

ТРЕНІНГ І ЙОГО РОЛЬ У НАВЧАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

В умовах реформування вищої освіти у вузах безперервно іде пошук удосконалення організації навчального процесу, методів підготовки фахівців. Разом з тим, цей пошук не завжди має наукове обґрунтування та продуману логіку. У багатьох випадках у вузах просто наслідують вдалий приклад, особливо коли він закордонний, при цьому не завжди зважаючи на результат. Така ситуація і з тренінгами. Останній, крім безумовно позитивного, має ще й негативні і навіть небезпечні наслідки.

Одне із головних завдань вузу — навчити студентів учитись, працювати з інформаційними джерелами, самостійно розбиратись з проблемами, знаходити їх рішення. Само собою, що для цього необхідні відповідні фундаментальні знання. Як раз такі знання до недавнього часу і давались на 1—3 курсах вузу. В умовах же суттєвого скорочення аудиторних занять можливості щодо формування таких знань значно скоротились. Тільки сліпий може не помічати, куди студенти витрачають час, визначений їм для самостійної роботи.

Велика трагедія в тому, що наші студенти відносяться до вузу як до школи: прийду в аудиторію і мене научать. Але ж вуз не школа і його навчальний процес має суттєві відмінності від шкільного. В основі навчання знаходиться самостійна робота. Але..., чи організують таку роботу вузи. Адже самостійна робота студентів це не тільки виконання визначених завдань, як правило, теоретичного характеру. Насамперед — це самостійне застосування отриманих в аудиторії знань для вирішення проблем виробничого характеру. Тобто, напрошується висновок, що аудиторна робота, особливо на 1—3 курсах має бути суто присвячена формуванню фахових фундаментальних знань, а самостійна робота студентів — на їх застосування. Слід звернути увагу, що якраз про це йшла мова на першій після підписання Болонської декларації зустрічі Європейських міністрів освіти у Празі (2001 р.). У прийнятому комюніке було прямо записано, що в університетах слід запобігати ранній спеціалізації і забезпечити студентам надання міцних фундаментальних знань високого рівня як надійної бази для подальшого профільного навчання. Враховуючи зазначене

слід звернути увагу на те, що тренінги як форма підготовки фахівця мають на меті перш за все формування, розвиток, удосконалення навичок виконувати певну роботу і ні в якому разі не формування знань та вмінь. В обмеженому просторі аудиторних занять, зі студентами, базова шкільна підготовка яких значно відстає від вимог вузу, а дисципліна навчання їх часто кульгає на всі ноги, не завжди достає часу викладачам не тільки для формування фундаментальних знань, а інколи і для формування правильного розуміння проблеми. За таких умов в аудиторній підготовці студентів тренінг має уступити формам занять, що спрямовані на теоретичну їх підготовку. Мова звичайно тут не йде про метод тренування, що застосовується, в т. ч., і при формуванні теоретичних засад дисциплін. Автор розуміє тренінг як комплексну вправу спрямовану на формування (розвиток) умінь (професійної компетенції) фахівця. Тому така форма підготовки має зайняти в навчальному процесі відповідне їй місце. Таким місцем на переконання автора має бути самостійна робота студентів. Але такий підхід треба якісно організувати.

Тренінг прийшов у навчальний процес з практики як одна із форм удосконалення практичної підготовки фахівців в умовах швидких змін ринкової та виробничої ситуації для формування у них нових професійних навичок. Звідси, досвід проведення тренінгів, що його сформовано в рамках занять по удосконаленню підготовки фахівців, не зовсім підходить до вузівського навчання. Насамперед через вузькість тренінгу — тренування у виконанні певних дій чи вирішенні певної проблеми. У даному випадку обмежений характер тренінгу зумовлюється браком часу, вартістю послуг, простою їх надання і т. і. Такий тренінг не формує фундаментальних навичок, що характерно для вузу. Тому вузівський тренінг повинен мати комплексний характер і спиратись на фахові знання студентів з різних дисциплін. Тільки на таких підставах може бути сформовано професійну компетенцію фахівця. А відтак вузівські тренінги мають будуватись на міждисциплінарних зв'язках, що обумовлює їх проведення після опанування знаннями з фахових дисциплін, тобто на 4—5 курсах. Тренінги мають проводитись у години самостійної роботи в лабораторіях (кабінетах) кафедр як систематичне тренування у вирішенні певних виробничих завдань відповідно до різних виробничих ситуацій. Однією з умов формування практичних навичок у ході тренінгу є систематичність тренувань, тому кафедри мають забезпечити контроль за такими тренуваннями, визначивши певний їх зміст та вимоги. Тренінги можуть носити груповий та індиві-

дуальний характер (як правило, тема тренінгу повинна передбачати як індивідуальну роботу, так і роботу у складі колективу). Організація тренінгу і контроль тренувань покладається на кафедри, для чого вони не тільки забезпечують його методично, але й підготовленими керівниками (тренерами) тренінгу. У даному випадку це особлива роль викладацької роботи, яка має суттєві відмінності у підготовці викладача. Насамперед, тренер повинен досконало володіти практикою відповідної роботи та інформацією, на якій вона ґрунтується, знати методику проведення тренувань, однаково вміти працювати з аудиторією й індивідуально з кожним з навчаючих, вміти застосовувати т. з. інтерактивні методи, направлені на цілеспрямоване збудження та активізацію поведінки людей при вирішенні певних завдань, знати методику оцінки результатів тренувань тощо. До того ж, існує безліч інших характеристик тренера як фахівця з практичної підготовки студентів. Враховуючи специфіку проведення тренінгів, особливе місце комунікаційних процесів у ньому та практичну спрямованість роботи можна вбачати, що при певній підготовці тренерами від кафедр могли б виступати їх асистенти або викладачі. Тривалість тренінгів може бути 2—4 академічні години. Тренінги для навчальної групи можуть організуватись і проводитись протягом кількох днів поспіль, як звичайний робочий день на виробництві.

Конопатська Л. В., канд. екон. наук, доц.,
Гойванюк М. П., асистент,
кафедра менеджменту банківської діяльності

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЛЕКСНОГО МІЖПРЕДМЕТНОГО ТРЕНІНГУ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ПРАКТИЧНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ СТУДЕНТІВ МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ ПІДГОТОВКИ

Активізація навчального процесу при підготовці спеціалістів магістерського рівня вимагає ретельно дотримуватися певних вимог щодо практичного наповнення системи навчання. На магістерському рівні студенти, які навчаються на спеціальності «Банківська справа», мають можливість при проходженні практики в банківських установах опанувати більшу частину аспектів професійної банківської діяльності. І тому завданням тренінгового процесу є саме закріплення отриманих теоретичних знань та практичних навиків. Отже, метою міжпредметного тренінгу є системне формування та закріплення професійних компетенцій для