

відсутності єдиного розуміння ситуації спілкування, психологічні особливості, соціальні, політичні, професійні відмінності у трактуванні інформації і ситуації взаємодії тощо.

Література

1. Баева О.А. Ораторское искусство и деловое общение : учеб. пособие / О.А. Баева. – [2-е изд., исправл.]. – Мн. : Новое знание, 2001. – 328 с.
2. Бодалев А.А. Психологические трудности общения и их преодоление / А.А. Бодалев, Г.А. Ковалев // Педагогика. – 1992. – № 5–6. – С. 65–70.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія : підручник : у 2 кн. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К. : Либідь, 2004. – Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. – 576 с.
4. Руденский Е.В. Основы психотехнологии общения менеджера : учебное пособие / Е.В. Руденский. – М. : ИНФРА-М ; Новосибирск : НГАЭиУ, 1997. – 165 с.
5. Федосова Г.Л. Соціально-психологічні характеристики бар'єрів спілкування студентів технічних спеціальностей НТУУ "КПІ" / Г.Л. Федосова / Вісник НТУУ "КПІ". Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2002. – Вип. 2. – С. 119–128.
6. Штейн С. Психология общения с подростками / С. Штейн / Журнал-дайджест. – 2001. – № 3. – С. 75–81.

ЛЮБЧЕНКО О.В.

ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНОГО ПРОФІЛЮ

Реформування освітньої галузі, зокрема вищої економічної освіти, зумовлене суттєвою трансформацією соціально-економічної сфери та інноваційними процесами, що відбуваються в європейському й світовому освітньому просторі. Сучасне суспільство ставить перед вищими навчальними закладами завдання підготовки фахівців, здатних швидко адаптуватися в мінливих умовах економічної дійсності та гнучко реагувати на проблеми, що потребують термінового вирішення; ефективно організовувати власну діяльність, планувати робочий час і встановлювати пріоритети в роботі; аналізувати й оцінювати свої дії, рівень своєї компетенції; знаходити причини критичних ситуацій і виходи з них. А тому процес навчання має забезпечувати кожному майбутньому фахівцеві не лише фундаментальні теоретичні знання, а й широкий спектр практичних професійних умінь та навичок. Удосконалення підготовки, посилення її практичної спрямованості потребує застосування таких форм, методів та засобів навчання, які б максимально сприяли формуванню вищезазначених умінь, задовольняючи сучасні потреби соціально-економічної практики.

У наукових дослідженнях приділялася відповідна увага і професійній підготовці фахівців економічного профілю, зокрема, проблемам економічної освіти й економічного виховання молодого покоління (В. Бобров, Л. Каніщенко, Н. Побірченко, І. Прокопенко та ін.); виявленню особливостей психолого-педагогічної підготовки фахівців в університетах (Д. Дзвінчук, Г. Ковальчук, В. Козаков та ін.); створенню організаційно-педагогічних умов навчання фахівців комерційного профілю (Й. Бринкель, О. Куклін,

та ін.); формуванню комунікативних умінь у майбутніх економістів (Г. Славтіч, Н. Статінова, Т. Шепеленко та ін.); організації професійного навчання бакалаврів у фінансово-економічних коледжах (К. Беркита, Є. Калицький, О. Собчук та ін.).

Проте проблема формування професійно-комунікативних умінь майбутніх економістів засобами інтерактивних технологій, зокрема тренінгів, вимагає подальшого поглибленого вивчення.

Метою статті є обґрунтування ефективності тренінгу у формуванні професійно-комунікативних умінь майбутніх економістів.

Виходячи з мети, були поставлені такі завдання: розкрити сутність феномену “тренінг”; обґрунтувати доцільність використання тренінгів як засобів формування професійних умінь майбутніх економістів.

В останні десятиліття значного поширення в навчально-виховному процесі ВНЗ набув метод соціально-психологічного тренінгу (як дієвий засіб діагностики, корекції), наукові основи якого були закладені В. Бехтеревим [1]. Серед засновників цього методу можна назвати таких психологів, як А. Адлер, К. Левін, Ф. Месллер, Я. Морено, Д. Пратт, К. Роджерс, І. Ялом та інші.

На сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття “тренінг”, що сприяє розширеному тлумаченню названого феномену. Термін “тренінг” (від *англ.* – train, training) має ряд значень: навчання, виховання, тренування, дресирування. Подібна багатозначність притаманна і науковим визначенням тренінгу.

Так, С. Макшанов під тренінгом розуміє “засіб перепрограмування моделі управління власною поведінкою і діяльністю; групу методів розвитку здібностей до навчання та оволодіння будь-яким складним видом діяльності” [5, с. 56]. Ю. Ємельянов [3] презентує тренінг як групу методів розвитку здібностей до навчання та оволодіння будь-яким складним видом діяльності.

У вітчизняній психології поширені визначення тренінгу як одного з активних методів навчання, або соціально-психологічного тренінгу. Л. Петровська розглядає соціально-психологічний тренінг “як засіб впливу, спрямований на розвиток знань, соціальних настанов, умінь і досвіду міжособистісного спілкування”, “засіб розвитку компетентності в спілкуванні”, “засіб психологічного впливу” [8].

Г. Ковальов [4] зараховує соціально-психологічний тренінг до методів активного соціально-психологічного навчання як комплексного соціально-дидактичного напрямку. Б. Паригін наголошує на тлумаченні тренінгу як методу групового консультування, описуючи його як активне групове навчання навичкам спілкування в житті та суспільстві взагалі: “від навчання професійно корисних навичок адаптації до нової соціальної ролі з відповідною корекцією Я-концепції і самооцінки” [7, с. 25]. С. Макшанов визначає тренінг як “багатофункціональний метод передбачуваних змін психологічних феноменів людини, групи та організації з метою гармонізації професійного та особистісного буття людини” [6, с. 36].

При всій розмаїтості форм психологічного тренінгу (відеотренінг, рольове навчання, методи театралізації, невербальні методики та ін.) усім їм властива риса, що об'єднує їх, – це засіб впливу, спрямований на розвиток тих чи інших знань, умінь і досвіду міжособистісного спілкування.

Основними цілями психологічного тренінгу є підвищення компетентності у спілкуванні, що досягається шляхом вирішенням таких завдань: набуття психологічних знань щодо особистості людини, процесу взаємодії людей, рушійних сил цієї взаємодії, прийомів ефективного спілкування; формування умінь та навичок спілкування: у парній взаємодії, у складі групи, при вступі в контакт, при активному слуханні, тобто збагачення техніки та тактики спілкування; корекція комунікативних установок, формування власної стратегії спілкування; розвиток здатності до адекватного оцінювання себе й інших людей у ситуації спілкування; розвиток і корекція особистості, її глибинних новоутворень, вирішення особистісних проблем [2, с. 143].

Не зупиняючись на різноманітних формах тренінгу, віддаємо перевагу саме груповій формі. Упевнені, що груповий тренінг дає змогу досить легко моделювати процес міжособистісної взаємодії, відпрацьовувати різноманітні її ситуації залежно від виду діяльності учасників групи з урахуванням індивідуального рівня розвитку їх комунікативної діяльності. Більше того, ця форма навчання ефективна сама по собі, оскільки завдяки груповій фасилітації збільшується пізнавальна активність учасників, зростає працездатність і навченість, виникає можливість надання психотерапевтичної підтримки окремим учасникам тренінгу [9].

Специфічними рисами тренінгів, які дають змогу виділяти їх серед інших методів практичної психології, є: додержання ряду принципів групової роботи; спрямованість на психологічну допомогу учасникам групи в саморозвитку, при цьому така допомога надходить не лише від того, хто проводить тренінг, скільки від самих учасників; наявність більш-менш постійної групи (від 7 до 15 осіб), які періодично збираються на зустрічі або працюють без перерви протягом двох – п'яти днів (так звані “групи-марафони”); визначена просторова орієнтація (найчастіше – робота в зручному приміщенні, учасники тривалий час сидять колом); акцент на взаєминах між учасниками групи, які розвиваються та аналізуються в ситуації “тут і зараз”; використання активних методів групової роботи; об'єктивація суб'єктивних почуттів та емоцій учасників групи відносно одного та вербалізована рефлексія; атмосфера відвертості та свободи спілкування між учасниками, клімат психологічної безпеки. Отже, психологічний тренінг – це особливий метод активного навчання, який має певні цілі (залежно від яких тренінг має певну назву) та специфічні риси. Це групова форма роботи, тому групи психологічного тренінгу мають свою групову динаміку, яка допомагає груповій роботі.

Тренінг професійних умінь як один з різновидів психологічного тренінгу спрямований на допомогу людині в усвідомленні власних прогалин у рівні сформованості конкретних професійних умінь.

Виходили з того, що професійна діяльність економістів значною мірою пов'язана з уміннями планувати час для досягнення поставлених цілей, ефективно організовувати власну діяльність і діяльність оточуючих, планувати робочий час та встановлювати пріоритети в роботі; делегувати повноваження; управляти відносинами в системі “керівник – підлеглий” під час делегування повноважень; визначити зони делегування завдань; долати конфлікти; володіти здатністю до саморегуляції, самоконтролю, саморозвитку, організаційної діяльності, творчого вирішення професійних завдань тощо.

З метою формування зазначених умінь були розроблені тренінги “Цілепокладання та управління часом”, “Делегування повноважень, або як передати відповідальність”, “Ефективна взаємодія в команді” (навчальна дисципліна “Етика та психологія ділових відносин”), “Ефективне управління”, “Самооцінка раціональної поведінки у конфлікті” (навчальна дисципліна “Конфліктологія”). Тренінги були упроваджені в процес підготовки майбутніх економістів – студентів III–IV курсів Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля.

Розкриємо сутність, цілі тренінгів.

Так, тренінг “Цілепокладання та управління часом” включає технології підвищення особистісної ефективності та прийоми планування часу для досягнення поставлених цілей. Учасники навчаються ефективній організації власної діяльності та робочого оточення, плануванню робочого часу та встановленню пріоритетів у роботі.

Основні цілі тренінгу: підвищення рівня ефективного управління власним часом та часом підлеглих, розширення індивідуальних можливостей планування; розвиток здатності до усвідомленого формування власного майбутнього відповідно до власних цілей та цінностей; формування вмінь самостійно виявляти перепони та ресурси ефективного самоуправління; ставити стратегічні цілі та планувати діяльність, необхідну для їх реалізації; оволодіння основними методами, прийомами, технологіями самоорганізації; моделювання власної системи відповідальності та делегування повноважень.

Тренінг містить такі модулі: управління часом, стратегічне планування, планування часу, самоменеджмент протягом дня, система відповідальності та делегування повноважень. Робота студентів завершується підбиттям підсумків, груповим обговоренням, визначенням для кожного “зони найближчого розвитку”.

Тренінг “Делегування повноважень, або як передати відповідальність”. Основні цілі тренінгу: виробити чіткий підхід до делегування повноважень у роботі керівника; розробити технологію управління ефективними відносинами в системі “керівник – підлеглий” під час делегування повноважень; визначити зони делегування завдань; оволодіти алгоритмами делегування повноважень та передачі відповідальності; сформуванню вміння визнавати за іншою стороною права на іншу позицію й помилку, встановлювати ділові відносини та уникати конфліктних ситуацій.

Під час тренінгу кожен студент отримував методичний матеріал з інструментами ефективного делегування повноважень. Було використано такі технології навчання: рольові та ділові ігри, діалог-обговорення, вправлення в парах і малих групах, самооцінка та зовнішнє оцінювання стилю керівництва учасників тренінгу, перегляд відеозаписів, обговорення професійно спрямованих ситуацій.

Тренінг *“Ефективна взаємодія в команді”*. Цілі тренінгу: усвідомити необхідність і цінність загальних цілей та роботи на спільний результат; сформувати вміння організовувати сумісну діяльність, визначати особисту роль у команді, вагомість на шляху досягнення загальних цілей; сприяти формуванню взаєморозуміння, злагодженості роботи членів команди, рольової гнучкості; розкрити потенціал команди в цілому та кожного її учасника; оволодіти технологіями прийняття спільних рішень. Тренінг включає ділові ігри та вправи, спрямовані на підвищення рівня довіри в групі, виявлення лідерів, формування вмінь спілкування в команді, групової підтримки в нестандартних ситуаціях, прийняття ефективних рішень у команді, постановки та вирішення завдань у ситуації конкурентної боротьби, аргументації та переконання, активного слухання, розв’язання конфліктних ситуацій.

Тренінг *“Ефективне управління”*. Цілі тренінгу: засвоєння практичних навичок управління людьми, розвиток лідерського потенціалу керівника, вироблення вмінь формування команди, оволодіння механізмами управління підлеглими, регулювання конфліктних ситуацій у команді, а також способами постановки цілей та контролю їх реалізації.

Розвитку в студентів навичок ефективного спілкування і раціональної поведінки в конфлікті, формуванню в них умінь управляти своєю поведінкою у складних і критичних ситуаціях соціальної взаємодії сприяв тренінг *“Самооцінка раціональної поведінки у конфлікті”*.

Тренінг спрямований на закріплення знань з основних проблем поведінки особистості в конфлікті, розвиток навичок самооцінки особистості та формування вмінь аналізувати отримані результати тестування і виробляти програму самовдосконалення й самокорекції поведінки (відбувалось за допомогою методу тестування з метою самооцінки особистості). Тема і мета заняття повідомлялись заздалегідь, давались вказівки на самостійне вивчення літератури та з’ясування основних понять: “моделі поведінки особистості в конфлікті”, “стратегії поведінки в конфлікті”. Викладач контролював роботу студентів і надавав методичну допомогу в оволодінні прийомами ефективного спілкування та раціональної поведінки.

Методика групових занять передбачала включення учасників тренінгу у процес навчання, в якому задіяні і когнітивна, і емоційна, і поведінкова сфери особистості. Основними формами роботи з вирішення поставлених завдань були міні-лекції, групові дискусії, ділові ігри, рольові ігри у парах, “мозкові штурми”, аналіз комунікативних ситуацій тощо.

Висновки. Тренінги виявились ефективним засобом осмислення кожним студентом цілісної структури власних внутрішніх тенденцій поведін-

нки, їх впливу на процес взаємодії з іншими людьми; формування навичок та вмінь встановлення контакту, планування часу для досягнення поставлених цілей, ефективної організації власної діяльності, управління відносинами в системі “керівник – підлеглий” під час делегування повноважень та ін. Дослідження показало, що в цілому ефект тренінгу був зафіксований і це дає нам підставу стверджувати про доцільність його використання з метою формування професійно-комунікативних умінь майбутніх економістів.

Література

1. Бехтерев В.М. Избранные произведения / В.М. Бехтерев. – М. : Медгиз, 1954. – 528 с.
2. Богомолова Н.Н. О методах активной социально-психологической подготовки / Н.Н. Богомолова, Л.А. Петровская // Вести. МГУ. Сер. 14: Психология. – 1977. – № 1. – С. 53–61.
3. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л. : Политиздат, 1985. – 206 с.
4. Ковалев Г.А. Основные направления использования активного социального обучения в странах Запада / Г.А. Ковалев // Психологический журнал. – 1989. – № 1. – Т. 10.
5. Макшанов С.И. Методологические аспекты профессионального тренинга / С.И. Макшанов // Вестник СПбГУ. Серия 6. – 1992. – Вып. 3.
6. Макшанов С.И. Психология тренинга / С.И. Макшанов. – СПб. : Питер, 1997. – 218 с.
7. Практикум по социально-психологическому тренингу / [за ред. Б. Паригина]. – СПб. : Прайм – ЕВРОЗНАК, 1997. – 287 с.
8. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга / Л.А. Петровская. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 168 с.
9. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг межличностного общения / А.С. Прутченков. – М. : Знание, 1991. – 48 с.

МАРКІНА Л.Л.

АКТИВІЗАЦІЯ ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ КРЕДИТНО-МОДУЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Забезпечення якості вищої освіти є одним із головних завдань Болонського процесу. Важливим фактором для стимулювання ефективної роботи викладача й студента є запровадження кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Вона вирішує завдання переорієнтації діяльності викладача від інформаційної до розвивальної, що спрямована на управління самостійною, навчально-пізнавальною, науково-дослідною та професійно-практичною діяльністю студентів. Викладач сприяє ефективному та творчому навчанню, полегшує його, допомагає вчитися, стимулює пізнавальну активність студентів, здійснює корекцію спрямованості навчального процесу. Студент як учасник навчального процесу налаштовується на активне пізнання шляхом самостійної роботи.

Отже, сама сутність кредитно-модульної системи організації навчального процесу вимагає суттєвої зміни міжособистісної взаємодії виклада-