

М.М. Беляк, студент  
І.В. Колос, к.е.н., доцент

Київський національний університет технологій та дизайну

## **ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ В ОСВІТІ**

Динамічний розвиток національної економіки потребує компетентних професіоналів, що вимагає застосування інноваційних підходів у процесі навчання при підготовці фахівців різних сфер діяльності. Організація системи навчального процесу має бути спрямованою на управління розвитком індивідуальних особливостей студента з орієнтацією на самореалізацію в професії і безперервний професійний саморозвиток. Актуальним стає вибір форм, методів, засобів, прийомів навчання з урахуванням індивідуальності особистості при формуванні професійної компетентності студента.

Метою проведеного дослідження є систематизація тренінгових технологій з виокремленням освітніх можливостей при формуванні професійних і особистісних якостей в підготовці сучасних фахівців.

Активні форми навчання (тренінги, ділові ігри, кейсові завдання, практичні ситуації, тематичні дискусії, «мозковий штурм») дозволяють набути практичних навичок і розвивати їх в наближених до реальних умов виконання майбутніх професійних обов'язків. Поширення тренінгові технології як активної форми навчання набуло спочатку у вітчизняній психолого-педагогічній науці [2].

Конструктивний аналіз оприлюднених результатів досліджень дозволив встановити різні підходи до визначення сутності тренінгу [1-3]: (1) як активного методу навчання; (2) як групи методів розвитку здібностей; (3) як систему діяльності у ході навчання. В межах проведеного дослідження пропонуємо авторське визначення поняття тренінгової технології як системи діяльності з відпрацювання певних алгоритмів навчально-пізнавальних дій і сукупність форм, прийомів, способів для розв'язання типових практичних завдань у ході навчання (тести, психологічні тренінги інтелектуального розвитку, обґрунтування управлінських завдань) і адаптації до вимог професії.

В сучасній педагогічній науці систематизовано понад 100 видів різних тренінгів, які, може бути використано для підготовки фахівців економічного напрямку чи спеціальності. За сферою застосування тренінги прийнято об'єднувати у такі групи [3]: професійні, лідерства, соціально-психологічні, комунікативні. Так, професійні тренінги (бізнес-тренінг, бізнес-освіта,

корпоративний, професійного продажу, маркетинг-тренінг, HR менеджмент) сприяють засвоєнню професійних і організаційних цінностей, опануванню певними професійними навичками, систематичній перепідготовці і підвищенню кваліфікації. Водночас, наближують до реальних умов професії з акцентуванням на співпрацю в колективі.

Тренінг лідерства (проблем конкуренції і влади, ведення переговорів, управління конфліктами, управлінський, командного розв'язання проблем, управління персоналом). Для забезпечення синергетичного ефекту розвитку лідерських якостей фахівця доцільно об'єднати декілька тренінгів лідерства в один з незначним збільшенням часу на його проведення.

Соціально-психологічний тренінг зорієнтовано на розвиток соціально-психологічних характеристик особистості, зокрема зміни і покращення моделі поведінки, усвідомлення особливостей навичок самопрезентації та співпраці з представниками інших культур, що дозволить запобігти конфліктним ситуаціям або з гідністю їх долати.

Комунікативний тренінг має спрямування на розвиток спілкування, формування комунікативних умінь, розв'язання конфліктів, успішне ведення переговорів, міжособистісне спілкування.

Тренінги всіх груп забезпечують формування професійної (знань, умінь, навичок та ставлення з конкретного напрямку економічної освіти) і загальнокультурної (здатність до саморозвитку, самостійного здобуття і використання новітніх знань і вмінь для здійснення професійної діяльності, здатність розвивати свої морально-етичні якості як фахівця) компетентності. Кожен з тренінгів спрямований на актуалізацію певних знань, набутих навичок та застосування умінь. Доцільно зазначити, що тренінги забезпечують максимальне наближення до реальної професійної ситуації з ділового життя і проявів дії законів ринку. Різноманітність проблемних ситуацій, що може бути покладено в основу тренінгів, дозволяє дослідити різні аспекти діяльності підприємства. В результаті буде сформовано комплексне уявлення про функціонування сучасного підприємства. Доступність до інформації дозволяє оновлювати матеріали тренінгів на постійній основі для забезпечення актуальності знань і навичок.

Відмінністю тренінгу від індивідуальної форми навчання полягає в колективній роботі в мікрогрупі. Це вимагає інтенсивної взаємодії між членами групи, що дозволяє отримати визнання в колективі і сприяє самоствердженню і досягненню особистого успіху в освоєнні інтерактивного матеріалу. Ціль

діяльності досягається шляхом спільних зусиль групи в цілому, а не окремого учасника ділової ситуації. Водночас, проявляються уміння брати на себе відповідальність за обґрунтування частини роботи чи пропозиції.

Таким чином, тренінгові технології у навчальному процесі дозволяють максимально активізувати науково-пізнавальну і практичну діяльність студентів, що забезпечує розвиток професійних і особистісних якостей фахівця.

#### Список використаної літератури

1. Вейланде Л. В.-В. Педагогічний тренінг як технологія індивідуалізації підготовки фахівця у вищій школі [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://conf.vntu.edu.ua/humed/2006/txt/06vlvuvh.pdf>

2. Галімов А.В. Дослідження можливостей соціально-психологічного тренінгу щодо формування комунікативних та емпатійних якостей майбутніх фахівців соціальної сфери [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://hist.km.ua/uploads/file/visnik/2009\\_1/09gavfss.pdf](http://hist.km.ua/uploads/file/visnik/2009_1/09gavfss.pdf)

3. Медвідь Л. А. Впровадження тренінгових технологій з метою формування ключових компетентностей в економічному університеті [Електронний ресурс] / Режим доступу:

<http://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/viewFile/191/177>