

складова професійного навчання, що має своїм завданням формування відповідних навичок та умінь (С. У. Гончаренко).

Інтерактивні методи навчання, які використовуються в ході навчального тренінгу, створюють атмосферу невимушеності, викликають живий інтерес, формують потребу в пізнанні, породжують зацікавленість у подальшому дослідженні проблеми. Використання методів гри дає можливість з'ясувати можливі зони росту, визначити напрямок спрямування подальших зусиль з самовдосконалення.

Завдяки використаним інтерактивним методам, тренінг відбувається цікаво і легко. Для того, щоб діяльність стала ефективною, за словами О. М. Леонтьєва, має відбутися зсув мотива на мету. Вдало проведений тренінг залишає відчуття задоволення від проведеної роботи, відчуття радості надбання нових знань, отримання досвіду, тож, діяльність набуває особистісного значення. В цьому криється ключ до бажання подальшого розвитку. Успіх надихає на нові звершення, стає стимулом майбутніх досягнень.

Залучаючи студентів до самостійної пізнавальної діяльності, в ході тренінгу маємо на меті формувати готовність вчитися впродовж життя, удосконалювати особистісно важливі та професійно значущі якості, шукати і відкривати в собі таланти, розвивати здібності, набувати нові вміння та навички, розширювати сферу пізнання, тобто — саморозвиватися.

*Поддєрьогін А. М., зав. кафедри, професор,
Углярєнко О. М., доцент,
Невмержицька Н. Ю., старш. викл.,
кафедра фінансів підприємств*

ПІДГОТОВКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ ЗА УЧАСТЮ СТУДЕНТІВ — МАЙБУТНІХ КОРПОРАТИВНИХ ТРЕНЕРІВ

Сучасні підприємства реалізують політику щодо постійного росту знань і професійної підготовки працівників в основному без відриву від виробництва, з використанням традиційного, соціально-рольового та поведінкового підходів. При цьому все ширше використовують тренінги. З цією метою крупні компанії за-

прошують на постійну або тимчасову роботу викладачів-тренерів. Вони вивчають особливості організації фінансово-економічної діяльності підприємства, визначають реальний та необхідний рівні кваліфікації працівників і проводять роботу щодо удосконалення ділової компетенції працівників за допомогою інтенсивних технологій навчання.

Вище зазначене обумовлює необхідність удосконалення підготовки випускників вищих навчальних закладів і особливо магістерського рівня. Як відомо, випускники багатьох навчальних закладів, у тому числі і КНЕУ, отримують кваліфікацію викладача з економіки. Отже, вони можуть працювати на посадах корпоративних тренерів. Проте відповідних практичних навичок мають недостатньо.

З метою напрацювання нашими студентами навиків, необхідних для роботи у системі корпоративного навчання, необхідно здійснювати розробку і апробацію тренінгів з дисциплін магістерської підготовки за активної участі самих студентів. Тобто, необхідно залучати студентів до підготовки тренінгових завдань. Проте, потреба в корпоративних тренерах на ринку праці обмежена, отже не потрібно всіх студентів готувати до ролі корпоративних тренерів, достатньо набрати групу з бажаючих.

Цей тренінг дає змогу студентам спробувати себе в ролі відповідальних осіб по прийняттю рішень, які стосуються певних напрямків діяльності організації. В ході тренінгу студенти повинні не тільки продемонструвати та закріпити свої знання та навички, а також показати своє вміння працювати однією командою для досягнення поставленої мети, приймати реальні, обмірковані, зважені рішення.

Організація та відбір студентів щодо проведення тренінгу.

На початку другого семестру під час лекційних занять студентам магістерської програми «Фінансовий менеджмент у сфері бізнесу» оголошується тематика проведення тренінгу.

Тематична спрямованість тренінгу по дисципліні «Оподаткування суб'єктів господарювання» в 2008—2009 навчальному році — «Оптимізація податкового навантаження на діяльність вітчизняних суб'єктів підприємництва в умовах економічної і фінансової кризи».

Тематика тренінгу розбивається на блоки. Орієнтовні назви блоків: «Податкове планування податку на прибуток як напрямок оптимізації податкового навантаження в умовах економічної і фінансової кризи»; «Напрямки зменшення податкового навантаження по ПДВ»; «Проблемні питання нарахування і сплати внес-

ків до державного пенсійного фонду і фондів соціального страхування» тощо.

Кількість блоків залежить від кількості та бажання студентів приймати участь у розробці та проведенні тренінгу в заданих напрямках.

Відбір студентів для тренінгових занять здійснюється за такими умовами:

1. бажання студента;
2. високий рівень базової підготовки студента (середня оцінка по диплому бакалавра не нижче «4»);
3. відповідність календарного плану проходження переддипломної практики тематиці тренінгового заняття чи наявність у студента практичного досвіду роботи по спеціальності;
4. позитивна оцінка викладачами, які керують підготовкою тренінгу, здібностей студентів, які залучаються до розробки і проведення тренінгу.

Для розробки та підготовки одного блоку тренінгу викладачем відбирається 5 студентів (за потребою кількість може бути змінено), які складатимуть міні-групу по розробці та апробації одного блоку тренінгу. Вони повинні за темою обраного блоку:

- вивчити теоретичні питання і разом з викладачем підготувати теоретико-методичне обґрунтування;
- підготувати комп'ютерну презентацію і скласти схему проведення тренінгу;
- підготувати практичні завдання, задачі, тести і скласти роздатковий матеріал.

Кожна міні-група приймає участь в апробації розробленого тренінгу іншої міні-групи. Таким чином, кожна міні-група є тренером свого блоку завдань і учасниками навчання за іншими блоками тренінгу.

Тренінг повинен бути організаційно підготовлений. Інформаційною базою є матеріали баз практики та дипломних робіт.

Організація проведення тренінгу здійснюється в кілька етапів:

1. **відбір бажаних студентів** приймати участь у розробці та апробації тренінгу. Здійснюється у період проведення оглядових лекцій: орієнтовно з 15 по 30 січня;

2. **затверджується тематика блоків** у рамках запропонованою кафедрою теми тренінгу і формуються міні-групи по розробці блоків тренінгу. Строк виконання — 1—15 лютого;

3. *проведення організаційних зборів* учасників проведення тренінгу, уточнення програми проведення тренінгу за кожним блоком. Вибір кожною групою студентів зі свого складу керівника, який буде нести відповідальність за її діяльність та рівень виконання поставлених завдань. Строк виконання — 15 лютого — 10 березня.

Програма навчального тренінгу для студентів V курсу магістерської програми «Фінансовий менеджмент у сфері бізнесу»
 _____ 200_ року.

Час	Тема	Відповідальні за підготовку
— _ — _ — _		
.....		

4. 12.03 — консультація по питанням:

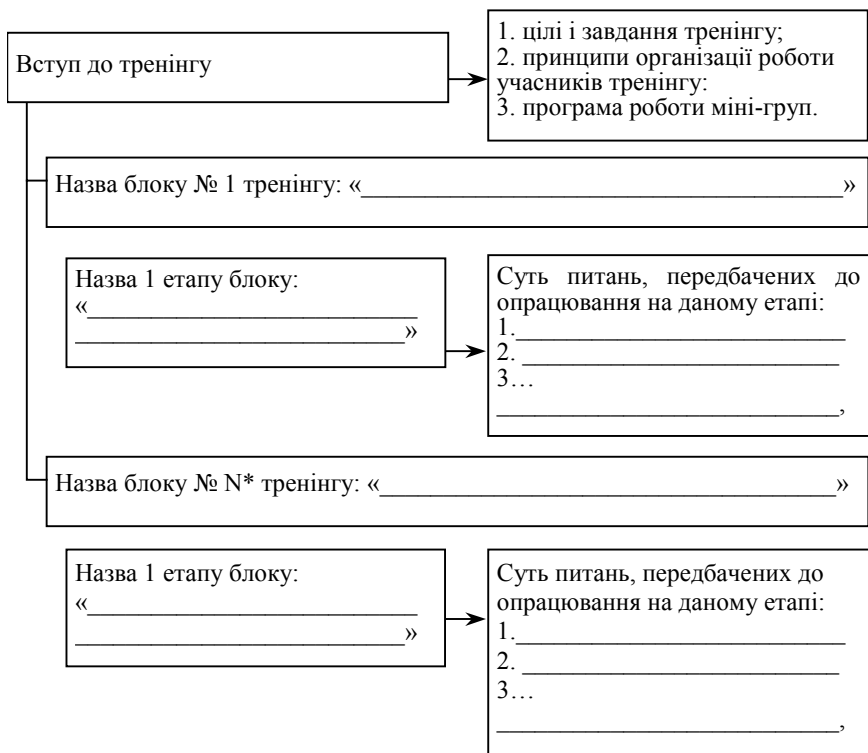
- 1) Складання детальної програми проведення тренінгу:
 - уточнений перелік питань, що пропонуються учасникам тренінгу до вивчення та обговорення;
 - час, відведений на опрацювання питань та теми в цілому;
 - форма презентації учасникам тренінгу навчальних матеріалів;
 - форми використання активних методів навчання з метою залучення учасників тренінгу до опрацювання методичних, проблемних питань оподаткування;
 - форма та наповнення підсумкового контролю рівня та якості засвоєння учасниками програмних питань тренінгу (наприклад, написання підсумкового комплексного тесту за програмою тренінгу);

- 2) Уточнення учасників підготовки і проведення тренінгу;

5. 05.04 — консультація по питанням:

- 1) уточнення кінцевого варіанту програм проведення кожного блоку тренінгу. Заповнення форми «Структурно-логічна схема проведення тренінгу». Орієнтовний вигляд такої форми подано нижче:

Структурно-логічна схема проведення тренінгу «_____»



2) визначення ступеня готовності презентаційного матеріалу та роздаткового навчального матеріалу по кожній з тем тренінгу. Заповнення таблиці «Модель та методична структура проведення тренінгу за окремими блоками». Орієнтовний вигляд такої таблиці подано нижче:

Таблиця

**МОДЕЛЬ ТА МЕТОДИЧНА СТРУКТУРА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ
ЗА ОКРЕМИМИ БЛОКАМИ**

№ п/п	Назва блоку чи його етапів	Зміст роботи тренера в аудиторії	Використані активні методи навчання	Очікувані результати роботи слухачів	Норма часу, хвилин
А	1	2	3	4	5

При необхідності матеріали направляються на доопрацювання;

6. 25.04 — остаточне затвердження програми та матеріалів проведення тренінгу з кожного блоку;

7. 10.05 — проведення тренінгу

Критерії оцінювання знань студента за результатами проведення тренінгу.

Оцінка кожного студента за результатами проведення тренінгу буде складатись з двох блоків:

1. оцінка викладача, який керує підготовкою тренінгу: від 0 до 80 балів;

2. оцінка студентів — слухачів (учасників) тренінгу: від 0 до 20 балів.

Оцінка викладача здійснюється за такими критеріями:

якість підготовки методичних матеріалів за блоком тренінгового заняття, у якому задіяний студент (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Якість найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів);

якість підготовки презентаційних матеріалів за блоком тренінгового заняття, у якому задіяний студент (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Якість найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів);

якість підготовки роздаткових матеріалів за блоком тренінгового заняття, у якому задіяний студент (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Якість найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів);

практична цінність отриманих знань для студентів під час тренінгового заняття (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Практична цінність найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів);

доступність викладення навчального матеріалу слухачам тренінгу (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Доступність викладення найкраща — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів);

забезпечення організації роботи навчальних міні груп згідно з розподіленими ролями та вміле коригування дій інших учасників тренінгу (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Знаходиться на найвищому рівні — 10 балів, середній рівень — 5 балів, низький рівень — 0 балів);

правильність прийнятих рішень (викладач оцінює від 0 до 10 балів. 80,0 %—100,0 % рішень правильні — 10 балів, 50,0 %—79,9 % рішень правильні — 5 балів, менше 50 % правильних рішень — 0 балів);

систематичність та активність роботи студента під час проведення блоків тренінгу, за якими студент проходить навчання (викладач оцінює від 0 до 10 балів. Активність найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів).

Оцінка студентів — слухача (учасника) тренінгу здійснюється за такими критеріями:

1) доступність викладення навчального матеріалу слухачам тренінгу (кожен учасник тренінгу оцінює від 0 до 10 балів. Доступність викладення найкраща — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів. Потім виводиться середня арифметична);

2) практична цінність отриманих знань для студентів під час тренінгового заняття (кожен учасник тренінгу оцінює від 0 до 10 балів. Практична цінність найвища — 10 балів, середня — 5 балів, низька — 0 балів. Потім виводиться середня арифметична).

Слезенко А. О., старш. викл.,
кафедра іноземних мов ФЕФ

СТРУКТУРА КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОГО СПІЛКУВАННЯ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОНОМІКИ

У дисертаційному дослідженні І. І. Комарової культура педагогічного спілкування відповідно до диференціювання у соціальної психології перцептивного, комунікативного, інтерактивного аспектів спілкування розглядається як єдність цих аспектів. Відповідно, дослідниця виділяє: перцептивну, інтерактивну, комунікативну складову у структурі досліджуваної виду культури.

Перцептивна складова, як вказує І. І. Комарова, характеризується здатністю викладача адекватно, неупереджено і точно сприймати особистісні властивості і конкретні вчинки студентів, тонко відчувати їхні мотиви і переживання, розуміти індивідуальні й вікові особливості.

Інтерактивна складова комунікативної культури викладача виявляється у способах і прийомах виховного впливу на учнів, тактиках і стратегіях організації педагогічної взаємодії.

Комунікативна складова досліджуваного виду культури характеризує інформаційно-смыслову сторону педагогічної взаємодії; здатність, викладача чітко, зрозуміло і грамотно висловлювати свої думки і почуття; володіння лексичним багатством мови, вербальними і невербальними засобами інформаційного впливу на студентів.