



## ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ТА ЕКОНОМІЧНА БЕЗПЕКА

УДК 378.14

Мушеник І.М.,  
к.е.н., доцент кафедри інформаційних технологій  
Бурлаков О.С.,  
к.е.н., доцент кафедри інформаційних технологій  
Подільський державний аграрно-технічний університет

### ТРЕНІНГОВІ МЕТОДИ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ-АГРАРНИКІВ

Mushenyk I.M.,  
cand.sc.(econ.), assistant professor of  
department of Information technology  
Burlakov O.S.,  
cand.sc.(econ.), assistant professor  
of department of Information technology  
Podolsky State Agricultural and Technical University

### TRAINING METHODS IN THE FORMATION OF PROFESSIONAL FUTURE SPECIALISTS AGRARIAN READINESS

**Постановка проблеми.** Дуже часто навчання, пронизане умоглядним змістом, формує лише абстрактне уявлення фахівця про майбутню роботу. Тому найчастіше випускники навчальних закладів на практичній роботі змушені в буквальному значенні перенавчатися, адаптуючись до умов праці.

Як відомо, між теорією і практикою завжди існує відстань, а бажане не завжди збігається з дійсним. Не випадково до сьогоднішнього дня залишається невирішеною проблема невідповідності підготовки фахівців у сучасних вузах (яка здійснюється шляхом академічного навчання) вимогам практичної діяльності.

Напрацювання в галузі сучасної управлінської теорії і практики настільки різноманітні, що вимагають переоцінювання концепції, стратегії, змісту та методики формування управлінської компетентності майбутніх фахівців-аграріїв.

Для того, щоб не відставати від вимог часу, відбувається інтенсифікація освітнього процесу у ВНЗ на основі впровадження в нього інтерактивних технологій навчання, створення психологічно комфортного середовища для розвитку загальних управлінських навичок і вмінь, набуття основ управлінської культури. Ефективними методами навчання студентів до управлінської діяльності є активні методи, які сфокусовані на набутті навичок і вмінь конструктивного прийняття рішення у процесі розв'язання управлінського завдання, активного слухання, встановлення контактів із співрозмовником, зняття емоційного напруження тощо.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Розв'язанню проблеми формування управлінської компетентності у майбутніх фахівців присвячені роботи таких науковців: В. Кричевського, О. Мармази, Л. Троєльнікової, О. Атласової, О. Тонконогої, Т. Шамової.

Український психолог О.І. Кульчицька пропонує при підготовці студентів до майбутньої роботи на керівних посадах використовувати такі групові методи тренінгу творчих здібностей: мозковий штурм; "гірлянди асоціацій"; сінектика тощо [4].

Ю. Ємельянова свідчить про те, що термін "тренінг" має використовуватися не для характеристики методів навчання, а для визначення методів розвитку здібностей людини до навчальної діяльності чи до оволодіння будь-яким складним видом діяльності [5].

Проте, незважаючи на наявність праць науковців із проблеми формування компетентності майбутніх фахівців до професійної діяльності, проблема формування управлінської компетентності у студентів аграрних ВНЗ залишається невирішеною.

**Постановка завдання.** Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні теоретичних і методичних основ використання тренінгу як ефективного методу формування управлінської компетентності у майбутніх керівників аграрної сфери.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасні напрацювання в традиційній підготовці студентів до управлінської діяльності (лекції, семінари, дискусії, вирішення проблемних завдань тощо), перш за все, впливають на розвиток їх мислення, пам'яті студентів, орієнтуючи на "заучування" знань, що не сприяє повноцінному формуванню управлінської компетентності, сутність якої полягає не тільки в теоретичній, а й в практичній та психологічній підготовленості особистості майбутнього фахівця до здійснення управлінської діяльності.

Науковці, які досліджують проблему вдосконалення управлінської підготовки фахівців вважають, що її ефективність значною мірою забезпечується використанням інноваційних педагогічних технологій і рефлексивно-інноваційних методів (організаційно-дійові ігри, психологічні практикуми, тренінги) їх підготовки.

*Тренінг як метод навчання відрізняється від традиційних методів* тим, що під час його проведення одночасно відбувається, по-перше, передача знань і самостійний пошук способів і оволодіння технологіями та алгоритмами вирішення поставлених навчальних завдань; по-друге, формування та вироблення навичок і вмінь; по-третє, розвиток різноманітних психологічних структур особистості фахівця, а також особистості в цілому.

Розглядаючи професійну підготовку як роботу студента над своїм особистісним становленням як майбутнього фахівця, тренінги доцільно застосовувати у функції активного та дієвого методу підготовки аграріїв.

Основні тренінгові методи, запропоновані І. Вачковим, котрий їх групує на такі:

- метод концентрації присутності (активізація події, що відбувається у психологічному просторі);
- метод групової рефлексії (активізація події, що відбувається у просторі дискурсу);
- метод побудови диспозицій (активізація події, що відбувається у просторі фізичної реальності).

Усі зазначені методи спрямовані на те, щоб у процесі тренінгової роботи розгорталися події, які б були неочікуваними для студентів – учасників тренінгу і значущими для їх професійних змін, тобто для формування готовності до спілкування.

Отже, в чому полягає ефективність тренінгів у навчальних установах і чому ми пропонуємо для впровадження ці методи? Перш за все під час тренінгових занять первинний вплив здійснюється не на пізнавальну сферу психіки людини (сприйняття, увагу, пам'ять, мислення), а вихід на неї через емоційно-почуттєву і мотиваційну сфери. Приблизна схема цієї педагогічної взаємодії виглядає так: розум викладача → переживання і почуття студента → розум студента → розум викладача (зворотний зв'язок). Тобто шляхом використання різноманітних тренінгових методів (рольова гра, групова дискусія, вправи з вербальної та невербальної комунікації, тренування певних навичок, відеозворотний зв'язок та ін.) студент, слухач набуває досвіду переживання певних ситуацій, своїх психічних станів, фіксує та запам'ятовує емоційне забарвлення під час вирішення тих чи інших тренінгових завдань. Отриманий емоційно-почуттєвий досвід піддається інтелектуальній обробці та надійно зберігається. Внаслідок чого у студента формуються необхідні навички, знання, уявлення, погляди й цінності, які ним уже сприймаються як власні, а не нав'язані зовні.

*Специфічними ознаками тренінгу* є атмосфера невимушеності і свободи спілкування між його учасниками; стадійність, зумовлена соціально-психологічними закономірностями розвитку групи; акцент на активні взаємини між учасниками групи; застосування активних методів групової роботи; провідна роль особистості тренера в досягненні цілей тренінгу; певна просторова організація (частіше всього – коло).

У залежності від мети і завдань тренінги класифікують за різними ознаками: корпоративні, інноваційні, управлінські, індивідуальні (кочинг), групові, інтегративні, психологічні тощо. На нашу думку, всі вони є модифікацією *соціально-психологічного тренінгу* (СПТ). В основному, СПТ – це активне соціально-психологічне навчання з метою формування компетентності, активності і спрямованості особистості в спілкуванні з людьми, вдосконалення колективних зв'язків і стосунків [1]. Проте, на нашу думку, межі його застосування є значно більші, ніж розвиток навичок ефективного спілкування.

*Тренінг поєднує такі чотири узагальнені принципи діяльності:*

1) тренінг як *своєрідна форма дресури*, при якій жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного підкріплення формуються необхідні способи поведінки, а за допомогою негативного підкріплення "стираються" шкідливі, непотрібні;

2) тренінг як *тренування*, в результаті якого проходить формування і відпрацювання вмінь і навичок ефективної поведінки;

3) тренінг як *форма активного навчання*, метою якого є перш за все передача знань, а також розвиток деяких навичок і вмінь;

4) тренінг як *метод створення умов для саморозкриття* учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення особистісних психологічних проблем [5].

Отже, учасники тренінгу не просто пізнають, як будувати ефективну модель взаємодії з

колегами, керівництвом, підлеглими в різних типових і неординарних ситуаціях, а безпосередньо набувають нові знання, навички і вміння в спеціально змодельованих ситуаціях поведінки.

Згідно з положеннями теорії настанови Д. Узнадзе, рольових ігор С. Рубінштейна, ідеї П. Гальперіна про формування орієнтовних основ розумових дій, поведінка людини в основному має імпульсивний характер. Імпульсивні реакції в управлінських ситуаціях часто бувають неадекватними в контексті ситуації, яка склалася. Проте ми часто не усвідомлюємо цього. Якщо людина усвідомлює неадекватність своєї поведінки, то, найімовірніше, вона буде намагатися реагувати усвідомлено. Оптимальним методом сприяння цьому процесу є тренінги, бо саме на стадії об'єктивації проходить навчання способом реагування, спілкування, які роблять поведінку людини більш адекватною. Після певного закріплення нова її поведінка стає знову неусвідомленою, імпульсивною, але вже на новому, більш ефективному рівні.

*Тренінгова програма формування управлінської компетентності фахівців-аграрників* має складатися, на нашу думку, з таких взаємопов'язаних змістовних блоків – *особистісного, комунікативного та професійного.*

*Особистісний* блок починає програму тренінгів, тому для тренера-викладача найбільш важливим на цьому етапі є формування згуртованості групи, відпрацювання групових правил поведінки на тренінгу, мотивування учасників тренінгу, діагностування особистісних якостей студентів. Ці процеси відбуваються безпосередньо на фоні заглиблювання учасників в свій внутрішній світ, фокусування на своїх переживаннях, думках, уявленнях про самого себе. Метою цього блоку є сприяння усвідомленню учасниками самого себе (своєї особистості) і розумінню інших людей.

*Комунікативний* блок спрямований на усвідомлення учасниками себе в системі професійного й особистісного спілкування та його метою є формування навичок спілкування з колегами по роботі, з адміністрацією, з діловими партнерами, налагодження ділової взаємодії, розвиток вміння слухати, висловлювати свою точку зору, знаходити компромісне рішення, аргументувати і відстоювати свою точку зору. Кожен учасник досліджує свій стиль спілкування, спостерігає за поведінкою інших учасників, усвідомлює звичні способи спілкування, аналізує помилки в міжособистісній взаємодії.

*Професійний* блок орієнтований на усвідомлення учасниками себе в системі професійної, управлінської діяльності. Його мета – закріплення нових способів професійно-активної поведінки, розвиток навичок і вмінь керування та ефективного лідерства, набуття практичних навичок і вмінь формування власної управлінської кар'єри, відпрацювання вмінь самоаналізу управлінської діяльності, а також способів вивільнення свого творчого потенціалу.

Отже, за допомогою тренінгу ефективність формування управлінської компетентності прослідковується на кількох таких рівнях:

- на когнітивному рівні – отримання нових знань, інформації про себе та інших, про більш конструктивні способи управлінської діяльності;
- на емоційному рівні – переживання з приводу особистої нездатності в деяких аспектах управлінської діяльності, набуття емоційного досвіду в стосунках з групою, усвідомлення своїх емоційних переживань, підвищення самоконтролю;
- на поведінковому рівні – набуття нових прийомів, способів поведінки, навичок і їх закріплення;
- на особистісному рівні – корекція ставлення до себе і інших людей, корекція настанов, особистісних якостей, які заважають ефективному спілкуванню, оптимальній діяльності [3].

**Висновки з проведеного дослідження.** Тренінг активізує процес навчання, посилює його практичну орієнтацію, допомагає перебороти деструктивні форми поведінки студентів, в найбільшій мірі сприяє оволодінню ними управлінськими технологіями, оптимально формує теоретичну, практичну та психологічну діяльність, ефективно формує управлінську компетентність майбутнього фахівця-аграрника.

Перспективи подальших розвитку у даному напрямі дослідження насамперед полягають у визначенні методик, методів і прийомів, пошуку ситуацій і розробленні вправ для ефективного формування управлінської компетентності у студентів аграрних ВНЗ.

## Література

1. Кульчицька О.І. Підготовка студентів до майбутньої роботи на керівних посадах / О.І. Кульчицька // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2001. – № 2 (3). – С. 15-20.
2. Малиновська Г.А. Особливості формування іншомовної комунікативної компетенції майбутнього економіста в процесі його професійної підготовки / Г.А. Малиновська // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 5. – С. 88-95.
3. Мельничук І.М. Тренінг для визначення ціннісних орієнтацій студентів / І.М. Мельничук // Проблеми сучасної педагогічної освіти. – Серія: Педагогіка і психологія. – Ялта: РВВ КГУ, 2007. – Вип. 15. – Ч.1. – С. 178-184.
4. Мороз Л.І. Теоретичне та прикладне обґрунтування алгоритму складання програми тренінгу професійно – психологічного спрямування / Л.І. Мороз // Практична психологія та соціальна робота. –

2006. – № 3. – С. 7-10.

5. Мороз Л.І. Тренінгові технології навчання у ВНЗ / Л.І. Мороз., С.І. Яковенко. – К., 2004. – 202 с.

6. Рибалка В.В. Психологічна наука як фактор гуманізації професійної підготовки управлінських кадрів у вищих технічних закладах освіти / В.В. Рибалка // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2000. – № 1. – С. 109-117.

7. Сисоєва С.О. Педагогічні технології професійної освіти: навчальний тренінг: навч-метод. посібн. / С.О. Сисоєва, Л.І. Боднарева. – К., ВМУРоЛ «Україна», 2006. – 162 с.

8. Штепа О.С. Трансформація особистості у тренінгах особистісного зростання та способи її вимірювання / О.С. Штепа // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 3. – С. 53-57.

### References

1. Kulchytska, O.I. (2001), "Preparing students for future work in management positions", *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*, no. 2 (3), pp. 15-20.

2. Malynovska, H.A. (2002), "Features of formation of foreign language communicative competence of future economists in the process of training", *Pedahohika i psykhohiia profesiinoi osvity*, no. 5, pp. 88-95.

3. Melnychuk, I.M. (2007), "Training for determining the value orientations of students", *Problemy suchasnoi pedahohichnoi osvity*, iss. 15, part 1, pp. 178-184.

4. Moroz, L.I. (2006), "Theoretical and practical substantiation of algorithm programming training professional - psychological direction", *Praktychna psykhohiia ta sotsialna robota*, no. 3, pp. 7-10.

5. Moroz, L.I. and Yakovenko, S.I. (2004), *Treninhovi tekhnolohii navchannia u VNZ* [Training technology education in universities], Kiev, Ukraine, 202 p.

6. Rybalka, V.V. (2000), "Psychological science as a factor in the humanization of professional management training in higher technical educational institutions", *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy*, no. 1, pp. 109-117.

7. Sysoieva, S.O. and Bodnareva, L.I. (2006), *Pedahohichni tekhnolohii profesiinoi osvity: navchalnyi treninh* [Pedagogical technology of professional education, training], tutorial, VMURoL «Ukraina», Kyiv, Ukraine, 162 p.

8. Shtepa, O.S. (2004), "The transformation of the individual in the training of personal growth and how to measure", *Praktychna psykhohiia ta sotsialna robota*, no. 3, pp. 53-57.

Рецензент: д.е.н., доцент Подільського державного аграрно-технічного університету І.А. Цвігун