

бності, технологічні та лінгвістичні уміння; системні; соціально-особистісні та міжособистісні) та спеціальні (професійні). В умовах нової суспільно-економічної формації, враховуючи постійний приріст знань і швидкість такого процесу, зміну запитів щодо професійних знань і навиків відбувається процес безперервної освіти, тобто освіти протягом усього життя. Такий процес передбачає систему постійного підвищення кваліфікації через різні професійні курси, тренінги, семінари, за допомогою дистанційних форм навчання, що набуває все більшого поширення з розвитком інформаційно-комп'ютерних технологій.

Н. Ю. Бутенко,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ФОРМ НАВЧАННЯ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ФАХОВИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МЕНЕДЖЕРА

Профіль випускника — майбутнього менеджера в сучасних умовах господарювання має поєднувати три групи здібностей і якостей: наявність здібностей щодо розуміння ситуацій; наявність певних навичок і вмінь; наявність певної поведінки.

За таких умов використання в навчальному процесі активних методів навчання стає принципово важливим. Серед різних можливих підходів і методів активізації навчального процесу, як відомо, саме тренінг займає чільне місце. Це пояснюється комплексністю та різноманітністю його можливостей.

Кафедра менеджменту має затверджену програму та достатній досвід роботи в міждисциплінарному тренінгу для студентів магістерських програм «Менеджмент корпорацій (АТ)» і «Менеджмент малого бізнесу».

Основним змістом тренінг-навчання є досвід поведінки, який охоплює: виконання доручень, обов'язків; взаємодію з людьми (колегами, керівництвом, клієнтами, партнерами тощо); проектування власної діяльності; самовдосконалення; опанування нових соціальних ролей.

Міждисциплінарний тренінг забезпечує виконання та розвиток багатьох управлінських компетенцій, зокрема: адміністративно-координаційних, аналітично-діагностичних, планово-прогно-

стичних, організаційно-правових, мотиваційних, контрольних, комунікаційних, навчальних і науково-дослідницьких. Мета його проведення полягає у формуванні та вдосконаленні вмінь і навичок управлінської діяльності, а саме:

моделювання програм взаємодії з робітниками з врахуванням їх типу особистості; використання трансактного аналізу, маніпулятивної поведінки, психологічних засобів впливу у процесі управління поведінкою людини в організації; застосування теорій мотивації для формування мотиваційної концепції в організації; аналізу мотиваційного потенціалу роботи та проектування роботи з урахуванням її мотиваційних характеристик; планування особистого розвитку та кар'єри в організації; самоорганізації та управління власним часом; створення команд і здійснення ефективної командної взаємодії; розробляти та впроваджувати ефективну стратегію взаємодії в організації, використання ефективних комунікативних технік і технологій; управління конфліктами; самоаналізу та самооцінки; аналізу існуючого в організації стилю лідерства та оцінки його ефективності.

Реалізація поставленої мети тренінгу здійснюється завдяки самостійній роботі студентів до початку тренінгових занять і роботі безпосередньо в аудиторії, яка відбувається в інтерактивній та тренінговій формі — самостійно і в груповій взаємодії. Перша частина цієї роботи спрямована на самоаналіз майбутніх управлінців, виявлення ними власних сильних сторін та обмежень. Ця робота дає студентам інформацію для подальшого саморозвитку та вдосконалення власних вмінь. Робота в аудиторії безпосередньо пов'язана з формуванням і вдосконаленням управлінських вмінь, тобто формування та вдосконалення поведінкових компетенцій.

Задля забезпечення системної структурованості навчального матеріалу та передбачення заходів для перевірки його засвоєння на кожному етапі тренінгу, міждисциплінарний тренінг має модульну побудову. Інформація надається невеликими блоками, які пов'язані між собою змістовно й методично й утворюють логічно завершений навчальний модуль. Кожен модуль розраховано на чотири години аудиторної роботи.

Багатомодульність проведення тренінгу дає змогу реалізувати принципи міждисциплінарного навчання для адаптованого поповнення й використання знань майбутнього фахівця-менеджера.

Модуль як функціональний вузол навчально-виховного процесу містить логічно завершений блок дидактично адаптованої інформації. Повноцінне засвоєння кожного навчального модуля

передбачає опрацювання студентом певного кола теоретичних питань і виконання практичних завдань, що відбувається під час аудиторної та самостійної роботи. (Передбачається, що магістри знайомі із загальними теоріями менеджменту, а також з операційним менеджментом, інноваційним менеджментом, стратегічним управлінням, організаційною поведінкою, персональним менеджментом та іншими дисциплінами, які вивчались на попередніх курсах відповідно до навчального плану.)

Модель тренінгу поєднує такі складові: пояснення (надання нової інформації); демонстрацію (показ можливостей використання знань); імітацію правильних дій, формування нового досвіду; закріплення (практику).

Навчальний модуль є відносно самостійною, цілісною частиною реального навчально-виховного процесу, яка завдяки єдиному технологічному циклу поєднує змістовний і формальний, процесуальний і результативний компоненти. Функціональний навчальний модуль має двофазовий характер: перша фаза — первинне сприйняття, відкриття, осмислення змісту навчальної інформації; друга — відпрацювання вмінь і навичок, норм діяльності, способів поведінки.

Кожен модуль має такий цикл засвоєння:

1. вхід — постановка проблеми;
2. актуальність питання для практичної діяльності;
3. виклад основної інформації;
4. обговорення, виконання практичних завдань, аналіз проблеми;
5. вироблення рішень і рекомендацій;
6. підсумки та висновки.

Відповідно до потреб тієї чи іншої навчальної групи, форми навчання, часу, можливих умов проведення, а також наявності конкретного досвіду управлінської діяльності у студентів модульна програма може охоплювати різну кількість модулів, а також різну кількість годин. Наприклад, за умов її впровадження у навчальний процес для студентів очної форми навчання, які ще не мають безпосереднього власного досвіду роботи на керівних посадах, має сенс розраховувати на таку структуру міждисциплінарного тренінгу:

Модуль 1. Управлінська діяльність і підготовка менеджера до неї.

Модуль 2. Мотиваційний тренінг.

Модуль 3. Тренінг конкуренції і влади (Тренінг лідерства).

Модуль 4. Тренінг управління часом.

Модуль 5. Тренінг управління конфліктом.

Модуль 6. Тренінг впливу та протидії впливу.

Модуль 7. Тренінг професійних комунікацій.

Модуль 8. Тренінг модерації (Дискусія і прийняття рішень у групі).

Реалізація поставленої у тренінгу мети здійснюється завдяки самостійній роботі студентів до початку тренінгових занять і роботі безпосередньо в аудиторії, яка відбувається в інтерактивній і тренінговій формі — самостійно і в груповій взаємодії.

Робота в аудиторії передбачає різні форми та методи проведення занять, відповідно до специфіки кожного модуля. Міждисциплінарний тренінг базується на використанні більшості відомих активних методів навчання, які забезпечують виконання таких завдань:

- аналіз роботи організаційних систем і забезпечення контролю за виробничими процесами;
- управління організаціями;
- розвиток ініціативи самостійного формування й висловлювання суджень;
- створення системи відповідної звітності;
- сприяння професійному розвитку студентів, заохочення прийняття рішень;
- створення умов для прояву різних видів компетентності;
- сприяння розвитку впевненості, ініціативності та майстерності;
- виявлення набутого професійного досвіду студентів;
- створення умов для вирішення латентних конфліктів;
- забезпечення участі та відповідальності студентів у роботі тренінгу;
- створення умов для творчості та інноваційного пошуку;
- об'єднання учасників у робочі команди, стимулювання їх ефективної роботи та взаємонавчання.

З навчальною метою у процесі тренінгу стимулюються такі види активності:

- ◆ фізична — учасники переміщуються в аудиторії, пишуть, малюють, виконують психотехнічні вправи;
- ◆ комунікативна — студенти ставлять запитання, обмінюються думками, беруть участь в обговореннях і рольових іграх;
- ◆ пізнавальна — студенти аналізують отриману інформацію, обговорюють проблеми, пропонують рішення тощо.

До основних методів, що використовуються на кожному тренінгу, можна віднести наступні: спільна робота в аудиторії (моз-

ковий штурм, дискусія тощо); робота в малих групах і презентація групових проєктів; міжгрупова взаємодія; рольова взаємодія; ділові ігри; робота в парах; індивідуальна робота тощо.

Підсумовуючи викладене, відзначимо, що у реальному житті використання тренінгових форм навчання має багато проблем і складнощів, починаючи з недостатнього методичного забезпечення цієї форми роботи та відсутності кваліфікованих викладачів — тренерів, які мають дійсну можливість, уміння і бажання працювати в тренінговій формі і закінчуючи складнощами з навчальним розкладом, приміщенням і слабкою мотивацією окремих студентів. Тому, незважаючи на безсумнівну корисність тренінгових занять, їх реальне та ефективне застосування ще потребує багатьох зусиль.

Проблеми впровадження тренінгу у навчальний процес, з якими ми стикнулися, працюючи на тренінгах, можна умовно поділити на організаційні (пов'язані з побудовою навчального процесу, розкладом, аудиторіями тощо) та змістовні (які впливають, у першу чергу, з особливостей проведення тренінгу в межах навчального процесу у вузі, тобто з того, що робота на тренінгу має бути оцінена).

Зворотний зв'язок, який ми регулярно отримуємо від студентів з приводу їх сприйняття і ставлення до тренінгу, а також їх оцінки ефективності тренінгової форми роботи, дає можливість зробити досить оптимістичний висновок щодо позитивного враження студентів і їх задоволення як від самої роботи на тренінгових заняттях, так і тієї користі, яку вони отримують у результаті такої роботи.

Р. В. Корж,

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

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ У ВИЩИХ НАЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Ефективне формування виділених компетенцій передбачає значну перебудову навчального процесу та використання окрім традиційних педагогічних форм і методів навчання новітніх психологічних технологій, спрямованих на розвиток здатностей особистості. Наукові знання лекційно-семінарського блоку мають