

этот процесс невозможно по той причине, что есть психофизиологические и системные ограничения, которые не позволяют за один день изменить поведение. Нужно время на то, что бы знание перешло от мыслей в действие, а также нужно усилие и контроль, что бы действие стало постоянным и естественным.

А. В. Осокіна,

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ В БІЗНЕС-ОСВІТІ

В основу професійної діяльності менеджера покладено процес пошуку й реалізації того чи іншого управлінського рішення в умовах конкретної ситуації, що характеризується специфічним сполученням факторів зовнішнього і внутрішнього середовища. Ключова умова якісного рішення — багатоваріантність альтернатив. Саме на опрацювання навичок прийняття рішень в умовах певного сполучення факторів зовнішнього середовища спрямовано, в більшості, застосування тренінгових форм навчання.

У даній роботі, маємо за мету здійснити систематизацію причин, що спонукають до активного використання тренінгових технологій у системі бізнес-освіти.

Застосування тренінгових технологій може спрямовуватись на досягнення різних цілей залежно від обраних форм і способів роботи [1]. У системі бізнес-освіти частіше застосовуються такі форми тренінгів:

1. Тренінг як тренування, спрямоване на формування і відпрацювання учасниками відповідних вмінь і навичок.

2. Тренінг як форма активного навчання, на меті якого є ефективна передача знань і розвиток вмінь.

3. Тренінг як метод створення умов для розкриття потенціалу учасників і самостійного пошуку ними варіантів вирішення проблем, що моделюються в тренінгу залежно від його призначення.

Кожна із названих форм тренінгової роботи широко застосовується в бізнес-освіті залежно від цілей навчання. При цьому, засвоєння інформації та набуття вмінь (за умов правильного визначення потреб у навчанні) відбувається набагато ефективніше і швидше в порівнянні з традиційними формами навчання. Це від-

бувається тому, що характер роботи слухачів під час участі у тренінгу суттєво відрізняється. В першу чергу, здійснюється ефективне поєднання теоретичної та практичної складової через синтез різних форм навчального процесу, що передбачає виконання та аналіз комплексу взаємопов'язаних завдань як з управління діяльністю віртуальних бізнесів за умов ситуативного моделювання ринкових факторів, так і відпрацювання конкретних професійних вмін.

Такі переваги тренінгових технологій можливо пояснити з точки зору циклу навчання Д. Колба, згідно з яким процес пізнання особистістю оточуючої реальності відбувається у чотири циклічні етапи: безпосередній досвід, спостереження і рефлексія, структурування і систематизація, свідоме виконання [2]. Згідно з його дослідженнями, процес сприйняття нової інформації в системі навчання залежить від особистісних характеристик кожної людини і може починатись із будь-якого етапу. Як правило, при традиційній системі навчання (особливо в системі академічної освіти), початок циклу пов'язаний із засвоєння теоретичної інформації, тобто структурування і систематизації, а далі, її усвідомлення та перевірка на практиці, що не завжди створює умови для ефективної взаємодії з учасниками навчального процесу і отримання максимального ефекту.

На відміну, від такого підходу, тренінгова форма роботи, в більшості, передбачає «навчання практикою» («learning by doing») [3]. Тобто, цикл навчання починається з отримання досвіду, усвідомлення помилок і нестачі конкретних знань і вмінь у певній галузі, завдяки чому учасник швидко і усвідомлено включається в процес пізнання.

Аналізуючи цикл навчання Д. Колба, можна зробити висновок, що при навчанні постійно чергуються етапи «виконання» та «мислення». Навчаючись людина переважно віддає перевагу одному, максимум двом із представлених етапів. Це означає, що ефективно навчатися, просто читаючи або вивчаючи теорію — неможливо. З іншого боку, навчання, в процесі якого нові дії виконуються без аналізу та підведення підсумків не може бути ефективним. Тому процес навчання може початися з будь-якого етапу. Він проходить циклічно — до тих пір, поки не сформується потрібна навичка. Як тільки одна навичка опанована, мозок готовий до подальшого навчання. Саме тому, бізнес-освіта має бути орієнтована на використання тренінгових технологій і будуватись із врахуванням попереднього досвіду дорослої аудиторії.

Отже, на нашу думку, до основних причин, що спонукають до поширення застосування тренінгових технологій в системі бізнес-освіти, належать такі:

1) провідна роль у процесі навчання належить саме учаснику — це формує підґрунтя для високої самостійності в навчанні і можливості впливати на процес, корегуючи його;

2) в процесі навчання широко застосовується професійний і життєвий досвід, органічно «вплітаючись» в систему нових знань і вмінь — це дозволяє створити умови для самореалізації учасників;

3) характер взаємодії учасників передбачає спільну діяльність пов'язану із налагодженням ефективної комунікації, командної взаємодії, що створює умови для розвитку особистісних компетенцій;

4) спосіб і характер взаємодії у віртуальному середовищі (яке відтворюється тренером) формує максимально сприятливі умови для швидкого засвоєння інформації, набуття вмінь і розвитку професійної компетентності;

5) тренінгові форми навчання дозволяють у «м'якій формі» змінювати застарілі ментальні моделі учасників, що має особливе значення для корпоративного навчання, в межах реалізації окремих проектів та розвитку корпоративної культури компаній.

Таким чином, тренінгові форми навчання є одними з потужних у системі бізнес-освіти. Ефективність засвоєння нової інформації та розвиток компетенцій учасників визначається тим, що матеріал подається не у відповідності до логічної структури наукового знання, а зосереджується навколо типових бізнес-потреб. Саме це сприяє формуванню у слухачів цілісного погляду на бізнес, проект, компанію — що є основною метою навчання бізнес-аудиторії.

Література

1. Збірник ситуаційних вправ з дисциплін управлінського спрямування: Навч. посібник / За заг. ред. А. В. Вакуленко. — К.: КНЕУ, 2006. — 200 с.

2. *Дафт Р.* Менеджмент, 8-е изд. — СПб.: Питер, 2009. — 816 с.

3. Менеджмент: прийняття управлінських рішень. Практикум : навч. посіб. / О. В. Щербина, А. В. Вакуленко, М. Ю. Кужель, В. В. Сироватко. — К. : КНЕУ, 2011. — 189 с.