

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

поєднуватись з практичними ситуаціями їх застосування, що значною мірою підвищує не тільки рівень засвоєння, але й рівень усвідомлюваності самого процесу засвоєння і, що дуже важливо, рівень зацікавленості студентів у навчанні та мотиваційну складову готовності. Також застосування інтерактивних тренінгових технологій сприяє формуванню практичних навичок роботи кожного студента у різних психологічних технологіях і в групах різного типу. Отримання такого досвіду стає підґрунтям для подальшого вдосконалення уже засвоєних та опанування нових технологій, без яких неможлива ефективна практична діяльність сучасного фахівця.

Підвищення конкурентоспроможності випускників вищого навчального закладу залежить значною мірою від методичної підготовленості викладачів, які акумулюють у собі сплав знання базових дисциплін і психолого-педагогічну підготовку до їх викладання, а також мають практичний досвід з реальними бізнес-структурами. Доцільність і перспективність тренінгів в умовах кредитно-модульної організації навчального процесу стає зрозумілою для все більшої кількості викладачів, що підтверджується досвідом їх проведення.

Якщо задатися питанням, які саме тренінги необхідно розробити, чітку відповідь дати зразу досить проблематично. Для того, щоб вона з'явилася, необхідно провести аналітичну роботу, яка надасть можливість класифікувати тренінги і навіть окремі психолого-педагоготехнічні ігри та вправи. Використовуючи досвід проведення тренінгів викладачами кафедри економіки підприємств ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», слід визначити, що процес створення і застосування тренінгу має творчий характер і потребує від викладача, як тренера, реалізації індивідуальних професійних знань, навичок, умінь. Реалізацію тренінгів доцільно здійснювати за такими етапами:

—аналіз потреб. На цьому етапі: визначається мета-розвиток рівня компетентності студентів; формуються цілі-підвищення мотивацію студентів; з'ясовуються методичні прийоми тренування студентів, які допомагають їм сконцентрувати індивідуальну увагу на аналізі й виборі стратегії і тактики дій при вирішенні економіко-управлінських задач і головне — можливість використовувати набуті знання і навички в професійній роботі;

—визначення всіх аспектів тренінгу. До цього етапу входять такі елементи, як: вибір місця і навчальних аудиторій проведення тренінгу, обладнання, підбір необхідних навчальних посібників, аналіз навчальної групи. Крім того, слід забез-

печити учасників тренінгу всіма матеріалами і засобами, необхідними для роботи. Для кращого подання навчального матеріалу учасникам тренінгу рекомендується планувати тренінги заняття у формі проекту (зміст, передумови його проведення, навчальна мета, опис навчальних процедур, оцінювання результатів тренування, планування наступних дій для закріплення ефекту тренінгу);

—практична реалізація. На цьому етапі учасники тренінгу проводять аналіз індивідуальної позиції під час розгляду економіко-управлінської ситуації чи проблеми, набувають навичок ефективного професійного спілкування, формують вміннями чітко пояснювати, готувати введення в тренінг і змістовне резюме в кінці тренінгу, виявляти особисту підприємливість, працездатність;

—контроль результатів (перевірка вмінь переносити отримані знання і зразки поведінки на професійні ситуації) тренінгу. Передбачає коротку дискусію, аналіз пропозицій учасників і анкетний зворотний зв'язок ведучого тренера з учасниками заняття. Під час аналізу усних чи письмових відповідей на завдання тренінгу враховується рівень підготовленості до тренінгу студентів їх особливості і активність у роботі.

Застосування тренінгових технологій в освітніх програмах надасть майбутнім фахівцям широкі можливості для одержання інформації не тільки у своїй професійній сфері, але й у всіх сферах життя сучасного суспільства. В остаточному підсумку це сприятиме розширенню можливостей працевлаштування людей, підвищенню їхньої кваліфікації, просуванню по службі і росту добробуту.

### **Література**

1. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж. Кэйпл — СПб.: Питер, 2002. — 352 с.
2. Колот А. М. Удосконалення змісту підготовки фахівців у контексті Болонської декларації // Економіст. — 2005. — № 11—13. — С. 2—3.
3. Современные тренинговые технологии обучения ведению бизнеса: [учебно-метод. пособ.]: [в 6 кн.], кн. 1. Технология подготовки и проведения тренингов / А. Ф. Павленко, С. В. Степаненко, Г. А. Швиданенко и др. — К.: КНЕУ, 2001. — 121 с