

Частина 1
**ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ
У НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ: ОСОБЛИВОСТІ
ЗАСТОСУВАННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

Розділ 1

**МІСЦЕ, РОЛЬ І ЗАВДАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ
У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

А. П. Наливайко,

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

**ТРЕНІНГ В ОСВІТНЬОМУ ТА БІЗНЕС-ПРОСТОРІ:
ПОГЛЯД СТРАТЕГІСТА — ВИКЛАДАЧА ТА УПРАВЛІНЦЯ**

У сучасному світі навчання стає в центрі діяльності будь-якої організації та індивідуума. Світовий досвід доводить, що успішною стає та людина, що здатна навчатися протягом усього життя. При цьому визначальними характеристиками висококласного фахівця стають не тільки професійні знання та аналітичні здатності, а й також комунікативні уміння та системне мислення. Тому виникає актуальне завдання створення в освітніх і бізнес-організаціях необхідних умов для розвитку фахово-конкурентоспроможної та креативної особистості. Вирішення цього завдання покладається, у першу чергу, на освітню сферу та одну з її провідних ланок — вищі навчальні заклади.

В основі розвитку нової системи вищої освіти покладені сучасні технології навчання: Інтернет, технології електронної комунікації (е-пошта, чати, скайп тощо), комп'ютерні навчальні програми, Web-технології, кейс-стаді (навчання з використанням реальних ситуацій), проєктивна технологія навчання, що передбачає навчання у процесі участі в конкретному проєкті, та ін. За таких умов змінюються ролі основних учасників навчального процесу — викладачів і студентів. Діяльність викладача трансформується з інформаційно-трансляційної на організаційно-консультативну, основна функція якої полягає у спрямуванні пізнавальної, науково-дослідницької та професійно-практичної діяльності студентів. У той же час студент перестає бути «об'єктом»

навчального процесу та перетворюється на активного його учасника.

Не залишається осторонь й бізнес-середовище. Зростаючий вплив ситуаційного та стратегічного підходів на управлінську діяльність, висока конкуренція як на рівні організацій у боротьбі за клієнта, а також на внутрішньоорганізаційному рівні у боротьбі персоналу за задоволення потреб самореалізації, кар'єрного росту, виявляють необхідність постійного підвищення професійної та комунікативної компетентності у менеджерів.

Зазначені виклики сьогодення обумовлюють поширення тренінг-культури як своєрідного «живильного середовища» для реалізації актуальних завдань підготовки та саморозвитку фахівців різних спрямувань. Саме тренінгові технології сприяють інтенсивному розвитку особистісних характеристик, формуванню комунікативних умінь, а також розвитку «мотиваційної готовності майбутніх менеджерів до конструктивної комунікації» [1].

Історія тренінгів налічує майже століття. Пригадаємо лише визначальні віхи [2].

1912 р. — Дейл Карнегі заснував Dale Carnegie Training для проведення тренінгів з розвитку навиків публічного виступу, виховання впевненості в собі, взаємодії між людьми тощо.

1946 р. — відомий соціальний психолог Курт Левін разом з колегами заснував тренінгові групи (Т-групи), в яких управлінський персонал, менеджерів, політичних лідерів навчали ефективній міжособистісній взаємодії, умінню управляти, подати конфлікти в організаціях, зміцнювати групову згуртованість. Деякі групи були орієнтовані на виявлення життєвих цінностей людини, посилення її само ідентичності. Успішна робота учнів К. Левіна призвела до створення в США Національної лабораторії тренінга.

1960-ті рр. — на традиції гуманістичної психології Карла Роджерса виникає рух тренінга соціальних і життєвих умінь (*social&life skills training*), який застосовувався для професійної підготовки вчителів, консультантів, менеджерів з метою психологічної підтримки та розвитку.

1970-ті рр. — в Лейпцігському та Йенському університетах під керівництвом М. Форверга (Manfred Vorwerg) розроблено метод соціально-психологічного тренінгу, в основу якого покладено технологію рольових ігор. Практичною сферою застосування розроблених М. Форвергом методів стала соціально-психологічна підготовка керівників промислових підприємств.

Останніми десятиліттями тренінгові та інші форми активного навчання перетворилися на панівні у навчальних процесах провідних освітніх закладів світу. У такому контексті доцільно згадати проєкт OpenCourseWare Массачусетського технологічного інституту (MIT) у реалізації вільного доступу до матеріалів усіх навчальних курсів інституту.

Щодо вітчизняної бізнес-практики поширення тренінгів масо визнати, що ще не так давно тренінгами в Україні займалися мало. Сьогодні ж співробітники переважної кількості вітчизняних фірм і підприємств мають тренінг-досвід, а зростаюча активність співпраці бізнес-організацій з консалтинговими та тренінговими компаніями засвідчує їх затребуваність та ефективність. Застосування тренінгів у різних сферах діяльності підтверджує їх компетентісно-орієнтований характер, що знаходить прояв у спрямованості на формування цілісної, інтегрованої сукупності знань, умінь, навиків і поведінкових (психологічних) реакцій.

Київський національний економічний університет імені Василя Гетьмана є одним з осередків активного впровадження тренінг-культури у навчальний процес: тренінгові технології активно включаються в навчальні плани підготовки бакалаврів і магістрів; використовуються в процесі підвищення кваліфікації викладачів; застосовуються для вирішення організаційних проблем [3]. Викладачі університету ведуть активну пошукову та практичну роботу в цьому напрямку. Зокрема, викладачі кафедри стратегії підприємств В.А. Верба, Л.П. Батенко, О.О. Кизенко, Г.С. Скитьова є практикуючими тренерами, мають багаторічний досвід проведення тренінгів, сертифіковані різними професійними асоціаціями.

Вже майже десять років на кафедрі стратегії підприємств під керівництвом П.Г. Банщикова активно розвивається практика розробки та використання бізнес-симуляцій на основі міждисциплінарного підходу та з використанням оригінальних комп'ютерних програм (що підтверджено авторськими свідоцтвами).

У 2011 році за ініціативою кафедри стратегії підприємств створено Навчально-тренінговий центр економіки та управління підприємством (НТЦ ЕУП), який призначений вирішувати такі завдання:

- забезпечення реалізації системи тренінгів у навчальному процесі на основі безперервного тренінгового процесу на всіх стадіях підготовки фахівців з економіки та управління підприємством;

- організаційно-методичне забезпечення проведення тренінгових занять у рамках віртуальних структур (підприємств);
- проведення бізнес-турнірів на основі симулятивних моделей функціонування підприємств у ринковому середовищі;
- забезпечення можливості спілкування з колегами з університетів, науково-дослідних центрів, урядових і бізнесових організацій усього світу;
- проведення викладачами та студентами науково-пошукових досліджень і проектних розробок відповідної проблематики;
- організація викладачами та студентами наукових і науково-методичних семінарів, ділових ігор, нарад, круглих столів, конференцій, симпозіумів;
- проведення відео-конференцій і дистанційних семінарів (вебінарів) для викладачів і студентів.

Отже можемо констатувати, що КНЕУ імені Вадима Гетьмана має потужний потенціал подальшої роботи на тренінговій ниві — в освітній та бізнес-проекціях.

Література

1. *Кутеева В. П.* Инновационное обучение — необходимое условие подготовки компетентности специалиста // *Фундаментальные исследования*. — 2009. — № 5 — С. 106—108.
2. Тренінг // *Матеріал из Википедии — свободной энциклопедии [Электронный ресурс]*. — Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3>
3. Тренінгові технології як засіб формування знаньсвих та практичних компетенцій: досвід факультетів і кафедр : зб. матеріалів наук.-метод. конф. 3—4 лютого 2009 р. : у 2 т. — Т.1. — К.: КНЕУ, 2009. — 416 с.; Т. 2. — К.: КНЕУ, 2009. — 417 с.

І. В. Кубарева,

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

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИКИ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

Сучасні тенденції розвитку соціально-економічного середовища зумовлюють відповідні зміни і в освітніх процесах. Сучасному розвитку економіки притаманні процеси глобалізації, інтег-