

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТА ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ
У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ
ПРИ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ
ТА ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Обґрунтовано доцільність застосування тренінгів при підготовці сучасних фахівців для органів державної влади та органів місцевого самоврядування, наведено приклад тренінгу за темою “Аналіз регіонального господарського комплексу”, а також можливі критерії оцінювання тренінгу.

Ключові слова: тренінг; тренінгові технології; фахівці органів державної влади та місцевого самоврядування; підготовка кадрів; професійна компетентність.

The author grounds expedience that it is important to use different interactive forms and training technologies in studying process of contemporary professionals for head of public administration and local government bodies, proposes an example of training on the topic “Analysis of regional economic complex”. The possible criteria’s of evaluation whole training are indicated.

Key words: training; training technology; professional of head of public administration and local government bodies; personnel training; professional competence.

В умовах сучасного науково-технічного розвитку, у ситуації швидкої зміни техніки і технологій випускник вищого навчального закладу, майбутній фахівець повинен швидко адаптуватись на ринку праці, постійно підвищувати рівень професійної компетентності. Тому на сучасному етапі розвитку вищої школи актуальною є проблема створення системи навчання, що повинна включати такі інноваційні технології, які б забезпечували відповідний рівень мобільності спеціаліста, що здатен швидко оволодіти професійними компетентностями і, за необхідності, перекваліфікуватись. Вищезазначене обґрунтовує доцільність впровадження тренінгу в навчальний процес вищих навчальних закладів. Це пов’язано з тим, що тренінг, на відміну від традиційних видів навчальних занять, вирізняється не тільки високою інтенсивністю занять, використанням різних інтерактивних методів навчання, але й забезпечує розвиток самостійності в майбутнього фахівця, формування в нього професійних і особистісних компетентностей, які підвищать рівень його конкурентоспроможності на ринку праці в майбутньому.

Особливе місце при вирішенні проблем якісної освіти займають застосування інтерактивних технологій, а саме тренінгових технологій, що знайшло відображення в роботах таких авторів, як М. Афанасьєв, Р. Баклі,

І. Венщикова, Г. Ковальчук, В. Пузіков, К. Торн [1 – 6] та ін. Незважаючи на велику кількість робіт, присвячених організації та проведенню тренінгів, існує ціла низка питань упровадження тренінгів саме у вищих навчальних закладах при підготовці кадрів для органів державної влади та органів місцевого самоврядування, які потребують уточнення та визначення. Це обґрунтовує мету наукового дослідження.

Метою статті є дослідження теоретичних і практичних аспектів упровадження тренінгу в навчальний процес вищих навчальних закладів при підготовці кадрів для органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку країн спонукають до пошуку нових моделей навчання, впровадження нових технологій, які спрямовані на неперервне професійне навчання, відбору змісту освіти, оновлення всіх ланок навчально-виховного процесу.

Підвищення конкурентоспроможності випускників вищого навчального закладу залежить значною мірою від методологічної компетентності викладачів, які акумулюють синтез знання дисциплін і психолого-педагогічну підготовку до їх викладання. Доцільність і перспективність тренінгових занять при підготовці кадрів для органів державної влади та органів місцевого самоврядування дедалі стає більше зрозумілою.

Раніше тренінги використовувалися тільки для підготовки фахівців, що мають практичний досвід. Сьогодні слід приділяти належну увагу цій формі навчання й виявити її переваги у процесі підготовки компетентного фахівця для майбутньої роботи в органах державної влади та органів місцевого самоврядування. Правильно проведений тренінг дозволяє фахівцю набути й розвинути конкретні знання, уміння і навички, необхідні для виконання певної роботи в майбутній професії [1].

Слід відзначити, що поняття “тренінги” трактується в літературі по-різному. Це залежить від сфери їх застосування. Навчальна спрямованість тренінгів як їх принципова характеристика виявляється, насамперед, у передачі і засвоєнні нових знань, умінь і навичок, джерелом яких є викладач-тренер, партнери зі спілкування і тренінгові ситуації. При цьому учасники не “отримують” готовим цей комплекс, а самі “приходять” до нього в силу своєї активності.

Тренінг – інтенсивні короткострокові заняття, спрямовані на створення, розвиток і систематизацію визначених навичок, необхідних для виконання визначених особистісних, навчальних або професійних завдань, у взаємозв’язку з мотивацією особистості відносно вдосконалення роботи [8].

Цінність тренінгів для системи вищої освіти виражається в тому, що вони дозволяють інтенсифікувати процес професійної підготовки (зберігаючи час та простір), зробити його більш ефективним за рахунок повної відповідності принципам особистісно орієнтованого навчання. Від інших засобів навчання тренінги відрізняються такими: граничністю цілей – порівняно звуженими, але точно визначеними цілями, які ведуть до досягнення мети; поведінковою

спрямованістю: слугую 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.

У роботі пропонується впровадження тренінгу “Аналіз регіонального господарського комплексу” у навчальний процес магістрів першого курсу спеціальності “Публічне адміністрування”. Тренінг розраховано на одну добу загальною тривалістю 6 год. Протягом роботи тренінгу передбачено декілька довготривалих і короткотривалих перерв. Метою даного тренінгу є формування професійних компетентностей студентів щодо проведення аналізу регіонального господарського комплексу та визначення пріоритетних напрямів підвищення ефективності його функціонування.

Зміст і структура компетентностей, що формуються у тренінгу “Аналіз регіонального господарського комплексу (РГК)”, подано на рисунку.

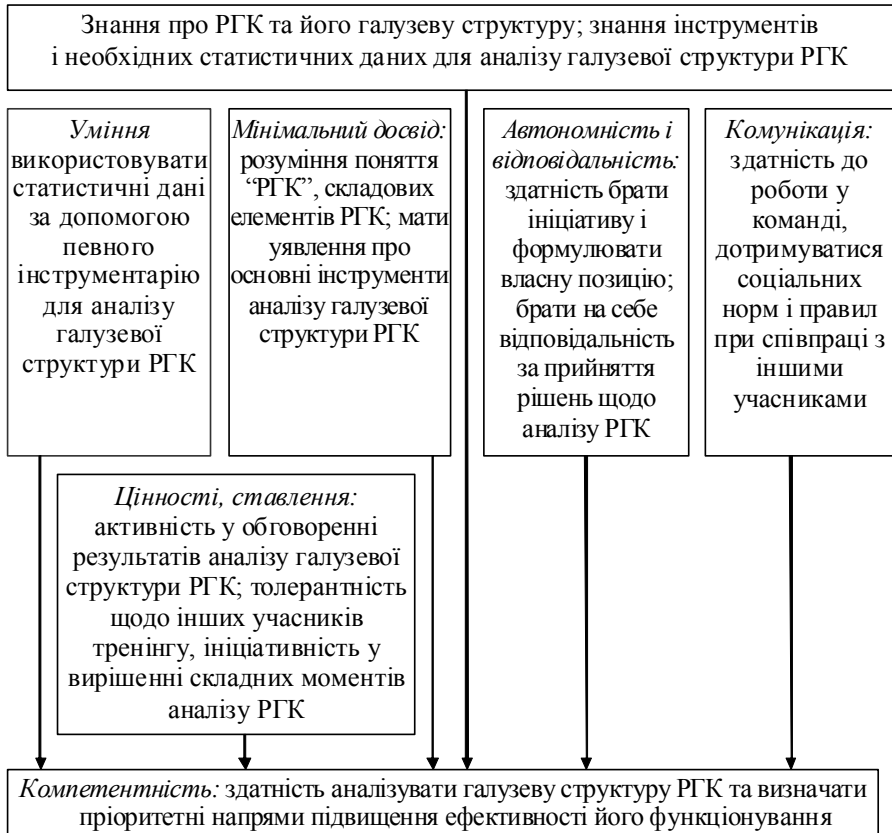


Рисунок. Зміст і структура компетентностей, що формуються у тренінгу

Слід зазначити, що проведення запропонованого тренінгу вимагає забезпечення певних умов навчання із використанням відповідних ресурсів (наприклад, наявність комп'ютеру, мультимедійного обладнання для проведення презентацій тощо). Тренінг має обмеженість бюджету часу (одна доба протягом 6 год.), тому результативність дій студентів-учасників тренінгу залежить від конкретно встановлених норм часу на визначені вправи, навчальні завдання.

Для даного тренінгу пропонується використовувати варіант обладнання аудиторії для тренінгу “кабінет для засідань” (усі студенти-учасники та викладач-тренер сидять усі разом за одним великим столом), але також мати можливість використовувати паралельно декілька невеликих столів, розташованих у кутах приміщення для проведення роботи в малих групах.

Результатом проходження тренінгу для майбутніх фахівців органів державної влади та органів місцевого самоврядування стане формування професійних компетентностей щодо проведення аналізу регіонального господарського комплексу та визначення пріоритетних напрямів підвищення ефективності його функціонування. Отже, у процесі проходження тренінгу студенти: по-перше, отримують цілісне уявлення про регіональний господарський комплекс як базису для соціально-економічного розвитку України в цілому; по-друге, навчаються використовувати відповідний інструментарій для аналізу галузевої структури господарського комплексу регіону; по-третє, навчаються виявляти базові, допоміжні і обслуговуючі галузі господарського комплексу регіону; по-четверте, навчаються визначати галузі спеціалізації, а також основні напрями розвитку регіонального господарського комплексу.

При проведенні тренінгу за темою “Аналіз РГК” пропонується застосовувати такі форми та технології тренінгу: для актуалізації знань та оцінки рівня поінформованості студентів – робота в малих групах, презентація, “мозкова атака”; для пошуку шляхів розв’язання проблеми – робота в малих групах, дискусія; для рефлексії – “апельсин”, “прогноз погоди”; для створення позитивного настрою, налаштування на нове завдання, формування малих груп – вправи і “рухавки”.

План-структуру запропонованого тренінгу з розподілом етапів, часу, визначенням тематики, переліком вправ, завдань, технологій представлено у таблиці.

Важливою частиною запропонованого тренінгу є самостійна робота та критерії оцінювання успішності роботи студентів. Мета самостійної роботи в ході проведення тренінгу – засвоєння студентами в повному обсязі навчального матеріалу, а також закріплення здобутих компетентностей через самостійне опрацювання окремих блоків тренінгу, узагальнення та закріплення знань щодо процесу аналізу регіонального господарського комплексу.

У ході виконання завдань самостійної роботи студенти мають можливість осмислити методи та прийоми, що застосовувалися під час проведення тренінгу, проаналізувати сильні та слабкі сторони своєї роботи, порівняти різні методи,

критично переробити отриману інформацію і зробити власні узагальнення. Отже, під час даного тренінгу самостійну роботу студентів спрямовано на розвиток таких якостей: по-перше, уміння працювати зі спеціальною літературою, сучасними інформаційно-комунікативними технологіями; по-друге, прояв ініціативи, активності у вирішенні поставлених завдань тренінгу; по-третє, організованість; по-четверте, дисциплінованість і відповідальність за виконання або невиконання певних завдань. Як завдання для самостійної роботи в даному тренінгу пропонується написання звіту за результатами тренінгу.

Таблиця

План-структура тренінгу за темою “Аналіз РГК”

Час, хв.	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи, форми	Очікувані результати
<i>Вступний етап</i>				
5	Вступ	Вступне слово тренера	Представлення	Визначено цілі, завдання тренінгу
10	Знайомство	Процес знайомства у групі	Вправа “Знайомство”	Ближче знайомство учасників тренінгу
5	Правила	Формування списку правил взаємодії у тренінгу	Вправа “Правила” Метод “Мозкова атака”	Прийнято правила взаємодії у тренінгу
10	Очікування	Визначення очікувань студентів від тренінгу	Вправа “Дерево очікувань”	Визначено список очікувань студентів
5	Інформація про регламент роботи	Узгодження регламенту роботи тренінгу	Відкрита дискусія щодо затвердження регламенту тренінгу	Обговорено і прийнято регламент тренінгу
Перерва (20 хв.)				
<i>Основний етап</i>				
10	Оцінка рівня поінформованості і учасників тренінгу	Створення сприятливої атмосфери у групі, підвищення згуртованості	Вправа “Шикуйся за датою народження”	Створено позитивну атмосферу у групі
20		Виявлення знань у студентів щодо процедури аналізу РГК	Вправа “Віночок”	Оцінено знання студентів про аналіз РГК
20	Актуалізація проблеми	Викладення групі інформації щодо аналізу РГК і напрямів його розвитку	Міні-лекція. Презентація тренера (Microsoft Power Point)	Надано матеріал щодо процедури аналізу РГК
10		Активізація групи, зняття напруги	Вправа-розминка (рухавка) “Ураган”	Активізовано студентів для роботи
10		Об’єднання групи у декілька підгруп	Вправа “Сезони року”	Об’єднано студентів у підгрупи
15		Здійснення аналізу РГК. Видача розрахункового завдання та вибір об’єкта дослідження кожної підгрупи	Вибір регіону методом жеребкування	Видано завдання студентам

Особливості реалізації державної кадрової політики в Україні

Закінчення табл.

Час, хв.	Змістовний блок завдання	Зміст	Технології, вправи, форми	Очікувані результати
Перерва (15 хв.)				
10	Пошук шляхів розв'язання проблеми, отримання інформації	Активізація групи, налагодження на роботу	Вправа “Рукостискання дружиби”	Активізовано студентів для роботи
50		Здійснюється процедура аналізу РГК й обґрунтування напрямів його розвитку	Робота студентів у малих групах	Сформовано компетентності щодо аналізу РГК
20		Підготовка презентацій студентами		Сформовано компетентності щодо формування висновків, підготовки презентацій
Перерва (30 хв.)				
10	Розвиток практичних навичок	Активізація групи після перерви	Вправа “Повторюю за мною...”	Активізовано студентів для роботи
30		Презентація роботи студентів за результатами розрахунків	Презентації групової роботи	Сформовано компетентності щодо групової роботи, проведення презентацій
10		Обговорення результатів у малих групах для підтвердження правильності висновків щодо аналізу РГК	Дискусія. Метод “Мозкова атака”	Сформовано компетентності щодо налагодження групової взаємодії, відстоювання власних позицій щодо розглянутих питань
Перерва (15 хв.)				
<i>Завершальний етап</i>				
10	Завершення роботи, отримання зворотного зв'язку	Проводиться оцінка емоцій учасників тренінгу	Вправа “Прогноз погоди”	Визначено емоційний стан учасників
5		Видача рекомендацій для підготовки звіту	Студенти отримали рекомендації щодо підготовки звіту з тренінгу	Видано рекомендації щодо оформлення звіту з тренінгу
10		Закінчення заняття та підведення підсумків	Вправа “Апельсин”	Виявлено, чи виправдалися очікування учасників
5		Оцінка зворотного зв'язку учасників тренінгу	Анкетування	Встановлено зворотній зв'язок від учасників
5		Завершальне слово викладача-тренера		Тренінг закінчено. Тренером підведено підсумки тренінгу

Оцінка успішності роботи студента в даному тренінгу пропонується комплексна, яка складається з декількох елементів, кожен з яких оцінюється за 12-бальною шкалою та має визначену питому вагу у загальній оцінці. Такими елементами є: дисципліна (10 %), аудиторна робота (30 %), комунікація (10 %), автономність і відповідальність (10 %), самостійна робота (20 %) і звіт з тренінгу (20 %).

Таким чином, упровадження в навчальний процес тренінгових технологій при підготовці фахівців для органів державної влади та органів місцевого самоврядування дозволить не тільки сформувати відповідні професійні компетентності, але й навчити їх техніці прийняття самостійних рішень, опрацювати методи та прийоми публічного виступу, усвідомити необхідність теоретичної підготовки для практичної роботи, ознайомитися з тими проблемами і труднощами, що можуть виникати в реальній майбутній професійній їх діяльності. Застосування запропонованого тренінгу в навчальному процесі вищих навчальних закладів сприятиме підвищенню якості знань студентів щодо майбутньої сфери професійної діяльності, здобуттю ними компетентностей у сфері майбутньої професійної діяльності та формуванню конкурентоспроможних фахівців відповідно вимог сучасного європейського ринку праці.

Література:

1. *Афанасьєв М. В.* Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства : навч. посіб. / М. В. Афанасьєв, І. В. Гонтарева, Д. О. Тищенко. – Х. : ВД “ІНЖЕК”, 2010. – 328 с.
2. *Бакли Р.* Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж. Бакли. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с.
3. *Венщикова И. А.* Технология организации и ведения бизнес-тренинга : метод. пособ. / И. А. Венщикова. – СПб. : Речь, 2006. – 342 с.
4. *Ковальчук Г. О.* Активізація навчання в економічній освіті / Г. О. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2003. – 234 с.
5. *Пузиков В. Г.* Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Речь, 2007. – 224 с.
6. *Торн К.* Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – 2-изд. – СПб. : Питер, 2008. – 208 с.
7. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / [Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бугенко, М. В. Аргюшина та ін.] ; за ред. Г. О. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2006. – 178 с.
8. *Шепелева Л. Н.* Программы социально-психологических тренингов / Л. Н. Шепелева. – СПб. : Питер, 2011. – 158 с.
9. *Яндола К. О.* Застосування тренінгу при підготовці менеджерів вищих навчальних закладах / К. О. Яндола. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ecoroz/2012_1/e121yand.pdf.

Надійшла до редколегії 03.09.2012 р.