

ФОРМУВАННЯ МЕНЕДЖЕРСЬКИХ УМІНЬ І НАВИЧОК ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ЗА ДОПОМОГОЮ ТРЕНІНГІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКИХ ІГОР

У статті розглянуті проблеми підготовки студентів, майбутніх менеджерів у галузі екологічної безпеки за допомогою тренінгів та організаційно-управлінських ігор. Розкриті найбільш характерні види тренінгів, що можуть бути використані під час навчання, а також форми організаційно-управлінських ігор запропонованих для підготовки фахівців з управління екологічною безпекою.

Ключові слова: тренінг, організаційно-управлінська гра, фахівці з менеджменту, екологічна безпека.

Постановка задачі. Проблеми екологічної безпеки в Україні являють небезпеку для людини та оточуючого середовища. Значну роль у погіршенні стану довкілля та умов проживання в державі відіграють розташовані на території країни промислові комплекси, «хижацьке» використання природних ресурсів, застаріле обладнання підприємств. Уже ні кого не викликає сумніву те, що забезпечення стійкого економічного зростання можливе лише при відповідному дотриманні принципів сталого розвитку, так, щоб економіка гармонувала з глобальною екосистемою. Звісно, не можна уповільнювати просування до нових форм господарювання. Проте все нове має бути зважене на екологічних терезах, будь-які реформи в економіці повинні починатися зі створення системи жорсткого екологічного контролю та управління.

Актуальною за таких умов стає підготовка кадрів для управління в галузі екологічної безпеки. Зрозуміло, що система екологічного управління функціонуватиме, якщо її персонал буде мати високий рівень професіоналізму, кваліфікації та відповідні навички в роботі. Крім того, нинішній етап розвитку суспільства потребує суб'єктної професійної позиції, здібностей інноваційного бачення проблем, самостійності і творчості в прийнятті рішень, що складають основу успішної діяльності в конкретних екологічних ситуаціях, а також цілеспрямованої професійної діяльності фахівців з управління екологічною безпекою (УЕБ) загалом, що відзначається неординарністю й оригінальністю мислення та дій.

Практика підготовки до менеджерської діяльності в умовах її інтенсифікації та наростаючої проблемності також свідчить про необхідність розробки проблем спеціальної підготовки, яка дозволяє формувати стан готовності до найкращого виконання управлінських функцій, типових для багатьох видів професій. Підготовкою менеджерів сфері виробництва в Україні опікуються Г.О. Горбань, О.І. Кульчицька, Д.Л. Орловський, О.Г. Романовський, Л.Л.Товажнянський та ін., але в їхніх працях проблема управління рідко пов'язується з екологічною безпекою. Стан на напрями розвитку екологічного управління та екологічного менеджменту на підприємствах (О.Ю.Анікеєва, А.В. Бохан, Л.В. Іванченкова, Є.Ю. Какутич, О.М.Мартинюк, Л.Г. Мельник).

Мета роботи. Метою даної статті є висвітлення формування професійних навичок у майбутніх правлінців екологічною безпекою за допомогою тренінгів та організаційно-управлінських ігор.

Викладення матеріалів дослідження. На основі отриманих знань про основні концепції стійкого розвитку, ідеї, принципи і закономірності цього розвитку, навчання на семінарах-тренінгах студенти повинні пізнавати масштаби екологічної нестійкості світу і розуміти причини наявних проблем, породжених особливостями нинішньої соціально-економічної системи, а також обговорювати зв'язок економіки, природи і соціуму. Майбутні фахівці з УЕБ мають навчитися виявляти наявні недоліки в теоретичному обґрунтуванні концепцій і оволодівати навичками практичної роботи з використання нових інформаційних технологій.

Практика показала, що тренінги, надаючи критерії, стандарти, рекомендації з ухвалення рішень у сфері охорони навколишнього середовища, збереження стабільності біосфери і комплексного вирішення соціальних, економічних і екологічних проблем, сприяють особистісному зростанню студентів, їхньому саморозвитку, самореалізації, самоактуалізації і бажанню вести здоровий спосіб життя в гармонії з природою.

Тренінги сприяють усвідомленому засвоєнню екологічних знань, розвитку екологічного мислення на відміну від репродуктивного методу відображення засвоєної екологічної інформації. Тренінги дають змогу задіяти емоційну та волюву сфери психіки студента, що допомагає уникнути байдужості під час сприймання екологічної інформації.

Еколого-психологічні тренінги відносимо до технологій формування екологічної культури, оскільки вони сприяють розвитку самоаналізу ставлення студентів до природи. Сутність використання цієї технології зумовлюється психологічним механізмом формування цінностей особистості, виникненням у студентів розмаїття емоцій [1].

Відомо, що соціально-психологічний тренінг – це корекційний метод виховання, що орієнтується на активну групову психологічну роботу. Зрозуміло, що використання одиничного еколого-психологічного тренінгу не зможе створити підґрунтя для бажаної корекції суб'єктивного ставлення майбутніх фахівців з УЕБ до природи. Тому необхідна серія тренінгів, а також поєднання їх з іншими видами навчально-виховної роботи, що мають екологічну спрямованість [1].

Оскільки емоційне забарвлення під час навчання відіграє чи не головну роль, для спонукання емоційних переживань студентів стосовно світу природи, то еколого-психологічні тренінги повинні включати навчально-виховні ситуації. Вони передбачають: надання конкретних знань про взаємодію з об'єктами природи, необхідність сталого розвитку суспільства; організацію діяльності, спрямованої на активне осмислення студентами наданої інформації і посилення емоційних переживань; спонукання до самостійної діяльності; систематичне створення нових емоційно насичених ситуацій.

Розглянемо специфіку та завдання еколого-психологічного тренінгу. Еколого-психологічний тренінг в системі професійної екологічної освіти спрямований для вирішення наступних завдань:

- корекція, формування і розвиток екологічних установок особистості, спрямованих на подолання антропогенного впливу різних видів господарювання;
- корекція взаємодії особистості з представниками різних галузей;
- навчання вміння та вироблення навичок такої взаємодії;
- розвиток упралінських здібностей суб'єкта під час його контактів з різними суб'єктами господарювання;
- розширення індивідуального екологічного простору [2].

Тренінг можна проводити в групах із 8-12 осіб під керівництвом викладача-тренера. Система тренінгу побудована таким чином, що учасникам були потрібні глибокі спеціальні знання про природу. Вихідний рівень сформованості ставлення до природи певною мірою впливає на вибір тренером стратегії і практики проведення роботи з певною групою. Ведучий не тільки повинен мати екологічні знання, а й бути підготовленим у галузі практичної психології, володіти досвідом ведення груп соціально-психологічного тренінгу. Більшість вправ (технік) не потребує спеціального забезпечення. Їх можна проводити в звичайних умовах, хоча ефект від тренінгу значно вищим, коли він відбувається на базі екологічного клубу, екологічного кафе тощо, оформлених відповідним чином.

Тренінгові вправи викладач використовує залежно від конкретної ситуації, яка створилася в групі. Зазвичай використовується така стратегія: спочатку пропонують вправи, спрямовані на розширення перцептивного досвіду взаємодії з природою та об'єктами неживої природи (прилади тощо); потім – на формування екологічної емпатії, стимулювання ідентифікації з природними об'єктами та протиставлення себе штучним (неприродним) об'єктам та предметам. Це формує психологічну взаємодію з природними об'єктами та предметами, створеними людиною. Цьому присвячено наступний етап тренінгу. В заключній

частині вдаються до вправ узагальнювального характеру, які коригують стратегію взаємодії з природними та неприродними об'єктами, до екологізації світосприйняття особистості, розширення суб'єктивного екологічного простору – зони персональної відповідальності за природу, розуміння небезпеки, що створюється господарською діяльністю людини [2].

Не менший ефект, ніж екологічні тренінги, дають організаційні управлінські ігри. Організаційні управлінські ігри – це завжди складний комплекс інтелектуальних і соціальних взаємодій учасників гри між собою, які виконують ролі представників різних організаційних служб. Для досягнення значного ефекту щодо формування управлінських навичок у майбутніх фахівців з УЕБ ми дотримувались організаційно-педагогічних умов, які представлені нижче [3].

Цілісність імітації професійної сфери. Гра повинна мати загальний сюжет або основну тему. Сюжет і тема визначаються типом професійної діяльності й організаційно-управлінських завдань, що стоять перед учасниками майбутньої гри, і проблемами.

Спрямованість на самоорганізацію. Учасники попадають у конкретні ігрові ситуації, кожний зі своєю точкою зору. Вони можуть приходити з різних спеціалізованих предметних галузей, можуть мати будь-які концептуальні і світоглядні уявлення, різні соціальні установки. Для того щоб скоординувати їхні дії в єдиній колективній діяльності, необхідно виявити способи дій учасників, скеровувати їхню рефлексію й аналіз на кооперативну співпрацю і продуктивну взаємодію. Функцію координації дій усіх учасників здійснюють організатор і спеціально виділена група викладачів.

Проблемність навчання. Цілі професійного і соціального навчання можуть бути досягнуті, якщо студенти опанують різноманітними способами вирішення проблем як у професійній галузі, так і в галузі соціальної взаємодії.

Методологічне забезпечення. Гру має підтримувати група викладачів, які володіють способами і методами вирішення проблем, аналогічних тим, що виникають у грі. Відповідно в потрібних проблемних ситуаціях група методологічного забезпечення пропонує засоби роботи або ж скеровує діяльність учасників на активний пошук і творчу розробку способів у випадках, коли ніхто не може запропонувати готових рішень. Такі викладачі використовувалися нами також для діагностики знань та умінь учасників гри.

Психологічне забезпечення. Викладачі психолого-педагогічних дисциплін здійснюють оперативну допомогу під час організації та проведення гри з метою підтримки позитивного психологічного клімату, якщо необхідно здійснення психологічної корекції. Крім того, вони здійснюють вивчення основних процесів гри й особливості колективних взаємодій. Ми залучали психологів також для діагностики рівнів сформованості професійних якостей учасників гри (до і після її проведення).

Технічне забезпечення. Організаційні управлінські ігри для успішної своєї організації вимагають безліч засобів технічного характеру. Сюди відносяться і засоби відображення інформації і дій учасників, засоби представлення результатів їхньої роботи і, нарешті, системи реєстрації всіх робочих процесів гри.

У залежності від того, яка із систем стає основним моментом, на який спрямована організація навчання, і що є центром колективного обговорення, виділяються різні ігрові форми: командно-позиційна, сюжетно-рольова, командна рольова або рефлексивна-позиційна ігри.

Необхідною вимогою організаційно-управлінських організаційних ігор є їхнє проведення з відривом від виробництва і тривалістю не менше п'яти днів. Ці вимоги визначені характером побудови етапів гри і феноменом входження в ігровий процес. Для того щоб організаційно-управлінська гра забезпечила справжнє розвиваюче навчання, у ній повинна здійснюватися імітація повного циклу розвитку діяльності – від підходу до вирішення якої-небудь ситуації до узагальненої оцінки знайденого способу вирішення. Таким чином, гра є спеціально організованою моделлю соціального розвитку особистості майбутнього управлінця. Основна структура цього процесу відповідає загальній структурі і психологічній будівлі інтелектуальної діяльності, що містить у собі:

- аналіз ситуації і виявлення основних проблемних точок;
- визначення основної стратегії дії і визначення цілей і плану діяльності;
- вибір способів і засобів діяльності і реалізація рішення;
- одержання результатів у процесі вирішення й оцінка ефективності.

Основні ланки структури розумової діяльності зумовлюють виділення основних шести етапів гри: етап введення й адаптації до ігрових умов, чотири етапи за структурою діяльності, етап підведення підсумків і оцінки [1,3].

Кожен денний цикл гри організовується в чотири етапи:

Перший етап: продуктивна робота самостійного розумового пошуку учасників гри. Робота здійснюється за основною сюжетною темою гри в режимі аналізу ситуації і проблематизації або самостійно в групах за ролями, або з участю і під керівництвом викладача.

Другий етап: загальне критичне обговорення результатів роботи функціональних груп. Цей етап організовується як обов'язкова критика й оцінка результатів і рішень як між групами учасників, так і з боку насамперед викладачів.

Третій етап: рефлексивний аналіз процесів гри і дій учасників. Учасники гри знову мають можливість порівняти власні оцінки із зовнішніми оцінками і судженнями. Увага переноситься на розуміння точок зору, адекватного представлення своїх концепцій і обґрунтованості оцінок альтернативних рішень. Учасники визначають стратегію своїх дій на наступний цикл і продовжують практично організовувати форми колективної взаємодії і здійснення спільної розумової діяльності.

Четвертий етап: організаційні рішення. Тут учасники мають можливість одержання консультативної допомоги від викладачів з питань, що виникають у процесі роботи. У цей час можлива організація корекційної психологічної роботи, здійснення прямих сугестивних впливів на учасників у різних формах [3,4].

В результаті глибокого і всестороннього вивчення нормативно-технічної документації, плідної і відповідальної роботи кожного студента був отриманий багатий матеріал для аналізу, регулювання і систематизації одержаних знань. У порівняно короткий термін студенти проаналізували стан виробництва, виявили в нім вузькі місця і спробували внести конкретні і засновані на теоретичних знаннях пропозиції з удосконалення технологічного процесу.

Перебування в умовах реального діючого підприємства дало поштовх до усвідомленого, обґрунтованого застосування того обширного теоретичного матеріалу, який був отриманий кожним студентом за 5 років навчання у ВНЗ. Кожен учасник ділових ігор переконаний, що така ґрунтовна підготовка, більш усвідомлений підхід до завершальної стадії навчання зіграє важливу роль в становленні випускника як фахівця з УЕБ.

Висновки. У процесі ігрового навчання майбутні фахівці з УЕБ змінюють свої особистісні установки й орієнтуються на оволодіння новими способами і засобами роботи. У них формуються способи аналізу власних дій, критичний підхід і спрямованість на самоорганізацію.

Дослідження підтверджують, що саме технології моделювання виробничих ситуацій у поєднанні з проектною діяльністю найбільш ефективні в плані оптимізації професійної підготовки майбутніх фахівців з УЕБ. Екологічні тренінги та організаційно-управлінські ігри, як показало наше дослідження, здатні надати майбутньому управлінцю неоціниму допомогу на шляху саморозвитку, формування цілісного мислення, інтелектуальних здібностей, творчої уяви, життєвих сил особистості.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Педагогіка управління / Л.Л. Товажнянский, А.Г. Романовский, О.С. Пономарьов, З.О. Черваньова. – Харків: НТУ «ХП». – 2003. – 408 с.
2. Педагогічні технології у неперервній професійній освіті: Монографія /С.О. Сисоєва, А.М. Алексюк, П.М. Воловик, О.І. Кульчицька, Л.Є. Сігаєва, Я.В. Цехмістер та ін.; За ред. С.О. Сисоєвої. – К.:ВШОЛ, 2001. – 502 с.

3. Латишева О.В. Стан та напрями розвитку екологічного управління і екологічного менеджменту на підприємствах / Латишева О.В. // Економічні проблеми природокористування. – 2007. – Вип.2. – с.38.

4. Матюшкин А.М. Проблемные ситуации психологической подготовки специалиста в вузе / Матюшкин А.М., Понукалин А.А. // Вопросы психологии. – 1988. – №2. – С.76-82.

5. Регіональний вимір екологічної безпеки України з урахуванням загроз виникнення техногенних і природних катастроф / Н.В. Агаркова, А.Б. Качинський, А.В. Степаненко. – К. : НІСД, 1996. – 82 с.

Рецензент: к.пед.н, доц. Білецька Г.А., докторант Вінницького державного педагогічного університету ім. М. Коцюбинського.

к.пед.н., доц. Дячук А.А., к.т.н., доц. Муляр І.В.

ФОРМИРОВАНИЕ МЕНЕДЖЕРСКИХ УЧЕНИЙ И НАВЫКОВ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО УПРАВЛЕНИЮ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ С ПОМОЩЬЮ ТРЕНИНГОВ И ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ИГР

В статье рассмотрены проблемы подготовки студентов, будущих менеджеров в области экологической безопасности с помощью тренингов и организационно-управленческих игр. Раскрыты наиболее характерные виды тренингов, которые могут быть использованы во время учебного процесса, а также формы организационно-управленческих игр предложенных для подготовки специалистов по управлению экологической безопасностью.

Ключевые слова: тренинг, организационно-управленческая игра, специалисты по менеджменту, экологическая безопасность.

A. Dyachuk, I. Muliar

FORMATION OF MANAGERIAL SKILLS OF MANAGEMENT PROFESSIONALS ECOLOGICAL SECURITY THROUGH TRAINING AND ORGANIZATIONAL MANAGEMENT GAMES

The article deals with the problem of preparing students for future managers in the field of environmental security through training and organizational management games. Disclosed most typical types of training that can be used, as well as organizational and managerial forms of games offered for training in the management of environmental safety.

Keywords: training, organizational and management game, experts in management, environmental security.