

- бути відкритим до людей, стимулювати та позитивно оцінювати їх діяльність, що є значно більшим, ніж просто керувати людьми чи контролювати їх;
- об'єднувати думки та дії всіх учасників конфлікту для того, щоб ламати застарілі звички та традиції;
- навчитися ризикувати в умовах обмежень, пов'язаних із змістом управлінських завдань, робочими ситуаціями, власною позицією та ін.

З врахуванням означених завдань побудована програма вивчення конфліктології у нашому ВНЗі, яка передбачає проведення *сесії лабораторно-практичних занять*. У традиційному лабораторному практикумі студент вчиться планувати, реалізовувати науковий експеримент та робити обґрунтовані висновки з отриманих даних, разом з тим навчаючись роботі з необхідним інструментарієм. На наш погляд, ця назва є доцільною, оскільки в основі курсу лежить принцип «навчальної лабораторії»: учасники не вивчають послідовність дій, а проводять експериментальне вивчення нових способів поведінки з використанням імітаційних, ділових, ситуаційно-рольових ігор; через розв'язання завдань у розмовних («буз») та синдикативних групах; за допомогою методів мозкового штурму, синектики, методу асоціацій та інших практичних технологій генерування ідей.

Насамкінець необхідно зазначити, що учасникам занять надається не готовий рецепт поведінки в конфліктогенних ситуаціях, а «культурний» алгоритм поведінки, що розширює їхні можливості на додаток існуючих уже в їхньому досвіді способів поведінки. власне, основне завдання таких занять — не заміна, а розширення репертуару поведінки в конфліктних ситуаціях, що забезпечує автономне, усвідомлене прийняття управлінських рішень.

**А. Г. Котенок**, асистент кафедри політичної економії факультету управління та маркетингу

## **АКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ В ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ПОЛІТИЧНОЇ ЕКОНОМІЇ**

1. Основною рисою сучасного суспільства є непевність, викликана стрімкими соціально-економічними змінами і самою природою ринкової економіки. Це зумовлює пошуки способів удосконалення підготовки фахівців в економічній освіті.

2. Тренінг — це запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі.

3. Основою тренінгу є комплекс спеціальних вправ. Основним змістом тренінг є досвід поведінки.

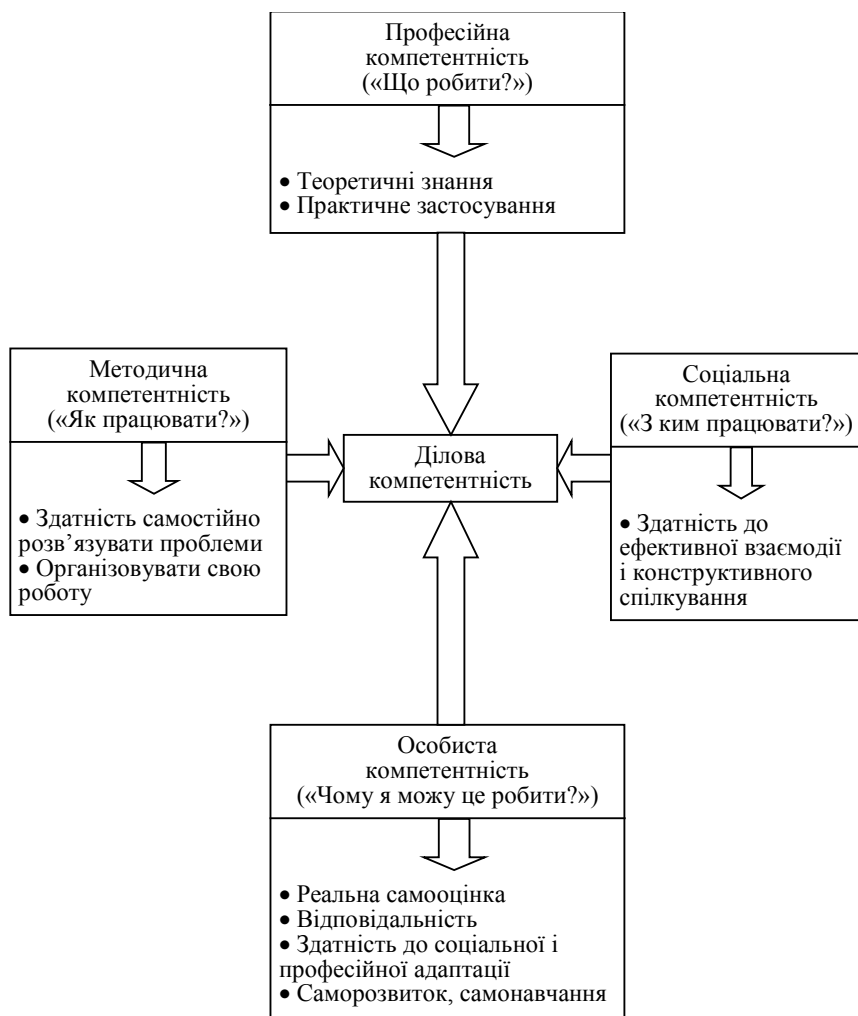


Рис. 1. Складові ділової компетентності сучасного економіста

Таблиця 1

**КЛАСИФІКАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ  
ЗА ЇХ ВИКОРИСТАННЯМ У ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

| Групи вмінь              | Характеристики застосування                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Оперативно функціональні | Стосуються конкретного виду діяльності (вміння здійснювати відповідні розрахунки, вести документацію, зіставляти й аналізувати показники діяльності та загальну кон'юнктуру ринкової ситуації тощо)                                                                                                                                                          |
| Соціально функціональні  | <p>Передбачають виконання робіт у взаємодії з іншими людьми та їх групами:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ всередині відділу</li> <li>✓ з іншими відділами</li> <li>✓ із суміжними структурами (постачальники, банки, торговельна мережа тощо)</li> <li>✓ з клієнтами</li> <li>✓ з конкурентами</li> <li>✓ з державними інституціями</li> </ul> |

Таблиця 2

**РІВНІ ПРАКТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ,  
ЩО ОБУМОВЛЕНІ ЦІЛЯМИ І ЗАВДАННЯМИ  
КОНКРЕТНОЇ ВИРОБНИЧОЇ СИТУАЦІЇ**

| Рівні               | Сутність роботи                                                                                       | Зміст взаємодії                                                                                                                         |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Рівень виконання    | Щоденна рутинна робота                                                                                | Спільна робота групи (підрозділу) стосовно виконання індивідуальних складових одного напрямку роботи                                    |
| Тактичний рівень    | Оперативне управління                                                                                 | Спільне виконання комплексних завдань, оцінка ситуації, прийняття колективних рішень                                                    |
| Рівень проектування | Стратегічна діяльність, орієнтована на ближні та віддалені цілі, що забезпечують перспективи розвитку | Узгодження, прийняття колективних рішень, наради, розробка нових ідей, довгострокове планування, створення іміджу та фірмових сценаріїв |

Таблиця 3

**ВІДМІННОСТІ ВИКОРИСТАННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ  
У ТРАДИЦІЙНОМУ НАВЧАННІ ТА В ХОДІ ТРЕНІНГУ**

| Тренінг            |                                   | Традиційне навчання         |                                         |
|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------------|
| Діяльнісний підхід | Освоєння нової інформації         | Предметно-центричний підхід | Лекція                                  |
|                    | Виконання вправ                   |                             | Практичні роботи, симуляції, ігри       |
|                    | Обговорення                       |                             | Семінар-дискусія                        |
|                    | Взаємодія у малих групах          |                             | Семінар, практикум                      |
|                    | Виконання завдань-ролей, імітація |                             | Організаційно-діяльнісні ігри           |
|                    | Презентація, демонстрація         |                             | Узагальнення у ході контрольних заходів |

**О. М. Котикова**, канд. пед. наук, доцент  
кафедри педагогіки та психології

### **ДИНАМІКА МОТИВАЦІЙНОГО ПРОЦЕСУ У ВИКЛАДАННІ ПДНМ**

Активізація навчального процесу залежить значною мірою від успішності застосування викладачем методів і прийомів мотивації та стимулювання навчання.

Динаміка мотиваційного процесу у викладанні ПДНМ зумовлюється низкою чинників, що можна з огляду на їх взаємопов'язаність (як і в будь-якій динамічній системі) умовно поділити на дві групи.

До першої групи чинників можна віднести ті, що пов'язані із зовнішніми умовами викладання: етап викладання психології діяльності та навчального менеджменту (ПДНМ) серед інших предметів психолого-педагогічного циклу; склад групи студентів тощо.

До другої групи чинників відносяться ті, що пов'язані з особистістю викладача: його досвід, сформованість професійно значущих властивостей особистості взагалі та володіння методами і прийомами мотивації та стимулювання зокрема.

Розглянемо особливості впливу на мотивацію студентів до навчання чинників першої групи.

Психологія діяльності та навчальний менеджмент — предмет психолого-педагогічного циклу, з якого починається підготовка