

6. ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ

Банщикова П. Г., канд. екон. наук, доц.,
Скитьова Г. С., старш. викл.,
кафедра стратегії підприємств

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ТРЕНІНГІВ: ДОСВІД КАФЕДРИ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ

Тренінги, у класичному розумінні, разом із різноманітними тренінговими технологіями спрямовані на досягнення кінцевих цілей вищої економічної освіти. Сукупність таких цілей можна об'єднати у три взаємопов'язані групи: набуття професійних компетенцій, формування економічного образу мислення та гуманізація підприємницької діяльності. Зрозуміло, що задля досягнення вказаної мети потрібно використовувати всі засоби навчання, які прийнятні у системі вищої освіти. Мова йде про методи, що поєднуються у такі групи, як активні та пасивні, інноваційні та традиційні тощо. Питання про те, яке місце повинні займати тренінги та різноманітні тренінгові технології у комплексі навчальних заходів, залишається не вирішеним. Більш того, місце тренінгів у системі навчальних заходів не може бути визначено раз і назавжди. Залежно від того, які цілі постають перед вищою освітою та які абітурієнти прийшли до навчальних закладів, треба будувати певну систему тренінгів. Тому нижче буде представлена концептуальна модель формування системи тренінгів у сучасних умовах.

Перш за все, треба визначитися із системою компетенцій. У загальному випадку компетенції можна поділити на три великі групи: професійні, поведінкові, контекстні. Професійні — спрямовані на здійснення функцій економічного управління за спеціальністю, поведінкові — на ефективну роботу у певному соціумі, контекстні — визначають специфіку галузі, виду економічної діяльності, підприємства. Перелік компетенцій слід формувати, виходячи із потреб роботодавців. Практика, коли до переліку компетенцій відносили лише ті, які формувалися завдяки вже наявних дисциплін навчального плану, мусить бути відкинута.

Невід'ємною частиною компетенцій повинна стати система оцінки їхнього опанування студентами (не плутати з оцінками за

предметами!). Будь-який тренінг повинен починатися оцінкою наявних компетенцій і завершуватися характеристикою досягнутого рівня оволодіння компетенцій. Таким чином, для системи тренінгів окреслюється мета їх проведення.

Наступним кроком є визначення тренінгу як системи. Для цього слід охарактеризувати вимоги до основних елементів тренінгової системи: тренер, студент, інструментарій тренінгу. Викладач як тренер повинен володіти системою компетенцій, до складу яких входять: спеціальні компетенції галузі знань (дисципліни), компетенції з використання тренінгових технологій, поведінкові компетенції (комунікативні, інтерактивні, перцептивні), а також контекстні компетенції (уміння будувати та оперативно настроювати тренінг під задачі цільової аудиторії). Від студентів також вимагається наявність певних компетенцій, необхідних для ефективного участі в тренінзі. Серед них уміння створювати нові знання з економіки підприємств та відповідні поведінкові компетенції.

Інструментарій тренінгу передбачає встановлення форми та змісту тренінгів, систему пре- і постоцінювання, організаційне забезпечення. Найбільші складності виникають саме із організаційним забезпеченням (відсутні спеціально обладнані аудиторії, програмно-апаратний комплекс комп'ютерних класів за рідким виключенням не відповідає необхідним вимогам).

Центральний аспект у формуванні системи тренінгів — це визначення тренінгового комплексу, який студенти мають пройти протягом усього терміну навчання. Вказана проблема може бути вирішена за допомогою моделі процесного управління. Якщо розглядати набуття компетенцій як процес, то можна виокремити такі параметри, як «Входи», «Тренінгові комплекси» та «Виходи» по всіх роках навчання (рис. 1).



Рис. 1. Процес набуття компетенцій у системі тренінгів

На вході процесу оцінюються базові наявні знання та вміння студентів. Для студентів першого курсу такі уміння мають бути мінімально достатніми для проходження тренінгового комплексу першого року навчання.

Набуті знання, уміння та компетенції розглядаються як входи для процесу навчання другого курсу. Тут було б доцільно диференціювати ступень опанування студентами відповідних компетенцій (що може знайти своє відображення у професіограмах) та налагоджувати тренінговий комплекс або пропонувати відповідні ролі для різних груп студентів.

Виходячи із вище зазначеного, можна окреслити певні контури системи тренінгів у КНЕУ. Перш за все, слід визначити спрямованість тренінгів та відповідні їх форми за рівнями підготовки в університеті. Так, кінцевим результатом тренінгів на бакалаврському рівні повинна стати *системна інтеграція* набутих компетенцій бакалавра з економіки. Для досягнення цієї мети мають бути застосовані комплексні тренінги за спеціальністю, міждисциплінарні тренінги тощо, які дозволяють досягти ефекту снопа.

На магістерському рівні потрібне фокусування на специфічних компетенціях, які передбачені певною магістерською програмою. Тут повинні застосовуватися тренінги, які дозволяють не тільки поглиблювати рівень оволодіння професійними компетенціями, але й, по можливості, сформувані певні контекстні компетенції.

Реалізація цих підходів повинна відображуватися у відповідних комплексах тренінгів за роками навчання.

Так, для студентів першого курсу такий комплекс тренінгів має забезпечувати у першу чергу інформаційні та поведінкові компетенції:

— набуття схильності та навичок до навчання (їх слід розглядати як необхідну компетенцію для отримання вищої освіти, та як професійну компетенцію, що вимагається інноваційними роботодавцями);

— уміння працювати у колективі.

Ефективне опанування цих компетенцій можливо за допомогою таких тренінгів: ділова гра за дисципліною «Університетська освіта» та різноманітні психологічні тренінги у позааудиторний час.

Студентам другого та третього курсів треба набувати аналітичні компетенції (здатність до ситуаційного аналізу, уміння виконувати порівняльний аналіз та синтез тощо) та професійні (залежать від складу дисциплін у відповідності до навчального плану). Тренінги цього циклу навчання доцільно проводити у межах певних дисциплін, вони мусять бути спрямовані на розвиток вказаних компетенцій.

цій. Найвдалішим прикладом таких тренінгів можна вважати тренінгові завдання з курсу «Бюджетування на підприємстві».

Випускний курс бакалаврату має бути найбільш насиченим з точки зору інтенсивності тренінгових занять. Тут слід застосовувати тренінги за фаховими дисциплінами, які спрямовані на отримання професійних та поведінкових компетенцій, а також комплексний тренінг за спеціальністю. Головним завданням тренінгового комплексу четвертого курсу є інтеграція отриманих компетенцій у певну загальну систему. Така система утворюється, коли заключний тренінг носить міждисциплінарний характер. При цьому вирішення тренінгових завдань потребує застосування набутих компетенцій із різних дисциплін. Саме таким вимогам відповідає дисципліна «Тренінг з управління бізнес-процесами підприємства».

Наведені підходи до формування системи тренінгів дозволяють оцінити сучасний стан запровадження тренінгів у навчальний процес та визначити такі напрямки зусиль, які б надали процесу застосування тренінгів системного характеру. До таких кроків слід віднести:

- ✓ Аудит наявних тренінгів, які використовуються на бакалаврському та магістерському рівні по роках навчання.
- ✓ Створення системи оцінювання компетенцій студентів (на вході, у процесі та за результатами навчання).
- ✓ Розробка та впровадження системи оцінювання компетенцій викладачів-тренерів.
- ✓ Розвиток інструментарію та відповідного організаційного забезпечення тренінгів.
- ✓ Розробка гнучко налагоджуваних тренінгових комплексів для бакалаврського та магістерського рівня по роках навчання.

Формування такої системи тренінгів дозволить реально підвищити якість підготовки фахівців та забезпечити стабільний інноваційний розвиток університету.

Регіна І. М., канд. екон. наук, доцент, докторант,
кафедра економіки підприємств

МЕТОДИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ВИКЛАДАЧА-ТРЕНЕРА

Підготовка висококваліфікованих управлінців для різних сфер ринкової економіки сьогодні неможлива лише на основі традиційних методів навчання, що орієнтовані, в основному, на оволодіння студентами інструментальними та системними компетенці-