуализации этой способности является самообладание и уверенность в себе. Поэтому большое значение при реализации программы отводилось упражнениям, направленным на укрепление личностного самовосприятия студентов, повышения их самооценки, построения перспективных линий профессионального и личностного развития, планирования жизненного пути.

– *Тренинг формирования навыков самоорганизации*, способствующий созданию базы для эффективной деятельности студентов, развивающий навыки оптимального использования времени, расстановки приоритетов. Получаемые в процессе такого тренинга умения и навыки способствуют формированию управленческих компетенций, эффективной мотивации на профессиональное самосовершенствование, развивают способности самоконтроля и саморегуляции.

В процессе формирования имиджа будущих государственных служащих применялся такой нетрадиционный метод, как сказкотерапия. Действие данного метода заключается в следующем: на примере героев сказок у человека происходит осмысление собственной жизни; воздействуя на сознание и подсознание, сказка может помочь ему определить верный путь решения своих проблем, спроецировав поступок героя сказки на современную жизнь.

Использование сказкотерапии в процессе формирования имиджа предполагает осуществление ряда следующих функций:

1. функция зеркала: содержание сказки становится тем зеркалом, которое отражает внутренний мир человека, облегчая тем самым идентификацию с ним;

2. функция модели: сказки отражают различные конфликтные ситуации и предлагают возможные способы их решения или указывают на последствия определенных действий. Таким образом, они помогают учиться при помощи модели;

3. функция возвращения на более ранние этапы индивидуального развития: сказка по-

могает студенту вернуться к детской радостной непосредственности. Она вызывает изумление и удивление, открывая доступ в мир фантазии, образного мышления, непосредственного и никем не осуждаемого вхождения в роль, которую предлагает им содержание. Сказка способствует развитию креативности студентов;

4. функция альтернативной концепции: сказка звучит для студента не в общепринятом, заранее заданном смысле, а предлагает ему альтернативную концепцию, которую будущий менеджер может либо принять, либо отвергнуть;

5. функция изменения позиции: сказки неожиданно вызывают у студента новое переживание, в его сознании происходит изменение позиции [8].

Следует также добавить, что применение сказкотерапии в процессе обучения способствует установлению доброжелательных и доверительных взаимоотношений между студентами и преподавателем.

Кроме вышперечисленных, хорошо зарекомендовали себя такие формы работы, как имидж-диагностика и имидж-проектирование. Первая форма работы представляет собой проведение упражнений, сутью которых является диагностика характеристик человека по фото и видео-изображениям, а также по аудио-записям, что, несомненно, требует от студентов большей подготовленности. Имидж-проектирование предполагает разработку целостного образа для конкретного человека с учетом его социально-демографических характеристик, профессиональной принадлежности и целей, которые должны быть достигнуты посредством позитивного имиджа.

Приведем примеры некоторых тренингов, проводимых в ходе реализации программы спецкурса по формированию имиджа будущих государственных служащих.

Тренинг «Личностная символика»

Цель тренинга – заставить студентов задуматься, сформулировать, описать и представить другим базовые стержни их жизненной и мировоззренческой позиций.

Данный тренинг наиболее удачно и эффективно проводился у студентов первых курсов. Тренинг состоял из нескольких упражнений. Первое из них имело в основе своей одну из самых распространенных психологических методик – «Кто я?». Студентам было предложено написать на чистых листах десять

самохарактеристик и затем их озвучить. Необходимо отметить, что такое легкое, на первый взгляд, задание вызвало у ребят затруднения с его выполнением. Первые пять характеристик были написаны достаточно быстро и почти у всех совпадали и представляли следующее: «человек», «студент», «гражданин», «Олег» (и другие имена), «личность», «девочка», «мальчик». Выявление иных определений потребовало затраты еще около 15 минут. Вторая половина списка самохарактеристик включала уже более конкретные, индивидуальные, личностные качества, но общим для них был позитивный характер. И только в единичных случаях студенты приписывали себе такие характеристики, как «вредная», «псих», «злой». Очень порадовал тот факт, что уже в начале первого курса студенты в числе иных определений собственного «Я» указывали «будущий менеджер».

Следующим этапом тренинга стало написание девизов для перечисленных характеристик, отражающих какие-либо стороны личности студентов. Ребятам было предложено воспользоваться афоризмами, пословицами, строчками из песен и литературных произведений. Но большинство студентов придумали собственные высказывания, такие как: «Учись, стремись, не падай вниз», «Студент Олег, нас мало в вузе, но вместе мы – отличные люди», «Попробуй в жизни многое, но остановись на хорошем», «Я – боевая, энергичная, молодая, симпатичная».

Затем студентам было необходимо придумать и изобразить символ, отражающий десять перечисленных ими характеристик. И, к сожалению, не всем ребятам это удалось. Свои неудачи многие «списывали» на неудачный день, «отлив энергии» и т. д. Но у тех, кто справился с заданием, получились очень интересные зарисовки, символы со скрытым подтекстом, анализ которых позволил сделать вывод о большом творческом потенциале студентов, их трудолюбии, позитивном настрое, целеустремленности и жизнелюбности. И в завершении первого этапа тренинга студенты придумывали и изображали свой личный герб, отражающий основные достижения студента, то, как он себя воспринимает, главную цель в жизни и общий девиз. Затем ребята представляли свои гербы и девизы и выделяли среди остальных схожие и созвучные работы.

Следующим этапом тренинга стала коллективная работа студентов. Ребята разбили

на небольшие группы в соответствии со схожестью гербов, девизов и символов. В течение пятнадцати минут студенты обсуждали, что в их символике является наиболее важным и продумывали единый для всех символ и объединяющий девиз. Данное задание являлось наиболее трудным, так как оно потребовало абстрагирования от конкретики символов отдельного участника. Но все студенческие группы все же с ним успешно справились и представили интересные гербы и девизы.

После представления каждой группой итоговой символики, студенты делали выводы о значимости тех или иных личностных качеств, стремлений, достижений и способов самопрезентации.

В конце занятия все участники делились впечатлениями о тренинге, о трудностях и эффективности результатов. Многие ребята отметили трудность описания себя объективными характеристиками и выделения наиболее важных из них. Большие сложности, по мнению студентов, возникали в процессе выделения наиболее важных собственных достижений, целей на будущее и, конечно же, процессе прихода к общему итоговому символу и девизу. Все без исключения студенты выразили интерес к такого рода тренингам, отметили, что в повседневной жизни не хватает места для познания себя и ранжирования своих качеств, достижений и целей. Ребята во время тренинга лучше узнали друг друга, что особенно актуально на первом курсе обучения в вузе, познакомились с разными способами самопрезентации, сравнили свои качества и ценности с позицией однокурсников. Помимо того, данный тренинг оказал существенное положительное влияние на состояние социально-психологического климата в коллективе. У студентов старших курсов данный тренинг можно проводить, немного видоизменив упражнения, акцентируя внимание ребят на познании и символическом представлении своих профессиональных качеств, стремлений и достижений как будущих государственных служащих.

Ролевая игра «Кельтское колесо управления»

Цель игры – ориентировать участников группы на командную работу, выявить качества, определяющие какую-либо из моделей поведения, понять значение всех типов личности и их роль в процессе управления.

По легенде древних кельтов все люди делятся по сторонам света.

Люди с Севера – это люди действия, лидеры, которые делают дело, идущие к цели любыми путями, не оглядываясь на средства. Их мало интересует атмосфера, которая царит вокруг.

Люди с Запада – это люди расписания, расчетов, точности, дисциплины. Их часто обвиняют в бесчувственности.

Люди с Востока – это люди творчества. Много идей, но при этом они не занимаются их реализацией.

Люди с юга – это люди, обеспечивающие теплые отношения и комфорт в группе. Для них атмосфера в группе важнее поставленной цели.

Для достижения гармонии в коллективе, а также в каждом человеке должны присутствовать все стороны света, хотя какая-либо из них и преобладает. Это и представляет собой замкнутое кельтское колесо. Особенно важно понимать роль каждой из сторон света в процессе управления.

В начале игры все студенты разделились на подгруппы по своим предрасположенностям к «сторонам света». Каждой группе было дано задание за 15-20 минут подготовить презентацию своей «стороны света», как наиболее приемлемого типа личности для профессии в области государственной службы, «сделать себе рекламу», а также создать список отрицательных качеств других «сторон света», затрудняющих разработку и принятие управленческих решений.

Затем каждая из групп показала свою презентацию. Это были и стихотворения, и лозунги, и театрализованные сценки. После проходила дискуссия, во время которой студенты говорили о положительных качествах представляемой стороны света и отрицательных – других «сторон света». В целом, презентации получились живыми, красочными, полностью отражающими специфику «сторон света». Причем, представления групп студентов первых курсов ничем не уступали презентациям выпускников, основное отличие их было в большем использовании управленческих терминов студентами старших курсов. Почти во всех студенческих группах данная игра проходила в атмосфере дружбы и здорового соперничества, ребята внимательно слушали друг друга, умело дискутировали и корректно говорили о недостатках оппонентов. И только в одной группе первокурсников-бакалавров чувствовалось надменное отноше-

ние некоторых участников игры по отношению к другим, проявилось неумение выслушать соперника и четко высказать свое мнение. Но все же к концу игры были заметны некоторые положительные изменения – студенты начали «раскрываться», слушать друг друга, появился командный дух.

На следующем этапе ролевой игры студенты разбились на группы, включающие представителей всех «сторон света». Им было предложено задание, связанное с управленческой деятельностью в области государственного муниципального управления, с целью продумать его решение путем правильного распределения обязанностей среди представителей различных «сторон света». Примеры заданий: организация и проведение Всероссийского Дня Садовода в городе Наугограде – Мичуринск; реализация какой-либо реформы в образовании (например, полная цифровизация в обучении); строительство и благоустройство дорог и т. д.

В конце игры прошло обсуждение того, правильно ли каждая из групп распределила функции внутри коллектива, какая «сторона света» оказалась доминирующей, можно ли обойтись без какой-либо «стороны света» в управлении и т. д. Студенты пришли к выводу, что каждый из типов личности играет свою – индивидуально-значимую роль в управленческом процессе, получили практические знания о том, как правильно распределять функциональные обязанности среди членов коллектива в соответствии с их психологическими наклонностями и задатками. Кроме того, все участники игры отметили «тимбилдинговый» эффект игры, что можно было наблюдать и по завершении игры, на последующих учебных занятиях.

По завершению спецкурса нами проводился опрос студентов-участников занятий об их впечатлениях от программы. Большинство студентов отметили возрастание собственного интереса к проблеме имиджа по окончании занятий, выразили свое удовлетворение тренингами. Некоторые ребята заметили, что в процессе реализации спецкурса они выявили в себе ранее не замечаемые качества, узнали о возможных способах их развития, научились познавать себя и осуществлять при необходимости самоконтроль. Многие студенты выразили желание и в дальнейшем заниматься формированием профессионального имиджа, как в процессе обучения в групповых формах

работы, так и индивидуально, с помощью полученных на занятиях знаний и умений.

Литература

1. Добрынина Т. Н. Интерактивное обучение в системе высшего образования. Новосибирск, 2008.
2. Левин К. Теория поля в социальных науках. М., 2018.
3. Лэндрет Г. Л. Игровая терапия: искусство отношений. М., 1994.
4. Калужный А. А. Педагогическая имиджология: вчера, сегодня, завтра // Имиджология-2005: состояние, направления, проблемы / под ред. Е. А. Петровой. М., 2005. С. 158-164.
5. Петрусинский В. В., Розанова Е. Г. Игры для активного обучения. М., 2007.
6. Макарова Л. Н., Королева А. В., Шаршов И. А., Косенкова И. В. Критическое мышление преподавателя и студента. Тамбов, 2015.
7. Шепель В. М. Имиджология: секреты личного обаяния. М., 2005.
8. Зинкевич-Евстигнеева Т. Д., Грабенко Т. М. Практикум по креативной терапии. СПб., 2001.

References

1. Dobrynina T. N. Interaktivnoye obucheniye v sisteme vysshego obrazovaniya [Interactive training in the higher education system]. Novosibirsk, 2008.
2. Levin K. Teoriya polya v sotsial'nykh naukakh [The theory of the field in social sciences]. M., 2018.
3. Lendret G. L. Igrovaya terapiya: iskusstvo otnoshenij [Game therapy: art of the relations]. M., 1994.
4. Kalyuzhnyj A. A. Pedagogicheskaya imidzhologiya: vchera, segodnya, zavtra [Pedagogical imagology: yesterday, today, tomorrow] // Imidzhologiya-2005: sostoyaniye, napravleniya, problemy / pod red. E. A. Petrovoj. M., 2005. S. 158-164.
5. Petrusinskij V. V., Rozanova E. G. Iгры dlya aktivnogo obucheniya [Games for active training]. M., 2007.
6. Makarova L. N., Koroleva A. V., Sharshov I. A., Kosenkova I. V. Kriticheskoye myshleniye prepodavatelya i studenta [Critical thinking of the teacher and student]. Tambov, 2015.
7. Shepel' V. M. Imidzhologiya: sekrety lichnogo obayaniya [Imagology: secrets of personal charm]. M., 2005.
8. Zinkevich-Evstigneeva T. D., Grabenko T. M. Praktikum po kreativnoj terapii [Case study on creative therapy]. SPb., 2001.

* * *

**INTERACTIVE METHODS OF FORMATION OF IMAGE OF FUTURE
PUBLIC SERVANT AT HIGHER EDUCATION INSTITUTION**

Guseva Marina Nikolaevna
Michurinsk State Agricultural University,
Russia, Michurinsk
e-mail: mnk68@ya.ru

In article the author proved advantages of use of interactive methods of training of students in the course of formation of image of future public servant, in detail analyzed features of holding trainings and business games, disclosed the principles promoting efficiency of their realization, presented the detailed technique of the organization of a special course «Image of the public servant» realized at Michurinsk state agricultural university and reviewed concrete examples of use of thematic exercises and the psychotechnician.

Key words: future public servant, image, interactive methods, student, training, special course

Об авторе:

Гусева Марина Николаевна, ст. преподаватель кафедры управления и делового администрирования Мичуринского государственного аграрного университета, г. Мичуринск

About the author:

Guseva Marina Nikolaevna, Senior Lecturer of the Management and Business Administration Department, Michurinsk State Agricultural University, Michurinsk