

Закінчення табл.

№ п/п	Тема заняття	Зміст роботи. Очікувані результати навчання	Форми і методи роботи з студентами	Завдання студентів відповідно до функціональних умінь	К-сть год.
6	Оцінка ризиків та оформлення бізнес-плану	Методи згладжування ризиків та загальні особливості оформлення роботи	Міні-лекція ігри, дискусія та обговорення	Виявити основні ризики ведення бізнесу та методи їх згладжування	2
7	Само презентація робіт студентів	Апробація бізнес-планів у студентських групах. Захист та обговорення	Презентація	Обговорення бізнес-планів, розроблених в мікро групах	2
	Разом				16

Ціль даного предмету вбачаємо не лише у формуванні вмінь комплексного використання набутих знань у вигляді розробленого бізнес-плану але й у навчанні студентів презентувати власні наробки та працювати колективно. Практика показує, що на сьогодні більшість студентів не вміє належним чином презентувати власні розробки та відстоювати власне рішення вагомими аргументами та більш переконливими фактами. Тому активізація студентів через роботу в мікрогрупах все ж таки дозволяє згладити наведені негативні аспекти навчального процесу з одночасним закріпленням вивченого матеріалу.

В. І. СВИСТУН, канд. пед. наук, докторант
(Національний аграрний університет)

ТРЕНІНГОВИЙ МЕТОД У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ-АГРАРНИКІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Сучасні соціально-економічні пріоритети розвитку українського суспільства зумовили суттєві зміни в функціонуванні аграрної галузі. Нині для більшості аграрних підприємств актуальними є такі заходи: зміни організаційно-управлінських структур, перехід до стратегічного управління, маркетингова переорієнтація,

антикризове управління, впровадження інноваційних технологій управління персоналом, настанова на демократизацію, створення і підтримання партнерських стосунків у колективі, що пов'язано з необхідністю врахування особистісного фактору у виробництві та проведенням кардинальних змін у функціонуванні сільськогосподарських формувань тощо. Напрацювання в галузі сучасної управлінської теорії і практики настільки різноманітні, що вимагають переоцінювання концепції, стратегії, змісту та методики формування управлінської компетентності майбутніх фахівців-аграрників.

Для того щоб не відставати від вимог часу, відбувається інтенсифікація освітнього процесу у ВНЗ на основі впровадження інтерактивних технологій навчання, створення психологічно комфортного середовища для розвитку загальних управлінських навичок і вмінь, набуття основ управлінської культури. Ефективними методами навчання студентів до управлінської діяльності є активні методи, які сфокусовані на набуття навичок і вмінь конструктивного прийняття рішення у процесі розв'язання квазіпрофесійного управлінського завдання, активного слухання, встановлення контактів із співрозмовником, зняття емоційного напруження тощо.

Отже, в сучасних умовах на перше місце висувається проблема забезпечення якості підготовленості студентів аграрних ВНЗ до здійснення професійної діяльності і формування у них управлінської компетентності.

У дослідженнях і публікаціях науковців у останні роки розглядаються різні питання проблем вищої школи (А. Алексюк, Г. Балл, І. Зазюн, О. Кульчицька, В. Луговий, Н. Ничкало, І. Прокопенко, О. Романовський, В. Семиченко, А. Троцко), проте проблеми вищої аграрної освіти в цілому і управлінської підготовки майбутніх аграрників зокрема ще не знайшли належного відображення в педагогічній теорії і практиці.

Дана стаття присвячується проблемі пошуку ефективних форм і методів навчання майбутніх фахівців сільського господарства, виконанню управлінських функцій, що є неповністю дослідженою частиною загальної проблеми підготовки фахівців вищих аграрних навчальних закладів.

Науковці, практики в галузі педагогіки, психології та управління одним із ефективних методів підготовки фахівців до управлінської діяльності називають тренінги.

Етимологічною основою поняття «тренінг» є англійське слово «train» — виховувати, навчати [7]. *Тренінг як метод навчання*

відрізняється від традиційних методів тим, що під час його проведення одночасно відбувається, по-перше, передача знань і самостійний пошук способів і оволодіння технологіями та алгоритмами вирішення поставлених навчальних завдань; по-друге, формування та вироблення навичок і вмінь; по-третє, розвиток різноманітних психологічних структур особистості фахівця, а також особистості в цілому.

В управлінні, психології управління термін «тренінг» набув своєї специфіки у зв'язку з особливостями управлінської діяльності, функціями керування і необхідністю мати розвинену соціально-психологічну компетентність, яка передбачає здатність розуміти самого себе, інших людей, їх стосунки та прогнозувати міжособистісні ситуації.

Розвиток тренінгового підходу до формування управлінської компетентності фахівців аграрної галузі знаходиться на початковому етапі, бо мало наукових публікацій, вітчизняних розробок. Наукові публікації, посібники та методичні рекомендації щодо проведення тренінгів, в першу чергу, розраховані не на підготовку студентів — майбутніх керівників, а на навчання досвідчених керівників. А отже, важливим є, враховуючи основні принципи та основи технології тренінгу, адаптувати його до умов аграрного ВНЗ.

Особливістю проведення тренінгу в аграрному університеті є те, що учасники знайомі один з одним, живуть в одному просторі (гуртожитку), у них склалися певні стосунки, які продовжуються й за межами тренінгу. Коли учасники кожного дня багаторазово стикаються один з одним, то важко досягти конфіденційності і відчуття захищеності. Проте продуктивність тренінгу залежить, в першу чергу, від дотримання учасниками таких загальноприйнятих принципів ефективного проведення тренінгів: — «тут і зараз», принцип «Я» [3], довірливість і відкритість в спілкуванні, активність на заняттях, наявність зворотного зв'язку, добровільність і конфіденційність, рівність позицій і признание особистісних норм поведінки кожного учасника, ненанесення збитку нікому з учасників і захищеність їх від грубості з боку інших учасників тренінгу, неупередженість і усвідомлення особистісних блокуючих ролей, схвалення взаємної підтримки учасників, інтелектуальний і емоційний ризик, гнучкість рольової тактики [6], експериментування [5] тощо.

Наступна особливість проведення тренінгу в умовах ВНЗ — кількісний склад навчальної групи. Як правило, в групі навчається від 20 до 25 студентів. Дискусійними з цього приводу є позиції

теоретиків і практиків тренінгу, хоча відносно оптимальної кількості учасників групи однозначної думки серед них немає: одні вважають, що оптимальною є група з 10—12 учасників [4], другі — що кількість групи не має перевищувати 12 учасників, а оптимальною кількістю учасників є 6—8 [8], а на думку третіх — оптимальним є від 7 до 18 осіб [1]. Загальноприйнятою вважається точка зору, коли мінімум учасників тренінгової групи складає 4 учасники, а верхня межа звичайно не називається. Хоча досвідчені практики тренінгу пишуть, що їм доводилося проводити тренінг при чисельності і 3, й 30 осіб [1]. Отже, на нашу думку, кількість, склад і структура групи залежить від мети тренінгу, і якщо вона, в першу чергу, акцентована на навчання, то проведення тренінгу в студентській навчальній групі є допустимим і продуктивним.

Взаємодія учасників має складний й інколи непередбачуваний характер, тому й будь-яка авторська програма тренінгу має бути творчим процесом створення чогось нового, унікального, але на основі загальних методологічних підходів, із загальних елементів, технічних прийомів і способів.

Тренінгова програма формування управлінської компетентності фахівців-аграрників має складатися, на нашу думку, з таких взаємопов'язаних змістовних блоків — *особистісного, комунікативного та професійного*.

Особистісний блок починає програму тренінгів, тому для тренера-викладача найважливішим на цьому етапі є формування згуртованості групи, відпрацювання групових правил поведінки на тренінгу, мотивування учасників тренінгу, діагностування особистісних якостей студентів. Ці процеси відбуваються безпосередньо на фоні заглиблення учасників у свій внутрішній світ, фокусування на своїх переживаннях, думках, уявленнях про самого себе. Метою цього блоку є сприяння усвідомленню учасниками самого себе (своєї особистості) і розумінню інших людей.

Комунікативний блок спрямований на усвідомлення учасниками себе в системі професійного й особистісного спілкування та його метою є формування навичок спілкування з колегами по роботі, з адміністрацією, з діловими партнерами, налагодження ділової взаємодії, розвиток вміння слухати, висловлювати свою точку зору, знаходити компромісне рішення, аргументувати і відстоювати свою точку зору. Кожен учасник досліджує свій стиль спілкування, спостерігає за поведінкою інших учасників, усвідом-

лює звичні способи спілкування, аналізує помилки в міжособистісній взаємодії.

Професійний блок орієнтований на усвідомлення учасниками себе в системі професійної, управлінської діяльності. Його мета — закріплення нових способів професійно-активної поведінки, розвиток навичок і вмінь керування та ефективного лідерства, набуття практичних навичок і вмінь формування власної управлінської кар'єри, відпрацювання вмінь самоаналізу управлінської діяльності, а також способів вивільнення свого творчого потенціалу.

Отже, за допомогою тренінгу ефективність формування управлінської компетентності прослідковується на кількох таких рівнях:

- на когнітивному рівні — отримання нових знань, інформації про себе та інших, про конструктивні способи управлінської діяльності;

- на емоційному рівні — переживання з приводу особистої нездатності в деяких аспектах управлінської діяльності, набуття емоційного досвіду в стосунках з групою, усвідомлення своїх емоційних переживань, підвищення самоконтролю;

- на поведінковому рівні — набуття нових прийомів, способів поведінки, навичок і їх закріплення;

- на особистісному рівні — корекція ставлення до себе і інших людей, корекція настанов, особистісних якостей, які заважають ефективному спілкуванню, оптимальній діяльності [2].

Отже, тренінг активізує процес навчання, посилює його практичну орієнтацію, допомагає перебороти деструктивні форми поведінки студентів, найбільшою мірою сприяє оволодінню ними управлінськими технологіями, оптимально формує теоретичну, практичну та психологічну види підготовленості до професійної діяльності, ефективно формує управлінську компетентність майбутнього фахівця-аграрника.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Бакирова Г. Х.* Тренинг управления персоналом. — СПб.: Речь, 2004. — 400 с.
2. *Бакирова Г. Х.* Управление человеческими ресурсами. — СПб.: Речь, 2003. — 152 с.
3. *Вачков И. В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: Учеб. пособ. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Ось-89, 2000. — 224 с.

4. Кузнецова Е. Тренировки для карьериста // Обучение за рубежом. — 1999. — № 7. — С. 4—7.

Л. В. СИНЯЄВА, канд. екон. наук, доц.
(Таврійська державна агротехнічна академія)

МАТЕРІАЛЬНІ ТА ЕТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ У СВІТЛІ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

Рівень розвитку будь-якої країни, а отже, добробут її громадян, як доведено світовим досвідом, істотно залежить від інтелектуального потенціалу суспільства. Ми живемо і працюємо в період докорінних змін, які відбуваються в економіці, в тому числі у вищій школі. Ці зміни вимагають відповідальнішого становлення до навчання студентів, майбутніх фахівців, які через декілька років розпочнуть свою трудову діяльність.

Успішна реалізація економічних реформ, підвищення ефективності суспільного виробництва неможливі без висококваліфікованих спеціалістів. Приєднання до Болонського процесу ставить перед викладачами вищої школи нові вимоги. Однією з головних вимог є навчання молодих людей вчитися, самостійно орієнтуватися у світі знань.

Піклуючись про високий авторитет навчальних закладів, хочемо висловити свої міркування щодо підвищення якості підготовки студентів економічних спеціальностей.

По-перше. Всім відомий вислів: «Хто володіє інформацією, той володіє світом». На жаль, не всі вищі навчальні заклади мають достатню матеріально-інформаційну базу. Недостатньо отримують періодичних вітчизняних видань, не кажучи вже про видання близького і далекого зарубіжжя, які так необхідні, щоби своєчасно відслідковувати швидкі зміни в теорії і практиці нашого економічного життя. Напружена ситуація із придбанням у достатній кількості підручників для економістів, бухгалтерів та фінансистів. Знову ж таки, на жаль, не у всіх вузах є своя видавнича база. Через це для того, щоби навіть розтиражувати методичні матеріали, підготовлені кафедрами, необхідно умовляти керівництво навчального закладу і доводити доцільність цього кроку. А якщо це й відбувається, то вартість посібника наближається до десяти гривень за примірник, і студенти при свої мізерній стипендії не в змозі їх придбати.