

## ТРЕНІНГИ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ-МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.

*У статті розглядається сутність тренінгу як засіб формування професійної компетенції студентів-майбутніх фахівців з погляду вітчизняної психології та педагогіки.*

Аспект аналізу сучасних чинників підвищення ефективності навчального процесу вищого закладу освіти й забезпечення випуску конкурентоспроможного фахівця зумовлює потребу **постановки проблеми** вивчення доцільності і перспективності тренінгів як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців.

**Актуальність** проблеми визначається необхідністю психолого-педагогічного забезпечення процесу впровадження тренінгів у дидактичну практику, втілення елементів типового тренінгу на закріплення базових професійних знань, навичок, застосування різновид тренування на розвиток у студентів дослідницьких навичок і фахових вмінь.

Це зумовлено поширеною практикою їх проведення, загальною спрямованістю освіти, орієнтацією не лише на одержання предметних знань, скільки на формування умінь і навичок розумової діяльності, розвитку професійних здібностей, а й соціальної і особистої активності, прищеплення у студентів інноваційного проектного мислення як показник професійної компетентності.

Дослідженню проблеми тренінгів як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців в умовах професійної підготовки, згідно до результатів **аналізу останніх досліджень і публікацій**, у зарубіжній психолого-педагогічній теорії та практики [1, 15; 31; 67-72] приділяється значна увага. У освітній вітчизняній теорії й практики [2, 7; 11-13; 32-35; 45-51] зазначенні питання проблеми вивчаються останніми роками. Це вимагає розробки певних психолого-педагогічних технологій, механізмів, методів, прийомів, заходів, які враховували вимоги українського феномену вищої школи та особливості функціонування вітчизняного освітнього простору в Україні.

Одним із методологічних принципів вирішення проблеми є положення про те, що особистість власне виявляє себе у певній професійній сфері і формується у процесі діяльності.

Теоретичними засадами пошуку були підходи вітчизняних вчених відносно професійної самовизначення особистості і формування готовності її до професійної діяльності, які є у працях таких авторів як: Н.Бібік, І.Бех, А.Бойко, В.Буряк, Т.Давиденко, М.Євтух, Л.Кондрашова, В.Євдокимов, Г.Костюк, Є.Литвиненко, В.Лозова, В.Лядіус, В.Мадзігон, А.Макаренко, Л.Нечепоренко, Н.Ничкало, О.Овчарук, О.Пометун, І.Прокопенко, Є.Рибальський, В.Сухомлинський, Г.Троцько, Т.І.Шамова, А.Якиманська та ін., а також положення щодо формування у студентів професійної компетентності, що мають місце у дослідженнях: Н.Бібік, В.Бутенка, Л.Гурье, В.Гриньової, Н.Лісової, М.Подберезького, О.Поментуна, М.Стельмаховича, Б.Ступарика, Г.Шевченко та ін.

У зв'язку з цим набуває особливого значення **невирішені раніше частини загальної проблеми** – це обґрунтування особливостей тренінгів як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців в умовах навчального процесу сучасного вищому закладу економіко-управлінської освіти з погляду вітчизняній психології і педагогіки у контексті адаптації до вимог вищої освіти України [5; 2-3].

**Метою статті** є дослідження теоретичних підходів до контексту аналізу тренінгів як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців, спрямованих на опрацювання професійних питань.

Відповідно до мети сформульовано такі **завдання**: проаналізувати стан розробленості проблеми; вияснити сутність і специфіку тренінгів як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців; визначити психолого-

педагогічний зміст тренінгів в умовах професійної підготовки студентів; обґрунтувати практичні шляхи та засоби психолого-педагогічного забезпечення тренінгів у навчальному процесі вищого закладу освіти економіко-управлінської системи.

Для розв'язання поставлених завдань застосовувались такі **методи дослідження**: вивчення друкованих документів, спостереження, самоспостереження, опитування, аналізу продуктів діяльності, тестів, анкетування, бесіди, експрес-опитування, узагальнення незалежних характеристик, самооцінки.

Аналіз наукових джерел дає підставу **викласти зміст основного матеріалу** вивчаємої проблеми. Згідно до результатів аналізу, цілісне дослідження теоретичних підходів до тренінгів як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців в умовах вищого закладу освіти поки що відсутнє [2, 9-27].

Підвищення конкурентоспроможності випускників вищого навчального закладу залежить значною мірою від методичної підготовленості викладачів, які акумулюють в собі сплав знання базових дисциплін і психолого-педагогічну підготовку до їх викладання. Доцільність і перспективність тренінгів в умовах кредитно-модульної організації навчального процесу стає зрозумілою для все більшої кількості викладачів, що підтверджується досвідом їх проведення.

Аналіз отриманих результатів дослідження показав, що в педагогічній практиці викладачів проявляються елементи некомпетентності як плутанина в термінології, психолого-педагогічний «популізм», а іноді просто їх небажання вносити зміни в навчальний процес. Крім цього має місце певна відсутність адекватної завданням інформаційної та навчально-методичної бази для психолого-педагогічної підготовки викладачів. Все це веде до дискредитації сучасних інноваційних інтерактивних методів навчання і знижує якість освіти.

Слід відзначити, що саме поняття «тренінги» трактується в літературі по-різному. Напевно, це залежить від сфери їх застосування. До завдання дослідження входить розкриття поняття «тренінгу» в економіко-управлінському навчанні. Професійна спрямованість тренінгів, як їх принципова характеристика, виявляється насамперед у передачі і засвоєнні нових знань, умінь і навичок професійно зорієнтованих, джерелом яких є тренер, партнери зі спілкування і тренінгові ситуації, завдання, вправи. При цьому учасники не «отримують» готовим цей комплекс, а самі «приходять» до нього в силу індивідуальної активності.

На думку вчених, за даними результатів вивчення проблеми, тренінг - це методична форма ефективного поєднання економіко-управлінської теорії і практики з розвитку знань, мислення, вміння, планування дій та поведінки студента-майбутнього фахівця. Ця методична форма навчання поєднує в собі як ефективні методичні прийоми мотивації, подачі інформації та ігрового закріплення фахових навичок в професійній діяльності. Крім того, вона є практичним засобом виявлення і розкриття потенціалу особистості студента й команди тих, хто навчається.

Від інших засобів навчання тренінги відрізняються: граничністю цілей - порівняно звуженими, але точно визначеними цілями, які ведуть до досягнення мети; поведінковою спрямованістю: служать не стільки розширенню знань, скільки відпрацюванню конкретних зразків або моделей поведінки; прикладним характером - більше, ніж інші методики навчання, підпорядковані безпосередньому вирішенню практичних завдань щодо професії.

Беручи до уваги нагромаджений у світі досвід проведення тренінгів, зокрема з управлінським персоналом та в бізнесу, а також об'єктивну необхідність запровадження тренінгових технологій у системі професійної підготовки студентів, здається доречним розглянути їх психолого-педагогічні засади.

Опитування, проведене протягом 2006-2008 н.р. серед викладачів ДонДУУ, які мають певний досвід застосування тренінгів, показало, що, на їхню думку, впровадження тренінгових технологій в професійній підготовці студентів має здійснюватися поступово,

поетапно. Спочатку необхідно створити навчально-методичну базу (обладнати тренінгові класи, розробити методичні посібники) та підготувати кваліфікованих і досвідчених тренерів. При їх підготовці слід враховувати відсутність у майбутніх тренерів чітко визначених теоретичних орієнтирів стосовно проведення тренінгів, належного розуміння механізмів психолого-педагогічних змін особистості та поведінки студентів як учасників тренінгових занять, відсутність готовності взяти на себе відповідальність за результати тренінгу, які, між іншим, досить складно оцінювати за об'єктивними критеріями.

Опитані вважали, що через тренінги мають пройти насамперед викладачі.

На запитання, які саме тренінгові програми необхідно розробити, чіткої відповіді поки що немає. Для того, щоб вона з'явилася, необхідно провести аналітичну роботу, яка надасть можливість класифікувати тренінгові програми і навіть окремі психолого-педагоготехнічні ігри та вправи.

Згідно до результатів аналізу досвіду проведення тренінгів викладачами ДонДУУ, слід визначити, що процес створення і застосування тренінгу має творчий характер і потребує від викладача, як тренера, реалізації індивідуальних професійних знань, навичок, вмінь.

Тренінг як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців, за думкою викладачів ДонДУУ, які мають певний досвід його застосування тренінгів, необхідно впроваджувати згідно до методики. В основу методики проведення тренінгів покладені наступні етапи:

I етап - це аналіз потреб. На цьому етапі: визначається мета-розвиток рівня компетентності студентів; формуються цілі-підвищення мотивацію студентів; з'ясовуються методичні прийоми тренування студентів, які допомагають їм сконцентрувати індивідуальну увагу на аналізі й виборі стратегії і тактики дій при вирішенні економіко-управлінських задач і головне-можливість використовувати набуті знання і навички в професійній роботі.

II етап - визначення (планування і моделювання) всіх аспектів тренінгу. До цього етапу входять такі елементи, як: визначення строків впровадження програми і організація діяльності програми, вибір місця і навчальних аудиторій проведення тренінгу, обладнання, підбір необхідних навчальних посібників, аналіз навчальної групи (ідеальною кількістю тренінгової групи вважають групу від 9 до 15 осіб). Крім того, слід забезпечити учасників тренінгу всіма матеріалами і засобами, необхідними для роботи (фломастери, папір, діапозитиви, анкети для оцінювання дій студентів). Для кращого подання навчального матеріалу учасникам тренінгу рекомендується планувати тренінги заняття у формі проекту (зміст, передумови його проведення, навчальна мета, опис навчальних процедур, оцінювання результатів тренування, планування наступних дій для закріплення ефекту тренінгу).

III етап - практична (виконавча) реалізація. На цьому етапі учасники тренінгу проводять аналіз індивідуальної позиції під час розгляду економіко-управлінської ситуації чи проблеми, прищеплюють навичками ефективного професійного спілкування, формують вміннями чітко пояснювати, готувати введення в тренінг і змістовне резюме в кінці тренінгу, виявляти особисту підприєміливість, працездатність.

IV етап - контроль результатів (перевірка вмінь переносити отримані знання і зразки поведінки на професійні ситуації) тренінгу. Передбачає коротку дискусію, аналіз пропозицій учасників і анкетний зворотний зв'язок ведучого тренера з учасниками заняття. Під час аналізу усних чи письмових відповідей на завдання (ситуації, вправи) тренінгу враховується рівень підготовленості до тренінгу студентів їх особливості і активність у роботі.

Головним очікуваним результатом тренінгів є розвиток кожної окремої особистості студента в цілому або її окремих якостей професійно орієнтованих.

Тренінги - спрямовані головним чином на формування у студентів нових умінь та навичок, у тому числі професійних (тренінг продаж, прийняття рішень, формування команди, безпечного виконання службових обов'язків).

На думку викладачів, в практиці все частіше з'являються тренінги, які визначається професійно-психолого-педагогічними. Вони є синтетичними за своєю спрямованістю і поєднують різні види тренінгу. Результатом проведення такого виду тренінгу має стати формування нового покоління професіоналів, які насамперед є яскравими, всебічнорозвиненими особистостями, творцями, а не однобічними "функціонерами".

Таким чином, тренінг як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців, має складну процесуальну систему, яка містить в собі складові: процес організації навчально-пізнавальної діяльності студентів; процес забезпечення тренінгу; процес професійної самореалізації викладачів та професійного самовизначення студентів. Під час проведення тренінгу ці процеси взаємодіють нерозривно. Однак їхня цінність нерівнозначна. Процес організації навчально-пізнавальної діяльності студентів є основним змістовими, а процеси забезпечення і професійної самореалізації мають підпорядкований, забезпечувальний характер. Кожна зі складових процесів передбачає конкретний результат, який зумовлює результат тренінгу (див. табл. 1)

Таблиця 1

### РЕЗУЛЬТАТИ ТРЕНІНГУ

| <b>Діяльність</b> | <b>Процес</b>  | <b>Результат</b>  |
|-------------------|--|---|
| <b>Викладача</b>  | Організація діяльності студентів                               | Якість організації начального процесу (професійна відповідальність)   |
|                   | Забезпечення індивідуальної діяльності та діяльності студентів | Професійні досягнення: методичні знахідки, прийоми професійної творчості викладача  |
|                   | Професійна самореалізація (самодетермінації)                   | Професійне зростання викладацької майстерності: збагачення досвіду, професійних якостей, продуктивність викладання                      |
| <b>Студента</b>   | Організація навчально-пізнавальної діяльності                  | Якість організації учіння (навчальна індивідуальна відповідальність)  |
|                   | Освоєння предметної професійної діяльності                     | Досягнення в предметній професійній діяльності: успіхи (загальні та індивідуальні), прищеплення професійних якостей майбутнього фахівця |
|                   | Професійне самовизначення (самоідентифікації) особистості      | Особистісні прояви професійного становлення, їхня динаміка, збагачення індивідуального досвіду професійних дій                          |

За умов вищенаведеного та даними аналізу вивчення досвіду проведення тренінгів у ДонДУУ, викладач повинен: викликати у студента зацікавленість до навчального предмету; надавати можливість самостійно і індивідуально вирішувати виробничі (професійні) ситуації; виявляти ініціативні погляди на сучасні економіко-управлінські проблеми; розвивати необхідну професійно-творчу активність. При цьому основне завдання викладача-сформувати фахівця-професіонала, того, хто раніше, глибше й далі за інших бачить, що необхідно зробити, знає, як це здійснити і швидше береться за справи економіко-управлінського характеру.

У цьому контексті важливою тезою, на думку педагогів ДонДУУ, є необхідність створення відповідного методичного середовища у навчально-виховному процесі, яке повинно включати різноманітні організаційні, соціально-психологічні, соціально-педагогічні, технічні, технологічні умови. Таке середовище викладач створює відповідно

цілям професійної підготовки студентів, які впливають із соціального запиту-формування фахівця.

При цьому більшість часу він витрачає саме на підготовчий процес-створення умов, які в майбутньому оточать студента в процесі тренінгу. За таких умов студент повинен мати можливість вільно і самостійно обирати напрям індивідуально-пізнавальної діяльності: висувати наукові ідеї, з'ясовувати незрозуміле, поглиблювати процес пізнання; рецензувати творчі роботи, вносити корективи, давати поради; ділитися особистісними знаннями з іншими та надавати допомогу, коли вони відчують ускладнення, пояснювати незрозуміле; створювати ситуації самоперевірки, аналізу особистих пізнавальних і практичних дій; урізноманітнювати діяльність, включати до пізнання елементи професійної діяльності.

Наведені результати теоретичних досліджень дозволили сформулювати такі основні **висновки**:

- уточнення цілей тренінгу як засіб формування професійної компетентності студентів-майбутніх фахівців згідно до вимог професійно-освітньої програми;
- розроблення програм тренінгів з визначенням сутності розвитку у особистості студентів професійних знань, умінь, навичок, спрямованих на подальшу їх адаптацію до вимог професійної підготовки;
- визначення психолого-педагогічних методів, форм, засобів та прийомів тренінгів;
- застосування системи зворотного зв'язку та проведення моніторингу якості розвитку професійних якостей у студентів-майбутніх фахівців відповідно до відповідно цільової функції тренінгу.

**Подальші дослідження доцільно посвятити** обґрунтуванню на основі приведених результатів теоретичних досліджень моделі тренінгів в професійній підготовці кадрів у економіко-управлінської вищій освіти України з погляду вітчизняній психології і педагогіки.

#### **Література:**

- 1.Бакли Р., Кэйпл Дж. Теория и практика тренинга. — Спб.: Питер, 2002.- 352 с.
- 2.Бібік Н.М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Б-ка з освітньої політики / За заг.ред. О.В.Овчарук.- К.: К.І.С.,2004. - 534 с.
- 3.Закон України “Про вищу освіту” від 17.01. 2002 р. № 2984-ІІІ.
- 5.Колот А.М. Удосконалення змісту підготовки фахівців у контексті Болонської декларації // Економіст. - 2005. - № 11-13.- С. 2-3.
- 6.Національна доктрина розвитку освіти ( Указ Президента України № 347/2002 від 17.04. 2002).
- 7.Про затвердження Держаної програми розвитку вищої освіти на 2005 – 2007 роки: Пост. Кабінету Міністрів України від 8 вересня 2004 р. № 1183.
- 8.Указ Президента України “Про удосконалення системи вищої освіти України” № 119/2004.
- 9.Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: Монографія. — Харків: Основа, 2001. — 312 с.

*В статье рассматривается сущность тренинга как способа формирования профессиональной компетентности студентов-будущих специалистов с позиций отечественной психологии и педагогики.*

*In the article maintenance of training is examined as a method of forming of professional competence of studentov-buduschikh specialists from positions of domestic psikhologiy and pedagogics.*