

СІНЕМАЛОГІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Приєднання України до Болонської декларації актуалізувало необхідність модернізації національної системи вищої освіти та її гармонізації з європейськими освітніми стандартами. Зокрема, одним з шести фундаментальних принципів навчального процесу, згідно Болонської декларації, є забезпечення працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Обов'язковою передумовою затребуваності та конкурентоспроможності молодих спеціалістів на вітчизняному і європейському ринках праці є володіння ними комплексом фахових компетенцій як сукупності теоретичних знань та практичних умінь і навичок. За даних умов надзвичайно важливу роль відіграє здатність вітчизняної системи академічної освіти оперативно набути таких якісно нових характеристик, як гнучкість та високий ступінь адаптивності до реальних вимог бізнес-середовища. При цьому виникає нагальна необхідність розширення та вдосконалення традиційної методичної бази класичної системи вищої освіти в контексті формування конкретних практичних навичок та вмінь студентів. Одним з альтернативних варіантів вирішення даної проблеми є застосування тренінгових технологій у вищих навчальних закладах.

За визначенням російського бізнес-тренера О. Іванової, тренінг — це форма активного навчання, яка спрямована на комплексне засвоєння теоретичних знань та практичних умінь, формування необхідних навичок, виявлення, вибір та розробку дієвих способів вирішення типових проблемних ситуацій [1, с. 28].

Як правило, висока результативність тренінгів забезпечується за рахунок реалізації вузькоспеціалізованої навчальної задачі шляхом використання широкого спектру методичних прийомів та інструментів. Підкреслимо, що саме опрацювання значної кількості практичних вправ, ділових ігор та кейсів забезпечує повне включення та «занурення» учасників тренінгу в навчальний процес та дозволяє максимально задіяти інтелектуальні та емоційні ресурси людини. З-поміж існуючої сукупності навчальних прийомів та методів одним з найефективніших інструментів активного навчання є сінемалогія, під якою ми розуміємо використання відео-

матеріалів під час проведення тренінгу. Дана теза пояснюється тим, що демонстрація відеофрагментів по-перше, дозволяє урізноманітнювати «сухі» теоретичні блоки тренінгу; по-друге, підвищує ефективність засвоєння навчального матеріалу, оскільки у слухачів задіяні не тільки слухові, а й зорові канали сприйняття; по-третє, в результаті врахування різних психологічних типів слухачів (аудіали, візуали, кінестетики) розширює можливості залучення аудиторії до інтерактивного спілкування; по-четверте, значно зростає рівень сприйняття учасниками нової інформації, тому що яскраві візуальні образи активізують емоційний інтелект людини та сприяють підсвідомому формуванню чітких асоціативних рядів: «зображення — конкретна інформація». Крім того, сінемалогічні прийоми носять універсальний характер, оскільки можуть використовуватись як ілюстрації до конкретних бізнес-ситуацій, так і в якості самостійних тренінгових модулів; водночас гарантованим є їх позитивне сприйняття в аудиторіях будь-якого вікового та соціально-демографічного складу.

Унікальність сінемалогії полягає в тому, що вона дозволяє навіть традиційне лекційне або семінарське заняття перевести у формат тренінгу. Наприклад, проведення лекцій може супроводжуватись переглядом коротких тематичних інтерв'ю з провідними експертами та науковцями, фрагментів художніх фільмів, які виконують функцію фактичного та емоційного підкріплення викладеного теоретичного матеріалу. На практичних заняттях доцільною є демонстрація ведеороликів-кейсів та повнометражних навчальних фільмів, які дозволяють актуалізувати конкретну бізнес-проблему. При цьому демонстрація обов'язково супроводжується контекстними практичними вправами, можливими варіантами яких є: групова дискусія та мозковий штурм або робота в малих групах з метою вибору та опрацювання оптимальних шляхів вирішення визначеної проблеми та їх наступною презентацією; написання студентами есе на задану тематику, яке передбачає надання відповідей на низку питань, озвучених викладачем до перегляду відеосюжету.

Разом з тим, необхідно наголосити на тому, що застосування сінемалогічних прийомів у навчальному процесі передбачає дотримання низки жорстких правил, а саме:

- відеоматеріали мають бути ретельно підібрані та чітко відповідати темі, меті та завданням заняття;

- демонстрація чітко регламентується викладачем: тривалість повнометражних фільмів не повинна перевищувати 25 %

загальної тривалості заняття (оптимально для семінарського або лекційного заняття — 15—20 хвилин); коротких ілюстративних фрагментів-прикладів — 2 хвилини;

— викладач дотримується наступного алгоритму дій: вступ та роз'яснення цілей заняття, викладення теоретичного матеріалу; постановка проблеми та демонстрація відео; самостійна робота учасників (виконання індивідуальних письмових завдань, тестування, опитування); обговорення в малих групах та презентація результатів роботи групи; висновки та узагальнення викладача.

Необхідно підкреслити, що застосування сінемалогічних прийомів у навчальному процесі має багато позитивних наслідків, зокрема, значно підвищує рівень мотивації слухачів та їх зацікавленості у досягненні встановлених навчальних та виховних цілей заняття, а також дозволяє вирішити наступні важливі завдання:

— сформувати новий досвід у студентів;

— стимулювати слухачів до рефлексії (глибокого осмислення) та усвідомлення набутого досвіду;

— спонукати учасників до експерименту та подальшого застосування набутих знань та навичок на практиці.

Таким чином, можна стверджувати, сінемалогія є одним з найефективніших тренінгових інструментів, який, з одного боку, каталізує процес формування фахових компетенцій у студентів вищих навчальних закладів, а з іншого — створює необхідне підґрунтя для перенесення набутих слухачами знань, умінь та навичок у практичну площину.

Література

1. *Иванова Е. В.* Тренинг управления изменениями в организации. — СПб.: Речь, 2007. — 292 с.

2. Практический курс системных базовых знаний и навыков «Мастерство быть тренером». Модуль 1. «Понятие бизнес-тренинга, навыки оценки потребностей в обучении и поведения бизнес-тренера», 25—27 сентября 2008 г. — 22 с. Школа бизнес-тренерского мастерства. www.sbta.com.ua

3. Практический курс системных базовых знаний и навыков «Мастерство быть тренером». Модуль 2. «Навыки поведения бизнес-тренера», 23—25 октября 2008 г. — 64 с.

4. Практический курс системных базовых знаний и навыков «Мастерство быть тренером». Модуль 3. «управление результатами обучения, навыки разработки и проведения контекстного бизнес-тренинга», 27—29 ноября 2008 г. — 28 с.