

чітке формулювання бізнес-запитів згідно стратегічних пріоритетів. Фахівцями, котрі здатні виконувати цю важливу місію, мають стати економісти підприємств з поглибленою аналітичною підготовкою. Подальші розвідки у цій галузі повинні бути спрямовані на подальші дослідження можливостей міждисциплінарних підходів у формуванні як змісту навчальних дисциплін, так і системи компетенцій, які ними створюються.

Литература

1. *Лун Ханс Петер*. Информационные технологии, ВІ [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://sites.google.com/site/upravlenieznaniami/tehnologii-upravlenia-znaniami/bi-te>
2. *Черняк Леонид*. Две стороны одной медали // Открытые системы. — № 9.— 2009 [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.osp.ru/os/2009/09/10936895/
3. *Джон Пейдж*. Бизнес-аналитика: повышение эффективности бизнеса и успешности компании. Интервью [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.management.com.ua/interview/int244.html>

О. В. Криворучкіна,

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ЦІННІСНО-МОТИВАЦІЙНІ АСПЕКТИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Тренінгові технології при вивченні економічних дисциплін у вищій школі спрямовані на розвиток інтуїції, формування навичок приймати новаторські рішення у стандартних і нестандартних ситуаціях, генерувати ідеї, оперативно реагувати на зміни умов господарювання. При цьому ми акцентуємо увагу на тому, що професійний розвиток є невіддільним від особистісного [1, с. 191]. Саме зрілість особистості є визначальною умовою та головним компонентом успішного професійного становлення.

З огляду на це, основними завданнями тренінгових технологій є мотивування та формування позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності, що пов'язане з необхідністю сформувати в учасників тренінгу бажання засвоїти нову сферу економічних знань, побачити в ній смисл для себе, усвідомити її

цінність. Основними методичними прийомами реалізації цього завдання є:

- діагностичні процедури, що використовуються в тренінгу як засіб отримання учасником нової інформації про себе, як засіб саморозуміння та саморозкриття, для забезпечення і контролю ефективності тренінгових процедур і тренінгу в цілому (тести та опитувальники з невеликою кількістю запитань і можливістю швидкої обробки результатів);

- рольові ігри, в процесі яких студентам надається можливість висловлювати свої думки, діяти різними способами відповідно до наявних можливостей; розігрування ролей призводить до розширення меж самосвідомості, дає можливість продемонструвати різні типи поведінки;

- дебрифінг, що передбачає спеціально організоване обговорення, яке за своєю сутністю зворотне інструктажу; в процесі дебрифінгу уточнюється рівень виконання завдань, відповідність студента певній ролі, що дозволяє зосередити увагу не лише на аспекті отриманих умінь і навичок, а й на емоційній сфері;

- групова дискусія, в процесі якої відбувається вільний вербальний обмін знаннями та думками між учасниками; вона дозволяє навчити конструктивному аналізу реальних ситуацій, вмінню слухати, розуміти позиції опонентів.

Так, в якості ілюстрації групової дискусії можна навести приклад тренінгового завдання «Формування спільних цінностей», коли учасникам пропонується написати список спільних цінностей новоствореного підприємства, а потім зі списку вибрати п'ять найважливіших, але тих з якими згодні всі учасники обговорення. Цікавою та корисною для майбутніх економістів є вправа «Постановка завдання», суть якої у формуванні «керівником» завдань на найближчий період, враховуючи пріоритети компанії, рівень професійної та особистісної зрілості «підлеглих». Виконання цієї тренінгової вправи дозволяє учасникам відрефлексувати свій тип поведінки та емоційні реакції, проаналізувати зроблені помилки.

Таким чином, ціннісно-мотиваційні аспекти тренінгових занять полягають у самостійному засвоєнні знань через продуктивну передачу у пошуковій формі інформації та репрезентації у свідомості особистості соціально-накопиченого досвіду. За рахунок цього досягається професійний розвиток особистості, задоволення освітніх інтересів і потреб, формування професійної мобільності і компетенції.

Литература

1. Михальчук Ю. Особливості використання тренінгових технологій у професійному навчанні майбутніх менеджерів / Ю. Михальчук // Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету. — 2013. — Ч. 3. — С. 189—195.

І. В. Кубарева, О. В. Шиманська,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ТРЕНІНГ В ЕКОНОМІЧНІЙ ОСВІТІ: РОЛЬ У ФОРМУВАННІ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ

Актуальність. Тренінг є необхідним форматом проведення занять по вивченню економічних дисциплін через можливість моделювання практичних ситуацій у навчальному процесі. Адаптація студентів до середовища практичної діяльності після працевлаштування буде більш легкою, а досягнення успішних результатів у професійній діяльності буде більш стрімким, якщо студент уже матиме певні ділові компетенції. Такі компетенції можуть бути сформовані вже під час навчання за допомогою використання тренінгових технологій. І завданнями викладачів при цьому є максимальне врахування всіх важелів впливу на рівень компетенцій майбутнього фахівця при створенні концепції тренінгу.

Постановка завдання. Визначення основних напрямів формування особистості майбутнього фахівця та ідентифікація необхідних для цього компетенцій є важливим при розробці концепції тренінгового заняття (типів завдань, методів і прийомів навчання, змістовного наповнення).

Результати дослідження. Тренінги в економічній освіті мають своїм предметом досвід і поведінковий ресурс, а також сприяють формуванню складових професійної компетентності майбутнього фахівця з економіки [1, с. 18]. У свою чергу, компетентність сучасного економіста є сукупністю наступних складових: професійної, соціальної, особистісної та методичної. Кожна із них є невід'ємною складовою особистості майбутнього фахівця, зокрема сформульовано і доповнено авторами на основі [1, с. 18, 73, 81]: