

УДК 651.614

А.Л. Колодин

**О МЕТОДИКЕ ТРЕНИНГА
«РЕФОРМИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПОРТА»**

Содержит основные положения методики проведения тренинга, апробированного в учебном процессе в рамках дисциплины «Основы управленческого консультирования». Тренинг ориентирован на интерактивную форму обучения студентов группы магистров по специальности 7.050201 «Менеджмент организации и администрирование» для формирования у них навыков проведения организационной диагностики на примере оценки современного состояния сферы портовой деятельности в Украине.

Ключевые слова: тренинг, сфера портовых услуг, реформирование портовой деятельности, процесс имитационного моделирования, организационная диагностика, метод экспертных оценок.

Містить основні положення методики проведення тренінгу, апробованого в навчальному процесі в рамках дисципліни «Основи управлінського консультивання». Тренінг орієнтований на інтерактивну форму навчання студентів групи магістрів за спеціальністю 7.050201 "Менеджмент організації" для формування у них навичок проведення організаційної діагностики на прикладі оцінки сучасного стану сфери портової діяльності в Україні.

Ключові слова: тренінг, сфера портових послуг, реформування портової діяльності, процес імітаційного моделювання, організаційна діагностика, метод експертних оцінок.

Problem of activation of cognitive activity, development of professional skills, it remains one of the most actual tasks of modern higher school.

The article contains a summary of training methodology within educational process in according to the course "Basic of management consulting". The training oriented on the students of magisters group upon speciality 7.050201 "Management of organization.

The educational purpose of the training is to give the students the opportunity to «submerge» into the sphere of the real problems of sea ports of Ukraine at the present stage of its development

In the training the students have the opportunity to play the role of experts so as they own level knowledge and skills which received while learning in University. Their role is to assess the situation in selected port and simulating the process of reforming the port activity with consideration of the complex port potential and the conditions of the external environment and, first of all, port market of Ukraine.

Training, unlike the traditional forms of organization of educational process, allows to create an interactive educational environment in which activity of teacher is yielded by the place of activity of training participants, i.e. to activity of students.

Keywords: training, sphere of port services, reform of port activity, process of interactive education, organizational diagnosis, method of expert estimates.

Постановка проблемы. Проблема активизации познавательной деятельности, развития профессиональных навыков, способности креативно мыслить и действовать по-прежнему остается одной из самых актуальных задач современной высшей школы. Ее ориентация на формирование у студента компетенций, необходимых для дальнейшей его профессиональной деятельности, становится все более востребованной [7].

Решение данной задачи предполагает создание в учебном процессе особых дидактических и психологических условий, при которых студент может проявить не только свою интеллектуальную и познавательную активность, но также свою

индивидуальность, позволяющую ему выразить себя как субъект обучения.

На создание таких условий направлено интерактивное обучение, когда студент в учебном процессе выступает не в роли традиционного объекта поглощения информации, а в роли субъекта интерактивного процесса, т.е. когда обучение воспринимается как групповой процесс познания, в котором активная роль принадлежит не преподавателю, а студентам. Это создает благоприятные условия для формирования у студентов необходимых профессиональных компетенций в ходе коллективного, группового общения и взаимодействия [5].

Обзор последних исследований и публикаций. Вопросам концепции совершенствования высшей школы в Украине в современных условиях её развития пока еще уделяется недостаточно внимания.

В настоящее время во многих странах мира уже осознали необходимость реформирования системы образования с тем, чтобы студент стал реальным субъектом этой системы, а не объектом учебного процесса, как это традиционно было в недалеком прошлом. Важно не только усвоение студентами базовых знаний, но и развитие их индивидуальности, познавательных и созидательных способностей, получение опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности, формирование современных ключевых компетенций в различных сферах жизнедеятельности [2, 3, 5-7].

Задача исследования. Целью статьи является исследование особенностей, а также возможностей интерактивной формы обучения студентов на примере проведения тренинга «Реформирование деятельности порта»

Основной материал исследования. Тренинг «Реформирование деятельности порта» в своем концептуальном исполнении представляет собой процесс моделирования ситуации в сфере портовых услуг Украины, сформировавшейся к настоящему времени.

Главная особенность тренинга состоит в том, что участие в нем принимают студенты, которые в тренинге играют роль экспертов. Это студенты V-го курса группы магистров по специальности 7.050201 «Менеджмент организаций, имеющие необходимый для этого образовательный уровень, приобретенный за время обучения в ОНМУ.

Тренинг (от англ. *train, training*) представляет собой процесс обучения в интерактивной форме, когда участники в специально созданной для этого деловой среде обсуждают реальные проблемы развития реальной организации и на этой основе моделируют варианты их решения, что ведет к расширению и углублению знаний и формированию практических навыков в проведении организационной диагностики, являющейся основным объектом внимания в учебном процессе курса «Основы управленческого консультирования».

Учебная цель тренинга – дать возможность студентам «погрузиться» в сферу реальных условий реформирования деятельности украинских морских портов и на этой основе расширить и конкретизировать полученные в университете знания, а также приобрести навыки в проведении диагностического исследования на примере конкретной ситуации, что сложилась к настоящему времени в портовом секторе Украины.

Задача тренинга сводится к тому, чтобы в процессе широкого обсуждения, обмена мнениями и дискуссии обосновать выбор приоритетного направления реформирования порта с учетом результатов анализа зарубежной практики реформирования деятельности морских портов, а также ситуации, что наблюдается в настоящее время в сфере портовых Украины.

Тренинг проводится в пять этапов. На первом этапе модератор, в роли которого выступает преподаватель, дает установку на проведение тренинга: сообщаются цель, задачи, структура содержания, технология и продолжительность структурных элементов тренинга. Завершается первый этап проведением проблемной лекции, содержание которой базируется на обсуждении выводов, сформулированных по результатам исследований, вы-

полненных Транспортным отделом Мирового банка (*World Bank Transport Division*). Эти выводы положены в основу аналитического отчета Мирового банка “*Port Reform Toolkit Modules*”, который можно рассматривать в качестве методического инструментария при решении задач, связанных с реформированием мировой портовой системы [7].

Задача проблемной лекции – обосновать возможные варианты реформирования работы порта Украины, используя информацию вышеуказанного аналитического отчета.

На втором этапе тренинга в режиме дискуссии формируется перечень базовых вариантов реформирования, за основу которого экспертам предлагается набор вариантов, уже апробированный в зарубежной практике при реформировании портов. Сформированный таким образом перечень подлежит дальнейшей оценке со стороны экспертов.

На третьем этапе участники тренинга в режиме коллективного обсуждения определяют критерий, который они, как эксперты, будут использовать для оценки предпочтительности вариантов реформирования порта.

Следующий, четвертый этап связан с выбором метода оценки предпочтительности вариантов. Здесь активную роль играет модератор тренинга, роль которого выполняет преподаватель. Его задача – предложить и пояснить метод и методику оценки.

Оценка и выбор приоритетного варианта реформирования порта выполняются на пятом этапе. Для этого используется рейтинговый подход, в соответствии с которым приоритетный вариант \mathcal{R} должен соответствовать условию

$$\mathcal{R} = \max \{ \mathcal{R}_i : 1, n \}, \quad (1)$$

где \mathcal{R}_i – рейтинг i -го варианта, $i = 1, 2, \dots, n$; n – число вариантов.

Рейтинг варианта определяется по формуле

$$\mathcal{R} = 1 - \sqrt{\sum (1 - \omega)^2}, \quad (2)$$

где ω – ранговый индикатор.

Ранговый индикатор ω имеет двойственный характер – это может быть средняя величина ранга анализируемого варианта, т.е. $\omega = \bar{r}$ или ранг-медиана $\omega = \tilde{r}$

Чтобы определиться с формой индикатора в (1), необходимо вначале определить уровень согласованности экспертных оценок. Эта процедура осуществляется путем трансформации матрицы экспертных оценок в баллах в матрицу рангов, т.е.

$$|B_j^i| \Rightarrow |R_j^i|, \quad (3)$$

где b_{ij}, r_{ij} – соответственно оценка в баллах и ранг согласно мнению i -го эксперта относительно j -го варианта реформирования.

Оценка уровня согласованности мнений экспертов выполняется по формуле с помощью коэффициента конкордации W :

1) по формуле

$$W = \frac{12 \times S}{m^2(n^3 - n)}, \quad (4)$$

Если при ранжировании экспертных оценок нет связанных рангов. В том случае, когда такие ранги имеют место, то оценка уровня согласованности мнений экспертов определяется по формуле

$$W = \frac{12 \times S}{m^2(n^3 - n) - m \sum k_j}, \quad (5)$$

где S – сумма квадратов отклонений рангов вариантов от средней ранга;

m – число экспертов;

n – число вариантов реформирования

k_j – поправочный коэффициент

$$k_j = (l^3 - 2) / 12, \quad (6)$$

где l – число связанных рангов.

Согласованность мнений экспертов считается допустимой при $W \geq 0,7$. В этом случае ранговый индикатор отождествляется со средней величиной ранга, т.е. $\omega \equiv \bar{r}$, в ином случае, когда $W \leq 0,7$ ранговый индикатор отождествляется с ранг-медианой, тогда $\omega \equiv \tilde{r}$.

Седьмой этап (рефлексия тренинга). На этом этапе проводится обсуждение результатов тренинга, когда каждый его участник высказывает свое мнение в отношении полученного результата, поясняет и аргументирует его объективность относительно условий, которые в настоящее время наблюдаются в деятельности украинских портов.

В заключение тренинга участники выражают свое отношение к тренингу, отмечают его положительные и негативные стороны, а также дают предложения по совершенствованию организации и проведению тренинга.

Выводы. Главный вывод, который можно сделать по завершении тренинга состоит, прежде всего, в том, что тренинг, в отличие от традиционных форм организации учебного процесса, позволяет создавать интерактивную образовательную среду, в которой активность преподавателя уступает место активности участников тренинга, т.е. активности студентов.

Преподаватель лишь проектирует и создает среду интерактивного общения участников тренинга. Он организует в зависимости от тренинговой ситуации индивидуальную, парную

или групповую работу, используя при этом различные информационные источники.

В результате образовательная среда, которая формируется в процессе тренинга существенно в большей мере способствует углублению и расширению профессиональных знаний и навыков участников тренинга в сравнении с традиционными формами организации учебного процесса.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бурнард Филип. Тренинг навыков консультирования / Бурнард Филип. – СПб: Изд-во Питер, 2002. – 256 с.
2. Захарова Г.И. Теория и методика тренинга (учебное пособие) / Г.И. Захарова. – Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2008. – 316 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://r154.ru/ckfinder/userfiles/files/Zaharova%20teoria.pdf>
3. Леонтьева А.В. и др. Развитие коммуникативных компетенций у бакалавров социальной работы в процессе освоения мастер-класса «Тренинг профессиональной коммуникации» / А.В. Леонтьева и др. – Электронный журнал «Вестник Московского государственного областного университета». – № 1. – 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vestnik-mgou.ru/vipuski/2012_1/stati/pdf/leontyeva.pdf
4. Макхем К. Управленческий консалтинг / К. Макхем. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2004. – 288 с.
5. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения: Учебн. пособие для студентов высш. учебн. заведений / Т.С. Панина. – М.: Академия, 2008. – 176 с.
6. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для вузов / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 285 с.

7. *Ступина С.Б. Технологии интерактивного обучения в высшей школе: Учебно-методическое пособие / С.Б. Ступина. – Саратов: Издательский центр «Наука», 2009. – 52 с.*
8. *Port Reform Toolkit (module 3 Alternative port management structures and ownership models). – International Bank for Reconstruction and Development/The World Bank, 2007: http://www.ppiaf.org/sites/ppiaf.org/files/documents/toolkits/Portoolkit/Toolkit/pdf/modules/03_TOOLKIT_Module3.pdf*

Стаття надійшла до редакції 17.06.2013

Рецензенти:

доктор технічних наук, професор кафедри управління проектами Одеського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України **В.П. Капітанов**

доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри «Економічна теорія і кібернетика» Одеського національного морського університету **Г.С. Махуренко**