УДК 656.7.260

Чорногор Н.О., аспірант,
інженер кафедри менеджменту, економіки та права
Кіровоградська льотна академія
Національного авіаційного університету

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРІВ ЗЕД

Стаття присвячена актуальному напрямку формування конфліктологічної культури у менеджерів зовнішньоекономічної діяльності у процесі професійної підготовки. Запропонований механізм формування конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД шляхом впровадження тренінгових технологій як сучасного світового педагогічного інструментарію. Визначається необхідність вирішення протиріччя між вимогами сучасних організацій до конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД і невідповідним методичним утримуванням навчальних програм і технологій навчання, що здійснюють формування й розвиток конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД.

Ключові слова: *конфліктологічна культура, конфліктологічна компетентність,тренінгові технології, професійне становлення.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Педагогічна практика сьогодення активізувала проблеми пошуку та використання інноваційних технологій у процесі підготовки менеджерів зовнішньоекономічної діяльності. Посилена орієнтація системи вітчизняної освіти на входження у світовий освітній простір зумовила загострення уваги до питань професійної освіти менеджерів ЗЕД, переосмислення цілей, змісту, принципів, засобів і методів їх навчання. Теоретико-практичні дослідження в цій сфері націлені на пошук нових моделей і технологій навчання, які сприяють найповнішому виявленню та реалізації соціально розвиваючого потенціалу у якості професійної компетентності.

Аналіз досліджень та публікацій. У сучасній психолого-педагогічній літературі навчати конфліктологічній культурі пропонується не тільки традиційними методами, а й інтерактивними технологіями, зокрема, застосовуючи тренінги, які спрямовані на різнобічний розвиток компетентності в умовах взаємодії. Тренінгові технології навчання комунікації в системі підвищення кваліфікації широко описані в роботах Жукова Ю. М., Кларін М. В., Панфілової А. П., Паригін Б. Д., Сидоренко Є. В., Солтіцкой Т. А., Хрящовий Н. Ю. та ін [1]. Однак, робіт присвячених навчання конфліктологічній культурі майбутніх менеджерів ЗЕД в умовах вузівської підготовки практично немає.

Важливе для даного дослідження наукове поняття «культура» отримало широке висвітлення в роботах таких відомих вітчизняних та зарубіжних учених, як: А. Бєлік, Ю. Давидов, І. Зязюн, Л. Каган, В. Межуєв, Е. Соколов, В. Губін, В. Сластьонін, Т. Гриценко, Л. Губерський , І. Тюрменко, Е. Маркарян, І. Ісаєв, С. Хесен, Г. Триандис, А. Реан та ін [2].

Таким чином, дослідивши різні підходи до визначення поняття «культура», можемо стверджувати, що загальна культура є тим базовим утворенням, яке визначає основний зміст конфліктологічної культури та засади культурної діяльності людини.

Конфліктологічна культура, починаючи з 70х років XX століття, розглядається як складова професійної компетентності у вітчизняних працях науковцями: Самсонової Н., Черняєвої Т., Підбуцької Н., Щербакової О., які вважають, що конфліктологічна культура особистості – це інтегративна якість, що грунтується на екзистенційно-гуманістичних цінностях, що включає культуру мислення, культуру почуттів, комунікативну та поведінкову культуру, і що виявляється в оптимальних стратегіях взаємодії в конфлікті, забезпечують конструктивне рішення проблем [2].

Мета статті: представити механізм формування конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД шляхом впровадження тренінгових технологій як сучасного світового педагогічного інструментарію. Виявити й обґрунтувати структуру й зміст педагогічної технології, що забезпечує розвиток конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД.

Виклад основного матеріалу. У зв'язку з соціально-економічними змінами в Україні та світі, спостерігається якісно інший підхід до освітнього процесу, у тому числі професійної підготовки менеджерів управління. Сутність змін пов'язана з переходом від авторитарного стилю ділової взаємодії, який заснований на принципах єдиноначальності, управлінському процесі «зверху – вниз» до демократичного стилю ділової взаємодії, який базується на відносинах співробітництва.

В сучасній психолого-педагогічній літературі навчати конфліктологічній культурі пропонується не тільки традиційними методами, але й інтерактивними технологіями, зокрема, застосовуючи тренінги, які спрямовані на її розвиток компетентності в умовах взаємодії.

Актуальність дослідження визначається необхідністю вирішення протиріччя між вимогами сучасних організацій до конфліктологічної культури менеджерів ЗЕД і невідповідним методичним утримуванням навчальних програм і технологій навчання, що здійснюють формування й розвиток конфліктологічної культури майбутніх менеджерів ЗЕД.

Відомо, що активне впровадження нових технологій, глобалізація соціально-економічного простору, підвищення значимості інформаційного ресурсу, зріст конкуренції на національних і світових ринках – ці та багато інших факторів змушують менеджмент організацій інтенсифікувати пошук факторів досягнення конкурентних переваг, серед яких рівень професійних компетенцій менеджера займає особливе місце. Все це говорить про те, що існує явна необхідність рішення проблеми невідповідності професійних компетенцій випускників вимогам ринку праці.

Конфліктологічна культура особистості включає систему цінностей, суті, мотивів, переконання, вказівок таких як: позитивне сприйняття світу, інших людей, усвідомлення цінностей та інше реалізується в ефективному управлінні зовнішніми конфліктами та самоуправлінні внутрішніми з врахуванням особливостей конфліктів та його сторін. У відмінність конфліктологічній компетентності, спрямованої на керування конкретними конфліктами, конфліктологічна культура особистості зорієнтована на широке коло проблем і протиріч та їх творчого вирішення [6].

Отже культура та конфлікт це фактори, які тісно пов'язані між собою ще з давніх давен, адже людина живе і жила в культурі, яка не лише допомагає розглядати та вирішувати конфлікти, а застерігати від їх створення (на прикладі літературних, музичних, образотворчих та ін. творів мистецтва), так як і конфлікт є невід'ємною частиною людського життя (як конфлікт самого з собою так і з оточуючим середовищем). Тому, можливо, культура допомагає вирішувати те, що створює конфлікт.

Конфліктологічна культура формується в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування між людьми. У процесі опанування конфліктологічної сфери людина запозичає з культурного середовища засоби аналізу конфліктологічних ситуацій у вигляді словесних і візуальних форм. Крім того, в дослідженнях, присвячених інтерактивним технологіям навчання конфліктології, недостатньо розглядається тренінг як педагогічна технологія, здатна реалізовувати в навчанні компетентнісний підхід в конфліктогенній підготовці: слабо досліджені характерні технологічні принципи побудови тренінгового заняття, недостатньо розглядаються питання досягнення результативності.

Перед вищими навчальними закладами гостро встають проблеми, пов'язані з підвищеними вимогами роботодавців до рівня підготовки випускників вузів, їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Альтернативою традиційної предметно-значущої моделі фахівця є модель, яка побудована на основі фахового підходу, результати навчання якого описуються через компетенції (компетентності). Сучасна наука розвивається у бік

поглиблення спеціалізації. Такий підхід дозволяє виховувати грамотних фахівців у певній галузі, однак одночасно різко обмежує можливості роботи в інноваційних сферах і проектах, як правило, що вимагають постійної міждисциплінарної взаємодії. Не менш важливим є визначене підвищення рівня горизонтальної мобільності в кар'єрі сучасних менеджерів ЗЕД: середній час роботи в одній організації, в одній предметній сфері постійно знижується. У цих умовах ключовою компетенцією є здатність швидко адаптуватися до нового середовища, працювати в рамках складнофункціональної команди.

Вивчення психолого-педагогічної літератури з проблем навчання та виховання фахівців управлінців, навчальних планів і програм, умов підготовки майбутніх менеджерів ЗЕД у вузі дозволяють виділити особливості професійної підготовки студентів: інтегрований характер знань; аналітико-прогностичний характер учбово-пізнавальної діяльності майбутніх фахівців; професійну мобільність, інформаційно-технологічну компетентність; конфліктологічну культуру.

Для фахівців управлінця конфліктологічна культура є складовою частиною професійної компетентності та необхідною умовою професіоналізму. Відповідно до цілей і завдань дослідження уточнено понятійний апарат, виявлена сутність понять «конфліктологічна культура», «конфліктологічна компетентність», «тренінгові технології», «професійне становлення».

У результаті аналізу названих понять, досліджених різними авторами (Б .Г. Ананьєв, Г. М. Андрєєва, И. А. Багачок, Н. В. Бордовска, С. М. Вишняков, А. Б. Звіринців, М. С. Каган, А. А. Леонтьев, Л. М. Митіна, А. А. Мурашов, В. Н. Панкратов, В. Н. Панфьоров, А. А. Реан, И. А. Стернін, Н. И. Ше-Вандін, В. М. Шепель та ін.), а також використовуючи концептуальні основи міжнародних становищ по освіті було встановлено, що компетентність – це здатність виконувати професійні обов'язки у відповідному певному стандарті реальної робочої обстановки, тобто визначення компетентності припускає оцінку дій, які виконує людина, демонструючи, що вона може працювати за зазначеними стандартами [5].

Коли людина успішно справляється з рішенням завдань за зазначеними стандартами, компетентність вважається досягнутою (тобто людина вважається компетентною).

У навчальному процесі за програмами постійно діючих семінарів одним із видів навчальних занять з теоретичної підготовки є тренінги. Тренінг – це форма навчального заняття, покликана підібрати, закріпити, зробити звичайними прийоми і способи дій по ефективному виконанню функцій з професійної діяльності.

Застосування тренінгової системи навчання переконує, що це є спосіб реалізації активної моделі навчання менеджерів управління. Тренінги стимулюють пізнавальну активність і самостійність студентів, тут студент є суб’єктом навчання. Створюються такі комфортні умови, за яких кожен студент відчуває свою успішність й інтелектуальну спроможність при відпрацюванні конкретного питання тематики занять.

Тренінги дають змогу керівнику заняття побачити майбутніх фахівців з іншого боку. Якщо на групових заняттях студент буває пасивний, то при тренінгах вражає нестандартним мисленням, здатністю приймати рішення у розв’язанні складних проблемно-ситуаційних завдань.

У процесі тренінгу навчання відбувається за умов постійної активної взаємодії між студентом та викладачем. Найпоширеніший в практиці є індивідуальний тренінг. Він направлений на відпрацювання і закріплення нормативів, або індивідуальних дій і навичок. Такий вид тренінгу проводиться в групах до 5 осіб.

Тренінгова система вчить майбутніх фахівців управління бути більш демократичними, відкрито спілкуватись з іншими слухачами, критично мислити, приймати продумані рішення.

Слід зазначити, що тренінгові технології є важливою складовою інтерактивного навчання. Як наголошує П. Бавіна, це технології, які доцільно розглядати у контексті діяльнісного навчання, вони спираються на основні принципи ігрового моделювання

(ефекта, вправи, асоціації, спілкування, досягнення очікуваних результатів тощо), а головне, є збалансованими за рахунок традиційних та нетрадиційних імітаційних методів навчання . Як показує досвід, найбільш доцільним є використання тренігових технологій у процесі колективної роботи [4].

Оскільки лекції та інші традиційні методи дають змогу розширити коло знань, натомість тренінги уможливлюють зміни поведінки. Сенс впровадження тренінгового навчання можна пояснити виконуваними функціями: навчальна – засвоєння дисципліни й формування необхідних умінь і навичок; розвиваюча – створення умов для розкриття творчого потенціалу й розвиток індивідуальних здібностей; мотивуюча – налаштування на активне навчання й психологічну готовність для засвоєння великих обсягів інформації; комунікативна – становлення й розвиток контактів поміж слухачами, формування прагнення до співпраці з високим рівнем довіри й сприйняттям інших членів команди; релаксаційна – зняття емоційної напруги, викликаної навантаження на нервову систему у процесі інтенсивного навчання.

Загалом тренінг – це метод групової навчальної діяльності, коли в лабораторних умовах засобами спеціальних вправ, спрямованих на відтворення, виконання й аналіз ситуацій, в учасників не тільки формуються професійні уміння й навички, але й створюються умови для професійного розвитку. Таким чином «занурення» у професійні ситуації в лабораторних умовах сприяє осмисленню вже наявного професійного досвіду та формуванню нового професійного досвіду, що повністю відповідає основним принципам навчання дорослої людини.

Окрім того, під час проведення тренінгу використовуються інтерактивні технології і методи, які реалізують й інші принципи навчання студентів, що враховують особливості і вимоги андралогічної моделі навчання. У цьому контексті доцільно зазначити, що тренінг спрямований на набуття практичних умінь і навичок, передбачає активну позицію тих, хто навчається, а відтак цей метод дозволяє враховувати право дорослої людини на вибір й прийняття рішень, методи праці, потреби в обґрунтуванні необхідності вивчення нової інформації та її інтегруванні з наявним професійним і життєвим досвідом, вимоги практичної спрямованості навчання.

Використання тренінгових технологій у процесі професійної підготовки менеджерів особливо складних систем управління, передусім, сприяє практичній підготовці, уможливлюючи застосування здобутих знань в реальних умовах. Проте, слід наголосити, що можливості тренінгу є значно ширшими, оскільки використання цієї технології сприяє не лише розвитку операційної, але й когнітивної та емоційної сфер особистості та професіонала.

Висновок. Таким чином, посилаючись на вищевикладене слід резюмувати наступне, що на даному етапі існує проблема вищої освіти, що укладається в невідповідності підготовки майбутнього менеджера ЗЕД в процесі професійної підготовки сучасним вимогам ринку праці до функціональних і особистісних характеристик суб'єкта трудової діяльності.

Ретроспективний аналіз теоретичних і практичних підходів і методів навчання в різних вузах України та Європи показав, що вдосконалювання процесу розвитку конфліктологічної культури студентів є актуальним і вимагає проектування й конструювання педагогічної технології, що забезпечує рішення цього завдання шляхом впровадження тренінгових технологій у навчальний процес.

Список використаних джерел

1. Бондарева Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: автореф. дис. на здобуття наук, ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / Л. І. Бондарева – Київ, 2006. – 21 с.

2. Белик А. А. Культурология : Антропологические теории культур : учебное пособие / А. А. Белик. – М. : Изд-во РГГУ, 1998. – 239 с.

3. Зязюн И. А. Профессиональное развитие личности в контексте культурных ценностей / И. А. Зязюн // Проблемы постсекундарного профессионального образования. – 1998. – № 5 – 236 с.

4. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. – СПб. : Речь. Институт Тренинга, 2006.

5. Торн К., Маккей Д. / Кейн Торн, Давид Маккей. Тренинг. Настольная книга тренера. Спб.: Питер, 2001. – 208 с. – (Серия «Эффективный тренінг»)

6. Джемалі В.О. психологія вирішення конфліктів. Навчальний посібник. – Харків – Київ: Р.І.Ф., 2006. – 320 с.

References

1. Bondareva L. I. Navchalnyi treninh yak zasib profesiinoi pidhotovky maibutnikh menedzheriv orhanizatsii v ekonomichnykh universytetakh [Training training as a way of professional training for future managers of organizations in economical universities], avtoref. dys. na zdobuttia nauk, stupenia kand. ped. nauk: spets. 13.00.04 "Teoriia i metodyka profesiinoi osvity" / L. I. Bondareva – Kyiv, 2006. – 21 s [in Ukrainian].

2. Belyk A. A. Kulturolohyia: Antropolohycheskye teoryy kultur[Culturology: Anthropological Theories of Cultures]: uchebnoe posobye / A. A. Belyk. – M.: Yzd-vo RHHU, 1998. – 239 s. [in Russian].

3. Ziaziun Y. A. Professyonalnoe razvytye lychnosty v kontekste kulturnыkh tsennostei[Professional development of personality in the context of cultural values]. Y. A. Ziaziun // Problemы postsekundarnoho professyonalnoho obrazovanyia. – 1998. – № 5 – 236 s.

4. Psykhohymnastyka v trenynhe [Psycho-gymnastics in training]. Pod red. N. Yu. Khriashchevoi. – SPb.: Rech. Ynstytut Trenynha, 2006. [in Russian].

5. Torn K., Makkei D. / Kein Torn, Davyd Makkei. Trenynh. Nastolnaia knyha trenera [Training. Handbook of the coach.]. Spb.: Pyter, 2001. – 208 s. – (Seryia "Effektyvnиi treninh") [in Russian].

6. Dzhemali V. O. psykholohiia vyrishennia konfliktiv [Psychology of conflict resolution]. Navchalnyi posibnyk. – Kharkiv – Kyiv: R.I.F., 2006. – 320 s. [in Ukrainian].

Chornohor N.O., graduate student, engineer of the chair management, economics and law Kirovograd Flight Academy of National Aviation University

Training technologies as the basis for formation of conflictological culture in the process of managers EEA professional formation.

Abstract

In his article the author emphasizes, that at this stage there is a problem of higher economic education, he state that the preparation of the future manager in the process of studying in higher educational institutions does not meet the modern requirements of the labor market. The author informs about the formation of the mechanism of conflictological culture of managers by introducing training technologies as a modern world pedagogical toolkit.

He believes it necessary to determine and justify the structure and content of pedagogical technology that ensures the development of a culture of conflict management of future managers.

The author suggests teaching conflictological culture not only with traditional methods, but also with interactive technologies, in particular, using trainings aimed at diversifying the development of competence in conditions of interaction.

The author demonstrates that the training promotes the assimilation of knowledge, skills, skills necessary to perform a certain type of activity, and adds that training technologies can act as a pedagogical means of professional training of specialists, as they possess meaningful and organizational properties.

Finally, the author argues that the application of the training system of training is one of the ways to implement an active model of training management managers.

Demonstrates that the trainings stimulate the cognitive activity and independence of students, create such comfortable conditions in which each student feels his success and intellectual ability in preparing a specific issue of the subject of classes.

He state that in the process of training training takes place in the conditions of constant active interaction between students and the teacher. He also believes that the trainings allow the teacher to see the students from the other side.

The author emphasizes that the most common in practice is individual training. This type of training is conducted in groups of up to 5 people, and he adds that the training system teaches future managers to be more democratic, communicate openly with other people, think critically, and make thoughtful decisions.

Key words: conflictological culture, conflictual competence, training technologies, professional formation.

Стаття надійшла до редакції: 30.08.2017 р.