

Scientific and pedagogical workers, cultural and educational activities, higher educational establishments, pedagogical skills, students.

УДК 378.091.12/.147

**МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ МІЖПРЕДМЕТНОГО ТРЕНІНГУ В
КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

О. В. Наконечна, кандидат педагогічних наук

У статті розглянуто сутність міжпредметного тренінгу та методика його проведення. Визначено роль тренінгу у забезпеченні формування усіх складових професійної компетентності майбутніх фахівців з обліку та аудиту у вищих аграрних навчальних закладах. Розкрито особливості тренінгових атрибутів та зміст тренінгових занять. Показано місце викладача-тренера у проведенні міжпредметного тренінгу, визначено вимоги до його якостей та виокремлено завдання в координації самостійної та групової роботи студентів.

Міжпредметний тренінг, професійна компетентність, вищі аграрні навчальні заклади, майбутні фахівці з обліку та аудиту.

Постановка проблеми в загальному вигляді. В умовах реформування аграрного сектору економіки України зростає роль бухгалтерських служб у забезпеченні якісної облікової інформації для прийняття виважених управлінських рішень. Тому професійна освіта покликана не лише забезпечити знаннями, практичними вміннями, але й навчити бути кращим, конкурентоспроможним. Це можливо за умов використання в навчально-виховному процесі вищих аграрних навчальних закладів компетентнісного підходу та формування професійної компетентності майбутніх фахівців з обліку та аудиту. На сьогодні потенційні роботодавці – керівники сільськогосподарських підприємств – відзначають, що випускникам бракує професійних умінь та навичок. Тому є потреба у пошуку таких методик і моделей, які сприяли б узагальненню теоретичного матеріалу, а також поєднували виконання практичного завдання на умовах посадових функцій, моделюючи при цьому діяльність бухгалтерської установи.

Вміння аналітично мислити, брати на себе відповідальність за доручену справу, формування професійних знань і навичок, розвиток суб'єкт-суб'єктних відносин між студентами та викладачем, налагодження позитивної атмосфери у колективі, врахування його соціально-

© О. В. Наконечна, 2014

психологічні особливості, вмотивування до діяльності та співробітництва – все це розвивається за допомогою тренінгу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Не зважаючи на велику кількість публікацій, які розкривають сутність тренінгових занять при підготовці фахівців, (Н. Бухлова [1], О. Гаврилук [2], Д. Годлевська [3], Г. Ковальчук [6], С. Міхеєва [5], А. Колот [7]) питання методики міжпредметного тренінгу для формування професійної підготовки майбутніх фахівців з обліку та аудиту у вищих аграрних навчальних закладах є недостатньо дослідженим. У зв'язку із тим, що на сьогодні єдиної методики проведення тренінгу не існує, це дало можливість, враховуючи накопичений досвід вище зазначених науковців, проявити творчий підхід.

Мета статті: розкрити сутність і методику проведення міжпредметного тренінгу для формування професійної компетентності майбутніх фахівців з обліку та аудиту у вищих аграрних навчальних закладах.

Виклад основного матеріалу. При розробці міжпредметного тренінгу «Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з обліку та аудиту у ВАНЗ» враховано курсову підготовку. Даний тренінг передбачає повторення, закріплення і поглиблення теоретичних знань та практичних навичок, здобутих студентами під час вивчення дисциплін циклу професійної та практичної підготовки і спрямований на забезпечення формування усіх складових професійної компетентності майбутніх фахівців.

Міжпредметний тренінг за своєю формою є навчальним і передбачає використання, як правило, нетрадиційних або інноваційних форм і методів навчально-пізнавальної діяльності, спрямованих на засвоєння професійних ролей майбутніх фахівців з обліку та аудиту шляхом вирішення практичних задач.

Тренінг має свою чітку структуру та наперед складений хід роботи на кожен день. Це допомагає дотримуватися основних питань, які мають бути опрацьовані в ході роботи. Під час тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед його учасниками-студентами безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, робить процес навчання цікавим, не обтяжливим. Міжпредметний тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук і повністю охоплює весь потенціал студентів–майбутніх фахівців, сприяє розвитку мотивації та стимулює інтерес учасників до пізнання. Саме великого значення має мотивація в учасників, оскільки тренінг вимагає від того, хто навчається, значної активності, обумовленої більше внутрішніми, ніж зовнішніми факторами. Роль педагога полягає у підведенні особистості учасника до переходу від вимоги «ти мусиш» до стану «я хочу» за допомогою педагогічних стимулів.

Дослідники підкреслюють [8, с. 235], що такі засоби діють на емоційну сферу студента, викликають у нього почуття, бажані для педагога і вихователя, позитивно впливають на його діяльність,

спрямування і наслідки. Стимулювальні дії містять у собі всі види позитивних оцінок, схвалення окремих дій учасників, проте міра заохочень має відповідати рівневі досягнень, а також педагогічні стягнення, осуд, коли вони не гальмують навчання і поведінку, а збуджують в студентів власне критичне ставлення до свого вчинку, яке поступово переходить у бажання виправитись.

Кожне заняття спрямоване на вирішення окремих завдань тренінгу. При розробці тренінгу дотримано його уже звичних атрибутів. До них належать тренінгова група, тренінгове коло, приміщення, тренер, правила тренінгу, які група схвалює ще на першому занятті, атмосфера взаємодії та невимушеного спілкування, інтерактивні методи навчання. В ході розробки тренінгу відібрано оптимальні методи навчальної діяльності, що сприяють високому рівню самостійності, розвитку здібностей та активності студентів з урахуванням індивідуального і диференційованого підходів. Адже учасники тренінгу мають різний рівень підготовки, один засвоює матеріал, коли читає його, другий, коли слухає, а інший у процесі практичних занять. Також передбачено застосування як колективних, так й індивідуальних форм роботи під час виконання завдань. Оскільки інтерактивні методи є ефективнішими за меншої кількості учасників, тому в процесі виконання завдань досить часто задіяні малі групи по 4–5 осіб у кожній, а також робота у парах. Слід зазначити, що склад груп не завжди є постійним. Це в свою чергу сприяє усуненню бар'єрів у спілкуванні, розвиває здатність адаптовуватися до нових умов і якоюсь мірою впливає на об'єктивне оцінювання педагогом роботи кожного студента. Отже, урізноманітнивши форми і методи навчання, застосовувані при розробці тренінгу, отримано можливість забезпечити потреби студентів-учасників і досягти цілей тренінгу.

Оскільки провідна роль у проведенні тренінгу належить викладачу, тому він має володіти такими професійними якостями: гнучкість, інтерес до людини, широта, терплячість, конструктивність, доброзичливість [7, с. 174].

Кожне заняття тренінгу передбачає такі складові: пояснення, імітацію, закріплення. Вибір методів навчання в кожному конкретному випадку залежить від цілей, які саме знання, уміння чи якості слід сформулювати, змісту навчання, закономірностей навчального процесу, пізнавальних можливостей студентів [4, с. 218-223].

Тому міжпредметний тренінг ґрунтується на комплексному застосуванні різних методів навчання: міні-лекція, бесіда, розповідь, демонстрація, пояснювально-ілюстративний метод, вправа, ігровий метод, кейс, диспут, мозковий штурм, змагання.

Формуванню складових професійної компетентності майбутніх фахівців з обліку та аудиту забезпечують розроблені в рамках тренінгу міні-лекції, які включають розгляд виключно проблемних або дискусійних питань, наприклад, стосовно вибору методів оцінки запасів, обліку біологічних активів, місця і ролі фахівця з обліку та аудиту в АПК.

Етап сприйняття інформації є одним із компонентів процесу засвоєння знань і в більшості випадків відбувається через органи зору, а тому зорова наочність має значний вплив на рівень засвоєння знань. Опанування знань майбутніми обліковими працівниками та аудиторами не можливо уявити без використання реальних бухгалтерських документів, звітів, таблиць, схем, графіків, які вимагають передусім зорового, слухового сприймання, зокрема, наочних методів: демонстрації, пояснювально-ілюстративного. Тому міні-лекції, ділові ігри, візуально підкріплюються схемами, таблицями, первинною документацією з бухгалтерського обліку, типовими бланками фінансової, податкової звітності, законодавчими документами – усім тим ілюстративним матеріалом, який реально відображає організацію ведення бухгалтерського обліку на аграрному підприємстві.

Із метою систематизації і узагальнення знань на окремих ділянках облікової роботи використовується бесіда, необхідною складовою якої є підібрані чіткі і зрозумілі питання. Це сприяє встановленню діалогу між викладачем і студентами. Для досягнення високого рівня професійної компетентності майбутніх фахівців з обліку та аудиту важливим є формування мотивації навчальної пізнавальної діяльності. Вона проводиться шляхом бесіди про необхідність знань, що вивчаються, у майбутній професії, створення проблемної ситуації, ситуації успіху.

Для забезпечення ефективності такого словесного методу як розповідь при формуванні професійної компетентності запропоновано розповідь, яка ґрунтується на цікавих фактах, реальних виробничих ситуаціях і передбачає колективне висловлювання учасників на конкретно задані теми: «Право в моєму житті», «Моє відношення до права», «Межу Закону не переступи», «Закон і право для всіх єдині», «Сучасний фахівець... Яким він має бути?», «Навчання чи захоплення працею», «Чого я досяг у житті?».

Необхідним стимулом до досягнення високих успіхів у навчанні є змагання, яке спостерігається при проведенні вікторини «Облік витрат сільськогосподарської продукції». Завдяки створенню помірної атмосфери боротьби, в учасників підвищується мотивація до засвоєння знань з управлінського обліку.

Серед методів навчання, які є найважливішими для формування професійних умінь, вважаємо використання в процесі проведення міжпредметного тренінгу вправ («Асоціації», «Формула успіху», «Робота з касовими документами в програмі 1С: Бухгалтерія», «Виробничі ситуації» «Баланс»), наскрізної задачі з бухгалтерського обліку в зарубіжних країнах, дидактичного лото «Дебет-Кредит», інтерактивної вправи «Ажурна пилка», групової мозаїки «Професійний портрет фахівця з обліку та аудиту», кросворду «Заробітна плата як важлива складова частина системи соціально-трудових відносин на підприємствах АПК» тощо. Раціональне використання цього методу передбачає чітке формулювання перед учасниками навчального завдання, демонстрацію способів

виконання, поступове ускладнення з урахуванням навчальних можливостей та здібностей.

У процесі виконання вправ широко використовуються технічні засоби навчання, за допомогою яких поліпшується якість навчання за рахунок більш оперативного доступу і повного використання інформації, підвищується ступінь наочності, мотивація й інтерес до навчання.

Застосування в рамках тренінгу ігрового методу дає змогу імітувати професійну діяльність та активізувати процес пізнання учасників. Викладач, який виступає в ролі керівника гри має:

- залучати усіх учасників групи на умовах підпорядкування особистих інтересів виконанню кожним своєї ролі;
- формувати аналітичне мислення, виховувати вдумливе ставлення до отриманої інформації й уміння користуватися нею в процесі розв'язання виробничих ситуацій;
- формувати навички професійної культури і поведінки;
- забезпечувати можливість набуття учасниками гри якостей лідерів, коли вони грають, «як на підприємстві» й обґрунтовують власні рішення або висловлюють розумні професійно вмотивовані пропозиції.

Ділові ігри «Робочий день в бухгалтерії», «Складання та перевірка декларацій з ПДВ» спрямовані не лише на основі знань фінансового та податкового обліку сформувати уміння вести облік розрахунків з підзвітними особами та складати податкову декларацію, а й чи не найголовнішим є те, що саме застосування такого методу навчання дозволяє наблизити освітній процес до реальних умов професійної діяльності.

Під час розробленої рольової гри «Прес-конференція» та інших рольових ігор учасники мають змогу виступати в ролі керівників агрофірм, фінансових аналітиків та експертів, доводити значення професії бухгалтера, обговорювати перспективи розвитку аграрної галузі, давати практичні рекомендації на основі реальних розрахунків за даними бухгалтерських документів щодо поліпшення економічного стану підприємства. За допомогою гри «Ланцюжок» в учасників формуються знання з основ облікової інформатики, які є передумовою формування умінь роботи зі спеціалізованою програмою «1С: Бухгалтерія».

Диспут «Оцінка запасів» передбачає розгляд учасниками тренінгу питань проблемного характеру в бухгалтерському обліку стосовно вибору методу оцінки запасів. Дидактична пізнавальна мета диспуту якраз і полягає у тому, щоб окреслити різницю у розумінні проблеми і в суперечці знайти шляхи встановлення істини, виробити точку зору, яка відповідає істині.

У тренінгу використані кейси «Ринок зерна. Взаємодія з іншими ринками», «Якщо бухгалтер замість директора ставить підпис...», які інтегрують теоретичний матеріал із обліково-економічних та правових дисциплін. Основними їхніми завданнями є навчити алгоритму прийняття правильного рішення в певній виробничій ситуації, самостійно діагностувати і прогнозувати нетипові або типові виробничі ситуації на

сільськогосподарських підприємствах, ринку аграрної продукції на рівні країни та світу, аналізувати та виявляти проблему ризику технологічного процесу та приймати рішення.

Оскільки застосування цього методу вимагає обов'язково реальної виробничої ситуації, яка базується на фактичних матеріалах, колись відбувалася або має здатність до повторення, і створення конкретної ситуації є трудо- і матеріаломістким процесом, тому використано заздалегідь розроблені науковцями кейси. Під час кейсів обов'язковим є забезпечення учасників інструкційними картками та нормативно-правовими актами.

Протягом усього часу проведення тренінгу важливого значення набуває забезпечення міжпредметних зв'язків. У рамках проведення тренінгу самостійна робота реалізується в повній мірі під час власне занять (зображення «формули успіху», опрацювання нормативно-правових актів та ін.) та шляхом виконання індивідуальних творчих робіт (заповнення декларації з ПДВ). Завдання викладача полягає у тому, щоб систематично консультувати з питань організації самоосвіти, допомагати визначати різні ситуації з метою подолання труднощів, постійно надавати методичні рекомендації щодо актуальних проблем теорії і практики.

Висновки: головне призначення міжпредметного тренінгу – здійснювати підготовку фахівців з обліку та аудиту у вищих аграрних навчальних закладах з урахуванням потреб їх мобільності та ефективності, вирішення пріоритетних і актуальних питань практичної діяльності. Розроблений тренінг базується, як правило, на нетрадиційних методах навчання, передбачає групову роботу студентів, використання технічних засобів навчання, методичного забезпечення та вимагає дотримання тренінгових атрибутів і постійної координації навчального процесу з боку викладача. Використання міжпредметного тренінгу забезпечує формування усіх складових професійної компетентності майбутніх фахівців та їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Актуальними напрямками окресленої проблеми є впровадження у навчально-виховний процес вищих аграрних навчальних закладів системи міжпредметних тренінгів для підготовки фахівців за спеціальністю «Облік і аудит» як необхідної умови формування їх професійних знань, умінь, навичок та якостей.

Список літератури

1. Бухлова Н. В. Тренінг про тренінг: формування самоосвітньої компетентності учнів / Н. В. Бухлова. – К. : Шк. світ, 2009. – 128 с. («Бібліотека «Шкільного світу»).

2. Гаврилюк О. О. Методи проведення нетрадиційних уроків-тренінгів у навчальних закладах професійної освіти / О. О. Гаврилюк, Л. М. Гаврилюк // Професійна освіта. – 2011. – № 1-2 (36-37). – С. 195 – 198.

3. Годлевська Д. М. Тренінг як оптимальний метод формування професійної комунікативної компетентності соціальних працівників : навч.-

метод. посіб. / Д. М. Годлевська. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2010. – 114 с.

4. Корженівська Н. М. Система вивчення та впровадження раціональних форм і методів навчання / Н. М. Корженівська // Професійна освіта. – 2011. – № 1-2 (36-37). – С. 218 – 227.

5. Михеева С. А. Тренінг личностного роста как элемент досугового вечера для молодежи / Михеева С. А. – Казань : Издательство «Фолиант», 1999. – 36 с.

6. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / [Ковальчук Г. О. [та ін.] ; за ред. Г. О. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2006. – 320 с.

7. Тренінгові технології як засіб формування знань та практичних компетенцій: досвід факультетів та кафедр : зб. матер. наук.-метод. конф., 3 – 4 лют. 2009 р. / [ред. кол. Колот А. М. [та ін.]. – К. : КНЕУ. – 2009. – Т. 1. – 416 с.

8. Хованець Н. В. Педагогічне стимулювання – виховний чинник активізації позитивної діяльності та розвитку самосвідомості учнів / Н. В. Хованець // Професійна освіта. – 2010. – № 1-2 (34-35). – С. 235 – 239.

В статье рассмотрена сущность межпредметного тренинга и методика его проведения. Определена роль тренинга в обеспечении формирования всех составляющих профессиональной компетентности будущих специалистов по учету и аудиту в высших аграрных учебных заведениях. Раскрыты особенности тренинговых атрибутов и содержание тренинговых занятий. Показано место преподавателя-тренера в проведении межпредметных тренинга, определены требования к его качествам и выделены задачи в координации самостоятельной и групповой работы студентов.

Межпредметный тренинг, профессиональная компетентность, высшие аграрные учебные заведения, будущие специалисты по учету и аудиту.

The article discusses the nature of intersubject training and its methodology. The role of training in ensuring the formation of all the components of the professional competence of future specialists in accounting and auditing in higher agricultural education. The features of training attributes and content of training sessions. The place of teacher-trainer in the conduct of interdisciplinary training, defined the requirements for quality and highlighted problems in coordination of individual and collaborative work of students.

Interdisciplinary training, professional competence, higher agricultural education, future experts in accounting and auditing.