

УДК 371.3:33

**Т.М. Котенко, доц., канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет, м.Кіровоград*

## Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі

В статті розкриті основні питання організації тренінгів, можливостей їх використання на різних етапах підготовки майбутніх спеціалістів у практичній діяльності. Тренінгові технології є ключовим елементом системи активних методів навчання. Найчастіше використовується така форма їх застосування, як корпоративний тренінг. Визначення місця корпоративних тренінгів у системі підготовки спеціалістів зумовлюється їх відповідністю певним освітнім концепціям і технологіям професійної підготовки.

**професійна підготовка, тренінг, тренінгові технології**

В умовах конкуренції на ринку праці випускник вищої школи потребує не лише високого кваліфікаційного рівня. Ринкові умови діяльності підприємств та організацій, з одного боку, і велика кількість вузів, які готують фахівців-економістів, з іншого, ставлять випускників відповідної професійної спеціалізації в жорсткі умови конкуренції на ринку праці. Досягти успіху вони можуть лише за умов набуття високої професійної підготовки у вищому навчальному закладі; уміння виявити свої професійно важливі якості під час проходження виробничої практики чи випробування під час вступу на роботу. Підготовку до таких випробувань забезпечує моделювання професійних умінь майбутнього фахівця впродовж навчання. Розв'язанню означених проблем сприятиме проведення тренінгових занять, які є складовою традиційного навчального процесу.

Професійна підготовка майбутнього фахівця протягом навчання у вищому навчальному закладі реалізується в процесі цілого ряду взаємопов'язаних етапів, серед яких важливими є такі:

I етап - розвиток початкового інтересу до певного виду діяльності, що є головним у професійній мотивації. Сприяє цьому система бесід, дискусій, аналіз конкретних ситуацій.

II етап - формування позитивних професійних ціннісних орієнтацій, які дають змогу побудувати у свідомості студента модель майбутньої фахової діяльності. Реалізація цих завдань відбувається через систему активних методів навчання, провідними серед яких є економічні ігри зі спеціальності.

III етап - активне формування професійних умінь, необхідних для практичної діяльності. Воно здійснюється у процесі розроблення та реалізації навчальних проєктів у змодельованих та реальних умовах, конкретних ситуацій і вимагає від студентів вияву самостійності, творчого підходу, ініціативи, наполегливості тощо. Сприяють вирішенню цього завдання комплексні ділові ігри та тренінги.

Розвиток економічної освіти та вдосконалення професійної підготовки економістів наприкінці XX ст. в Україні торкнулися, насамперед, структури цієї системи: переорієнтації змісту, видання підручників, розроблення інформаційно-методичного забезпечення тощо. Однак аналіз цих процесів показує, що змінилося все, крім системи взаємин «викладач-студент», «викладач-навчальна група». Повільно відбувається вдосконалення процесу передавання знань традиційними і домінуючими залишаються інструктування й відтворення вивченої інформації. Виявляється пряма залежність між основними рисами соціально-економічних формацій та особливостями організації навчання.

Так, потребам економіки масового виробництва відповідає масове традиційне навчання. Воно здійснюється силами висококваліфікованих викладачів-спеціалістів з окремих галузей економіки: фінансів, управління, маркетингу, бухгалтерського обліку тощо. Їхні знання ґрунтуються в основному на літературних джерелах, у кращому разі на досвіді роботи окремих підприємств. Слабкою при цьому є їхня психолого-педагогічна підготовка, недостатніми уміння організувати активну роботу студентів як учасників практичної діяльності.

У результаті традиційні підходи є малоефективними під час підготовки самостійних суб'єктів господарювання. Адже крім оволодіння відповідною системою знань сучасний економіст, підприємець повинен уміти бути активним і корисним, аналізувати соціально-економічну інформацію, вести оперативну й фінансову документацію, ставити завдання й реалізовувати їх, ризикувати і планувати досягнення цілей. Всі ці названі професійні навички мають бути відображені у програмах навчальних тренінгів, що знайшло своє відображення у нових навчальних планах нашого навчального закладу.

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

Тренування - (від англ. to train - виховувати, навчати) - комплекс вправ для тренування в чому-небудь. Тренування - система підготовки організму людини з метою пристосування його до підвищених вимог і складних умов роботи.

Згідно з Концепцією неперервної економічної освіти можемо визначити три основні рівні економічної освіти, які відрізняються цілями її реалізації - підготовки фахівців з різних рівнів компетентності. Так, I рівень - орієнтуєчий - є базовим для вибору напрямів діяльності у сфері економіки та бізнесу й передбачає засвоєння різноманітних за змістом дисциплін на основі розвиваючого навчання, що сприяє формуванню цілісного та аналітичного сприйняття фактів і явищ економічного середовища. II рівень - професійний - забезпечує засвоєння основ знань і вмінь із певного виду економічної діяльності та загально- професійну підготовку до виконання відповідної роботи, а також пов'язаний з нею функціональних та соціальних ролей, що дає можливість швидко адаптуватися до конкретних умов практичної ситуації. III рівень професійної спеціалізації - орієнтований на обмежену спеціальну підготовку фахівців до виконання чітко окреслених обов'язків у вузькій предметній галузі. Важливим етапом тут є допрактична підготовка. Суть її полягає в тому, щоб допомогти студентам старших курсів сформувати й розвинути комплекс навичок, необхідних для конкретної практичної діяльності. Навчання у вищому навчальному закладі має величезні можливості для впровадження таких програм під час практично-семінарських занять, спеціально організованої виробничої практики та проведення тренінгів.

Тренінгові технології є ключовим елементом системи активних методів навчання. Найчастіше використовується така форма їх застосування, як корпоративний тренінг. По суті він призначений для вироблення серій стандартних алгоритмізованих навичок [2].

Концепція роботи базується на тому, що максимально ефективно засвоєння матеріалу забезпечується лише в разі практичного здійснення учасником певних дій.

За тематикою корпоративні тренінги умовно поділяються на такі групи:

- спрямовані на розвиток професійних навичок учасників (тренінги самоорганізації);
- командотвірні (тренінги командної роботи);

- такі, що формують навички ефективного управління; тренінги особистісного зростання. Залежно від спектра розглядуваних питань тренінги можуть бути тематичними і комплексними.

Тренінги в певному розумінні є формою практичної психологічної роботи і завжди відбивають у своєму змісті певну парадигму, якої дотримується ведучий (тренер). Виділяють такі головні парадигми:

- тренінг, як форма «муштри», за якої жорсткими прийомами формуються потрібні моделі поведінки;

- тренінг як тренування, у результаті якого відбувається формування і вироблення умінь і навичок ефективної поведінки;

- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем [6].

Головні функції, які повинні виконувати тренінги (особливо комплексні):

- комплексна функція - передбачає вирішення єдиного підприємницького завдання. Яка охоплює всі етапи життєвого циклу фірми:

а) висунення і обґрунтування бізнес-ідеї;

б) розроблення і обґрунтування концепції організації діяльності фірми;

в) розроблення і обґрунтування бізнес-плану фірми;

г) пророблення заходів і документів засновницького й організаційного

періоду;

д) робота у відділах модельованої фірми: від виконання окремих господарських операцій до аналітичної оцінки діяльності;

- цільова - передбачає вироблення управлінських рішень і господарських операцій у розрізі функціональних обов'язків персоналу модельованої підприємницької структури;

- інформаційна - припускає нагромадження і регулярне оновлення інформації, що стосується модельованих господарських процесів;

- комунікативна - має на меті виконання учасниками тренінгу індивідуальних завдань певного функціонування блоку і обмін інформацією між ними;

- стимулятивна - передбачає імітацію різних господарських ситуацій з метою розроблення учасниками тренінгу відповідних сценаріїв діяльності;

- методологічна - забезпечує практичну направленість навчального процесу і врахувань індивідуальних потреб учасників тренінгу;

- мотиваційна - передбачає формування в учасників тренінгу сталої мотивації до ефективної діяльності як у ролі співробітників реальних підприємств, так і в ролі підприємців [7].

Визначення місця корпоративних тренінгів у системі підготовки спеціалістів зумовлюється їх відповідністю певним освітнім концепціям і технологіям професійної підготовки.

Так, у сучасних інтенсивних технологіях навчання з економічних дисциплін провідними є такі: дидактичні підходи: когнітивний (традиційний), соціально-рольовий, поведінковий (табл.1).

Використання елементів тренінг-навчання у професійній освіті має давні традиції. Така форма навчання була в усіх системах професійної освіти та втілювалася через принципи навчання в діяльності.

Тренінг здійснювався на базі виробничої установи або на її замовлення в освітньому закладі. Традиційно його метою було швидке опанування типовими професійними навичками, запобігання типовим помилкам і труднощам майбутнього працівника. Подібний тренінг передбачає своєрідне входження у професійну діяльність. Викладач є організатором та ретранслятором інформації, його основна

функція передавання готових знань, придатних для формування професійної майстерності майбутніх працівників. Роль інших учасників-слухачів тренінг-навчання: багаторазове повторення та засвоєння моделей перевірених професійних дій, необхідних для виконання специфічних операцій та функцій. У процесі такої роботи відбувається відбір кращих виконавців, здатних до абсолютного прийняття процедур і ритуалів. Завдання викладача - спрямувати процес роботи на заданий замовником результат, який можна зіставити зі стандартами.

Таблиця 1 - Основні дидактичні концепції інтенсивних технологій навчання

№ з/п	Підхід	Сутність концепції	Форми і методи впровадження
1.	Когнітивний (традиційний)	Спрямований на розвиток теоретичного мислення, засвоєння студентами знань основних економічних понять і теорій, формування базових умінь аналізу, узагальнення, класифікації та характеристики явищ і закономірностей економічного життя суспільства.	Форми і методи роботи, предметом яких є відтворення вивченого з різноманітними прийомами активізації традиційних навчальних занять
2.	Соціально-рольовий	Спрямований на засвоєння рольових позицій суб'єкта в структурі соціально-економічних відносин для професійного самовизначення і формування ділових якостей особистості	Різнманітні активні методи навчання і зміни традиційних ролей та способів поведінки в аудиторії.
3.	Поведінковий	Спрямований на формування умінь студентів адекватно реагувати, приймати рішення у проблемних ситуаціях.	Вирішення практичних завдань, імітаційне моделювання, організація спільної діяльності, обговорення рішень, презентації проектів.

Наступний етап розвитку тренінг-навчання, властивий для 80-90 х рр.. ХХ ст. має значні відмінності від попереднього заняття. Проводяться для працівників, які вже мають досвід у певному напрямі професійної діяльності. Навчання відбувається через передання досвіду від керівника до працівників. У такій роботі (є елементи наставництва рольової взаємодії в межах семінарів, конференцій).

Кінець ХХ ст. - початок ХХІ ст. - із приходом постіндустріального суспільства ознаменувався також і пошуком нових педагогічних технологій, зорієнтованих на втілення гуманістичної концепції освіти - це, перш за все, тренінгові технології. Тренінг тепер виступає формою взаєонавчання. Викладач тут виступає в ролі консультанта, який має спрямувати і полегшити спільну роботу. Відбувається перехід від організованої системи передачі знань і досвіду професійної поведінки до управління знаннями, формування нових знань за рахунок взаємодії всіх учасників тренінгу та зміни їхніх ролей [6].

Слід вбачати, що головною метою тренінгу є очікувана поведінка майбутнього спеціаліста, не скільки набуття нових знань, скільки формування поведінкових навичок та вмій за рахунок групової роботи. Все це можна досягти результатом кропіткої праці як викладача, так і студента зокрема. Правильно складена методична структура тренінгів надасть можливість студентам закріпити свої теоретичні знання та допомогти майбутнім фахівцям діяти надійно й компетентно навіть в екстремальних умовах.

## Список літератури

1. Бутенко Н.Ю. Формування комунікативних умінь майбутніх викладачів // Наукове проектування інноваційних та альтернативних систем вищої освіти: Зб. матеріалів до Всеукр.наук. практ.конф. (11-12 травня 2000р.). - Т.: Екон.думка, 2000.
2. Бутенко Н.В. Комунікативна майстерність викладача: Навч.іосіб. - К.: КНЕУ, 2005 - 283с.
3. Вітвицька С.С. Основи педагогіки вищої школи: Метод.посіб. для студентів магістратури. - К.: Центр навч.л-ри, 2003. - 316с.

4. Маслоу А. Мотивация и личность / Т.Тутман (пер.с англ.), Н.Мухина (пер.с англ.). - 3 изд.СПб.: Питер 2003.- 351с.
5. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Навч.-метод.посібник для самост.вивч.дисц./ В.А.Козаков, М.В.Артюшина, О.М.Котикова та ін.; За заг.ред. В.А.Козакова. - К.: КНЕУ, 2003. - 829с.
6. Ситуаційна методика навчання: Теорія і практика. - К.: Центр інновацій та розвитку, 2001.
7. Сучасні іренингіві технології навчання ведення бізнесу / Навч.-метод.посіб: У 6 кн / А.Ф.Павленко та ін. К.: КНЕУ, 2003. Кн.2. Методичне керівництво для викладачів тренерів.- 300с.

*Т. Котенко*

#### **Тренинг как способ активизации обучения в высшей школе**

В статье раскрываются основные вопросы организации тренингов, возможности их использования на различных этапах подготовки будущих специалистов в практической деятельности. Тренинговые технологии являются ключевым элементом системы активных методов обучения. Часто используется такая форма их применения, как корпоративный тренинг. Определение места корпоративных тренингов в системе подготовки специалистов объясняется их соответствием определенным образовательным концепциям и технологиям профессиональной подготовки.

*Т. Котенко*

#### **Training as a method of activation of teaching is at higher school**

In the article open up the basic questions of organization of trainings, possibilities of their use on the different stages of training of future specialists in practical activity. The training technology is the key element of the system of active methods of teaching. Such is often used form of their application, as corporate training. Location corporate trainings in to the system of specialists training explained them by accordance certain to educational conceptions and to technologies of professional training.

Одержано 27.11.2009

**УДК 336.145.1:005.591.6:334.716**

**І.М. Крейдич, доц., канд. екон. наук**

*НТУУ «КПІ», м. Київ*

**С.А. Ткаченко, ст. викладач**

*Національний університет кораблебудування ім. адм. Макарова, м. Миколаїв*

## **Дослідження показників та критеріїв оптимальності забезпечення інноваційного розвитку підприємства**

Розглянуто сучасний стан справ в процесі створення підсистеми управління інноваційною діяльністю підприємства, виявлено суттєві недоліки і наведено пропозиції щодо встановлення єдиних показників і критеріїв оптимальності забезпечення інноваційного розвитку підприємства на базі загального методологічного підходу.

**дослідження, забезпечення, інноваційний розвиток підприємства, критерії, оптимальність, показники**

Для зведеного бюджетування оптимальності забезпечення інноваційного розвитку підприємства досить важливо чітко визначити показники і критерії, тобто ті фактори за якими можливо робити судження про ступінь та повноту досягнення цілі (цілей) науково-технічного розвитку. При цьому необхідно відзначити той факт, що

---

© І.М. Крейдич, С.А. Ткаченко. 2009