

ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ З ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

Розвиток системи вищої освіти в Україні, її направленість на тісну співпрацю з бізнесом і відповідність його потребам при підготовці фахівців, розвиток інноваційних підходів до навчання вимагає подальшого розвитку компетенцій викладачів щодо ефективного проведення тренінгів у навчальному процесі. Сучасні тенденції на ринку праці ставлять нові вимоги до фахівців економічного профілю спеціальності «Управління персоналом і економіка праці», зокрема розвиток компетенцій тренера з командної роботи.

Саме тому, актуальним є використання тренінгу командної роботи на практичних заняттях з курсу «Управління командами» з метою надання студентам можливості оволодіти професійною компетенцією з розробки та проведення тренінгів з командної роботи, яка включає в себе деталізовані компетенції щодо розробки програми тренінгу відповідно до потреб замовника, проектування змісту, проведення та оцінки ефективності тренінгу командної роботи. Додатковою перевагою тренінгу як форми набуття професійних компетенцій, тобто практичного засвоєння навичок, вмінь, моделей поведінки, ціннісних орієнтирів тощо при проведенні практичних занять з дисципліни «Управління командами» є можливість поглиблення та розвитку ряду базових навичок студентів, зокрема: комунікативних (активного слухання, зворотного зв'язку, пошуку нестандартних засобів комунікації); роботи в команді; лідерства в команді; прийняття колективних рішень; управління часом команди; алгоритм швидкого прийняття рішень; планування дій з досягнення намічених результатів; згуртування команди; підвищення взаємної довіри членів команди; впевненої поведінки (розвиток впевненості в собі і в членах команди); вироблення наполегливості для вирішення завдання; покращення мікроклімату всередині групи тощо.

Формування компетенції ефективного проведення тренінгу на практичних заняттях з дисципліни «Управління командами» пропонується здійснювати через проведення студентами самостійно на практичних заняттях уже розроблених тренінгів з командної роботи: *«Ефективна командна робота»*, *«Командна робота на загальний результат»*, *«Розподіл ролей в команді»*, *«Управління командою: ефективне лідерство і мотивація»*, *«Управління конфліктами*

в команді», «Емоційний інтелект — основа успішної команди», «Розвиток командної взаємодії» та «Командні цінності».

До того ж нами розроблено ряд ідей для проведення тренінгів командної роботи, згідно з якими визначено мету, необхідність тренінгу, цільову аудиторію, оптимальну тривалість, структуру тренінгу в частині теоретичного обґрунтування проблем, методи проведення та очікувані результати. Студентам пропонується доопрацювати зазначені ідеї в напрямку розробки змісту теоретичної частини та методичного забезпечення практичної частини. Особливу увагу при цьому звертається на використання при проведенні тренінгів кейсів, вправ, ситуацій, ділових і бізнес-ігор для забезпечення виконання мети тренінгу — набуття учасниками тренінгів конкретних умінь і навичок. Пропозиції щодо програм тренінгів, які можуть бути самостійно спроектовані та проведені студентами на практичних заняттях розроблено в розрізі наступних тем тренінгів: «Роль команди при виборі стратегії розвитку компанії», «Посередництво у вирішенні конфліктів в роботі команди», «Діагностика персоналу як основа успішного функціонування команди», «Ефективне лідерство в команді», «Культура спілкування в діяльності команди», «Управління організаційними зв'язками команд в компанії», «Технології аналізу проблеми та прийняття колективних рішень в команді», «Мотивація і розвиток команди» та «Як сформувані високопрофесійну команду».

Проведення перерахованих вище тренінгів направлене на зближення членів команди, зняття бар'єрів спілкування; виявлення внутрішньо групових проблем; діагностику команди з точки зору її структури — розподілу впливу і лідерства, набору внутрішньо групових ролей; оцінку сильних і слабких сторін команди, діагностику окремих членів команди з точки зору властивих їм групових ролей, SWOT-аналізу; поліпшення навичок спілкування та міжособистісної чутливості; оволодіння різноманітними методами групового вирішення завдань: груповий та індивідуальний мозковий штурм тощо; постановка учасниками перед собою таких завдань, як: «Які результати ми повинні отримати? Що це нам дасть? Що потрібно для цього зробити?»; підвищення мотивації до роботи в команді і позитивного настрою учасників. Крім цього, проведення тренінгу командної роботи студентами передбачає набуття навичок використання наступних прийомів: моделювання ситуації; ігрові моменти та їх аналіз; обговорення; активний зворотній зв'язок; відстеження учасниками стратегій особистої поведінки; одночасне сприйняття кількох рівнів повідомленої інформації.

У практиці тренінги командної роботи сприяють формуванню командного духу, посиленню почуття згуртованості та закріпленню найбільш ефективних ролевих взаємодій для досягнення цілей і завдань команди. Такі тренінги корисні для організацій, керівники яких зацікавлені у зростанні бізнесу, через розвиток своїх працівників та які розуміють важливість їх навчання. Участь у такому тренінгу дає можливість перейти на зовсім інший якісний рівень командної взаємодії.

Тренінг командної роботи — це не просто тренінг, що складається з передавання теоретичних знань і накопиченого досвіду, це комплекс завдань, що потребує від учасників згуртованості у їх виконанні, оскільки щоб досягти результату, необхідно бути єдиним цілим. Тренінг дає ефект згуртованості набагато краще та швидше, ніж інші заходи. Тому майбутньому фахівцю з управління персоналом дуже важливо отримати початковий рівень компетенції з проведення такого тренінгу і відпрацювати усі, пов'язані з даною компетенцією навичок.

Ільніцький Я. В., старший викладач кафедри управління персоналом та економіки праці

ЕФЕКТИВНІСТЬ ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА

Педагогічна культура викладача ВНЗ є джерелом вияву його наукової і загальної ерудиції, педагогічної майстерності, культури мовлення і спілкування, духовного багатства, проявом його творчої індивідуальності як віддзеркалення результату постійного самовдосконалення і саморозвитку. На наш погляд, педагогічна культура є гармонією культури творчих знань, творчої дії, почуттів і спілкування.

У навчальному процесі важливу роль відіграє саме спілкування та поведінка викладача. Крім того, спілкування і поведінка педагога образно і конкретно виражають його особистість в цілому. Саме цим і обумовлюються високі вимоги до поведінки і культури його спілкування з різними людьми, а особливо зі студентами.

Викладачеві вищої школи з огляду на специфіку своєї роботи доводиться постійно аналізувати дії студентів (на лекціях, практичних заняттях, під час контрольних заходів, у побуті тощо). Це вимагає від педагога об'єктивності й соціальної справедливості.

Важливою якістю викладача при формуванні його педагогічної культури є педагогічна вимогливість. Як багатогранна уза-