

УДК 371.134–057.212

Юлія Михальчук,
кандидат психологічних наук,
доцент, завідувач кафедри психології
Міжнародного економіко-
гуманітарного університету імені
академіка Степана Дем'ячука

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті здійснено теоретичний аналіз методичних прийомів та засобів проведення тренінгів у професійному навчанні майбутніх менеджерів, що найкращим чином сприятимуть формуванню професійних вмінь та навичок останнього, високий рівень розвитку яких свідчатиме про сформованість професійної компетентності фахівця та забезпечить його конкурентоспроможність на ринку праці.

Ключові слова: професійна освіта, соціально-психологічний тренінг, методичні прийоми тренінгу, рефлексія.

В статье осуществлен теоретический анализ методических приемов и средств проведения тренингов в профессиональном обучении будущих менеджеров для становления его профессиональных умений и навыков, высокий уровень развития которых будет свидетельствовать о сформированности профессиональной компетентности специалиста и обеспечит его конкурентоспособность на рынке труда.

Ключевые слова: профессиональное образование, социально-психологический тренинг, методические приемы тренинга, рефлексия.

The article presents the theoretical analysis of teaching methods and aids of social and psychological trainings in the professional training of future managers, that would encourage the formation of the professional abilities and skills, as the high level of their development affirm about expert's formed competence and would guarantee his competitive ability on the labor market.

Key words: professional education, social and psychological training, training' techniques, reflection.

У навчанні управлінської діяльності соціально-психологічному тренінгу належить пріоритетна роль. Останнім часом у працях науковців значна увага приділяється впровадженню активних методів навчання в педагогічний процес професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій (О. В. Аксьонова, Л. І. Бондарева, О. О. Вербицький, А. С. Нісімчук, І. М. Носаченко, О. С. Падалка), зокрема тренінгової підготовки (Г. О. Ковальчук, О. В. Куклін, Т. Б. Поясок, О. І. Щербак). Незважаючи на

наявність значної кількості наукових досліджень, проблема розробки методичних прийомів та засобів проведення навчального тренінгу у професійній підготовці майбутніх менеджерів потребує детального розгляду.

Метою статті є визначення особливостей використання тренінгових технологій у професійному навчанні майбутніх менеджерів.

Завдання статті: 1) визначити основні завдання тренінгових програм для розвитку професійних вмінь та навичок майбутнього менеджера; 2) охарактеризувати основні методичні прийоми та засоби проведення професійного тренінгу, що є необхідною умовою формування професійної зрілості та успішного професійного становлення особистості майбутнього менеджера; 3) навести приклади тренінгових вправ.

Будучи суб'єктом управлінської діяльності, менеджери виконують в організації ряд різних функцій. Серед них можна виділити три ключові. По-перше, це роль з прийняття рішення, що виражається в тому, що менеджер визначає напрямок руху організації, вирішує питання розподілу ресурсів, здійснює поточні коригування тощо. Право прийняття управлінських рішень належить лише менеджеру. Він несе відповідальність за наслідки прийнятого рішення. Тому менеджер повинен не тільки вміти вибрати найкращий варіант рішення, але й скерувати колектив у певному напрямку дії. По-друге, це інформаційна роль, яка полягає в тому, що менеджер збирає інформацію про внутрішнє і зовнішнє середовище, поширює інформацію у вигляді фактів і нормативних настановлень тощо. Від того, наскільки менеджер володіє інформацією, наскільки він може ясно і чітко донести інформацію до членів його та інших організацій, залежить результат його роботи. По-третє, менеджер виступає в якості керівника, що формує відносини всередині організації та поза нею, мотивує членів організації на досягнення цілей, координує їх зусилля і, нарешті, виступає в якості представника організації. Отже, менеджер повинен мати сформовані лідерські якості, ідеям якого підлеглі готові довіряти [1].

Професійна освіта фахівця має відповідати тим завданням, які належить вирішувати йому в межах обраної професії. Аналіз специфіки професійної діяльності менеджера дозволяє нам виділити основні види його професійних вмінь, розвиток яких свідчитиме про високий рівень сформованості професійної компетентності фахівця та забезпечить його конкурентоспроможність на ринку праці. Зокрема, такими вміннями є: вміння приймати новаторські рішення в стандартних і нестандартних ситуаціях; вміння генерувати ідеї, перетворюючи їх на нові технології з метою отримання прибутку; вміння оперативно реагувати на запити суспільства – розвиток професійної інтуїції; готовність йти на ризик та управляти ризиком; готовність приймати на себе відповідальність.

Для розробки технології оптимізації формування професійних компетенцій майбутніх менеджерів особливе значення мають роботи, що розкривають зміст та форми активного соціально-психологічного навчання

(А. В. Горальський, А. Г. Грецов, І. В. Дубровіна, Л. М. Карамушка, З. Г. Кісарчук, О. В. Костюченко, Н. І. Пов'якель, Н. Ю. Хрящева, Л. І. Шрагіна, Т. С. Яценко та ін.).

Для нас близькою є думка Л. М. Мітіної, що «професійний розвиток є невіддільним від особистісного» [4]. Говорячи про вимоги до загального рівня особистісного розвитку в професії типу «людина-людина» відрізняються «тим, що зрілість особистості є умовою і невід'ємним компонентом успішного професійного становлення» [5]. Саме активне соціально-психологічне навчання сприяє формуванню сприятливого середовища для саморозвитку індивіда і як особистості, і як професіонала, адже професіонал, так само як особистість, «існує лише у процесі самовизначення, становлення, в розвитку» [6, с. 102].

Основними завданнями тренінгових програм є:

1) Завдання мотивування та формування позитивного ставлення до майбутньої професійної діяльності, що пов'язане з необхідністю сформуванню в учасників тренінгу бажання засвоїти нову для них управлінську діяльність, побачити в ній смисл для себе, усвідомити її цінність. Про мотивацію майбутнього менеджера свідчить стійке бажання бути лідером, що включає впевненість у собі, готовність до прийняття рішень, високий рівень відповідальності та ентузіазму, послідовність та завзятість у реалізації спільних цілей. Ці якості характеризують високий ступінь соціальної активності лідера. Мотиваційно-цільова складова передбачає розвиток рефлексії, що виявляється в умінні свідомо контролювати результати своєї діяльності та рівень власного розвитку, особистісні досягнення; сформованість важливих для менеджера якостей і властивостей, схильність до самоаналізу та здібності до постійного поповнення та розширення своїх професійних знань.

Складовими ціннісно-мотиваційного стрижня особистості є смислові утворення, що є відкритою системою особистісних смислів. Відкритою, не ізольованою система особистісних смислів є тому, що вона змінюється разом із розвитком особистості, життєвим досвідом, що набувається нею, вбирає в себе нові смисли, дає можливість визначити та здійснити внутрішню регуляцію власної поведінки, змінити неконструктивні способи поведінки, пройти шлях від «Я – не професіонал» до «Я – спеціаліст-початківець».

2) Завдання формування системи уявлень майбутнього менеджера. Слід звернути увагу, що мова йде саме про формування системи уявлень, а не системи понять. Тренінг – це не лекція, а тому завданням тренінгу не є глибоке засвоєння знань. Від майстерності тренера та готовності групи до сприйняття залежить зміна колишніх та засвоєння нових уявлень учасниками.

3) Завдання формування умінь. Під уміннями ми будемо розуміти здатність людини застосувати знання, вміння та навички у відповідності з умовами конкретної ситуації.

Наведемо основні методичні прийоми та засоби проведення вище перерахованих тренінгів:

1. Діагностичні процедури використовуються в тренінгу: як засіб одержання учасником нової інформації про себе; як засіб саморозуміння і саморозкриття; для забезпечення і контролю ефективності тренінгових процедур і тренінгу в цілому. Так, найпоширенішими діагностичними методами в тренінгах є тести та опитувальники з невеликою кількістю запитань і можливістю швидкої обробки результатів.

2. Інформування. Проводиться через подання в доступній формі теоретичного матеріалу, категорій, понять, опису випадків із власної практики. Також ведучий може допомагати окремим учасникам, які зазнають ускладнень, даючи зворотний зв'язок і підтримку.

3. Психогімнастичні вправи є різноманітними та можуть бути спрямовані на: зняття напруги, внесення емоційної розрядки в тренінгові заняття; відпрацювання бажаної поведінки; розвиток пізнавальних процесів; розширення меж власного розуміння обговорюваного питання (явища); фокусування на почуттях; розвиток самосвідомості тощо.

Так, користується широкою популярністю у бізнес-тренінгах психогімнастична вправа «33». Суть вправи полягає у рахунку учасниками групи до тридцяти трьох, не домовляючись про те, хто буде наступним називати цифру і без будь-яких закономірностей у виконанні вправи. Якщо двоє або більше учасників називає цифру одночасно або тренер прослідковує певну закономірність у називанні цифри – вправа починається спочатку. Наступним етапом вправи є її виконання учасниками із закритими очима. Дану тренінгову вправу доцільно використовувати в роботі на формування команди, для розвитку толерантного та безоцінкового ставлення до оточуючих, зняття емоційної напруги тощо.

4. Рольові ігри. У процесі рольової гри учасникам надається можливість висловлювати почуття й думки, діяти різними способами, але з урахуванням тієї ролі, яку вони грають, і відповідно до наявних в ній можливостей. Розігрування ролей призводить до розширення меж самосвідомості; допомагає висловити приховані почуття й виплеснути накопичені переживання; дає можливість продемонструвати різні типи поведінки; допомагає навчитися контролювати свої емоції.

Так, цікавою та корисною для майбутніх менеджерів є вправа «Постановка завдання». Суть вправи полягає у постановці завдань менеджером своїм підлеглим на найближчий місяць, враховуючи пріоритети компанії і рівень професійної компетентності та особистісної зрілості підлеглих. Керівнику та підлеглим видаються картки із зазначенням типових фраз та способом їх поведінки. Виконання вправи дозволяє учасникам відрефлексувати свій тип поведінки та емоційні реакції, що виникали, зворотній зв'язок тренера та інших учасників дозволяє проаналізувати зроблені помилки.

5. Психодраматичні прийоми. Суть полягає в розігруванні учас-

никами ролей у модельованих життєвих ситуаціях, що мають для них особистісний сенс. Життя в психодраматичній групі формується як специфічна реальність, у якій учасники експериментують з різними життєвими ситуаціями, ролями й формами поведінки. Є багато спільного у психодраматичних вправах із рольовими іграми. Основна відмінність між цими двома методичними прийомами полягає у побудові «сцени» – інтер'єра наближеного до реального, що дозволяє учасникам психодраматичного дійства краще увійти в свою роль.

6. Метод фіксованих ролей. Передбачає створення моделей, а потім пристосування їх до об'єктивної реальності. Наприклад, сором'язливого, невпевненого студента просять зіграти роль керівника організації (відділу). Ключовим у цьому методі є те, що тренер та інші члени групи повинні ставитися до цього учасника як до впевненої людини незалежно від його дій.

Так, повертаючись до вправи, описаної у пункті 4, одному із підлеглих можна запропонувати діяти, використовуючи наступні фрази: «Я все зрозумів; не потрібно пояснювати; зроблю ще більше, ніж слід виконати тощо», демонструючи таким чином зайвий ентузіазм, нетерплячість, не дослуховуючи до закінчення.

7. Дебрифінг [7, с. 11–13] як дія – є спеціально організованим обговоренням, рефлексією того, що відбувається, і процесом, що є зворотний інструктажу. Він дозволяє учасникам остаточно вийти з дії та своїх ролей. Виконується після закінчення вправи та програвання ролей. Під час дебрифінгу уточнюється зміст виконаного, встановлюється зв'язок між вже відомим і тим, що знадобиться в майбутньому. Це є своєрідним зворотнім зв'язком, що зосереджує увагу не лише на аспекті отриманих вмінь та набутих навичок, але, в першу чергу, на почуттях та емоціях, що виникали під час виконання вправи та після неї.

8. Групова дискусія є вільним вербальним обміном знаннями та думками між учасниками групи. Вона дозволяє навчити: конструктивному аналізу реальних ситуацій; вмінню слухати, розуміти позиції опонентів; взаємодії з іншими учасниками.

Так, в якості ілюстрації групової дискусії можна навести приклад вправи «Спільні цінності», коли учасникам тренінгового заняття пропонується написати список спільних цінностей новоствореної організації, а потім зі списку вибрати п'ять найважливіших, але тих, з якими згодні всі учасники обговорення.

9. Мозковий штурм. Цей метод є похідним від групової дискусії, але з більш структурованою процедурою. Головна функція – забезпечення генерації ідей.

Цікавим є приклад синектичного штурму мозку, запропонований В. С. Лозницею [3, с. 300–301]: «...перед менеджерами фірми керівництво ставить завдання в місті обласного масштабу відкрити філію Вашої організації. З метою скорочення термінів відкриття та подальшої успішної діяльності важливою є підтримка мера міста. Для здійснення цих планів перед менеджерами стоїть психологічне завдання – увійти в близьке

оточення мера, тоді як людей, які можуть допомогти із протекцією – немає». Автор мозкового штурму пропонує працювати учасникам тренінгового завдання у чотирьох напрямках: 1) пряма аналогія – написання ідей вирішення завдання з подальшої експертною оцінкою кожної ідеї (підррахуванням кількості голосів) та рангу ідеї; 2) особиста аналогія – міркування з точки зору: «Що я хочу, якщо я – мер»; 3) символічна аналогія – написання образу-афоризму суті завдання з подальшої експертною оцінкою кожної ідеї та рангу ідеї.

10. Психогімнастика є допоміжним методом, що дозволяє досягти наступних цілей: діагностичної; коригувальної; соціометричної (надає інформацію про взаємини в групі та становище в ній окремих учасників); зменшує емоційну напруженість; активізує групову динаміку.

Опишемо психогімнастичну вправу «Стаканчик»: учасники повинні передати стаканчик один одному так, щоб він побував у руках у кожного учасника. На виконання вправи дається час, наприклад, 5 секунд.

11. Метод імагінації (від *imago* – образ, уявлення). В імагінації використовується особливий метод роботи з уявою для того, щоб зробити наочними несвідомі бажання людини, її фантазії, конфлікти.

Наведемо приклад імагінативної вправи. Після спеціальної вправи на релаксацію учасникам тренінгового заняття – майбутнім менеджерам можна запропонувати уявити свій ранок звичайного робочого дня через 10 або 20 років, зупинивши увагу на ранкових процедурах, збиранні на роботу і, власне, початку робочого дня на робочому місці. Важливими у цій вправі є настрої та самопочуття, які відчувають учасники в даному образі, місце та характер роботи, що уявлявся, а також все те, що було значущим для самого учасника тренінга.

12. Арт-терапевтичні методи. У вузькому розумінні слова під арт-терапією зазвичай мається на увазі терапія образотворчою діяльністю з метою впливу на психоемоційний стан клієнта [2, с. 11]. Основними видами арт-терапії є: музикотерапія, казкотерапія, лялькотерапія, танцювальна терапія, малюнкові вправи.

Так, музикотерапія може використовуватися у вигляді «музичного тла», спрямованого на створення необхідної атмосфери в групі; спеціально організованого прослуховування відповідної музики для зняття напруження та втоми членів групи; спеціально організованих процедур у формі співу і гри на музичних інструментах, спрямованих на можливість творчої самореалізації учасників.

13. Домашнє завдання. В якості домашнього завдання тренер може рекомендувати учасникам виконати будь-яке завдання, наприклад, ознайомитися зі спеціальною літературою, провести спостереження, закріпити відпрацьовану в групі вправу, зробити вправу з метою самоаналізу.

Факторами успішного проведення тренінгового заняття, на нашу думку, є наступні: 1) професіоналізм тренера, правильно підібраний методичний інструментарій та методи тренінгу; 2) власне особистість тренера; 3) внутрішня мотивація учасників тренінгової групи; 4) вірно

організований простір для проведення заняття.

Під час тренінгових занять відбувається збагачення інноваційним досвідом учасників, адже самостійне засвоєння нових знань та її переробка здійснюється завдяки продуктивній передачі в пошуковій формі інформації та репрезентації у свідомості особистості соціально-накопиченого досвіду. У процесі внутрішніх переживань учасника тренінгу відбувається інтерперсоналізація прихованого змісту розглянутих понять та розширення доступності розуміння складних явищ з різних сфер соціально-накопичених знань.

Різновидом професійного тренінгу є відеотренінг. Матеріали тренінгу записуються на відеокасету, а потім проглядаються учасниками для більш глибокого аналізу вербальних та невербальних методів їх взаємодії. Цінним доповненням до відеотренінгу після його завершення є відео коментар тренера, який зазвичай містить тактовний аналіз ситуацій та поведінкових реакцій учасників тренінгового заняття та рефлексія учасниками власних переживань.

Навчальний тренінг у професійній підготовці майбутніх менеджерів спрямовується на їх адаптацію до умов майбутньої професійної діяльності, розвиток особистості майбутніх фахівців, задоволення фахових освітніх інтересів та потреб, формування професійної мобільності та компетентності, їх конкурентоспроможності на ринку праці. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у: 1) розробці ряду тренінгів, що використовуватимуться у практичній підготовці менеджерів (тренінгу командотворення, ефективного розв'язання конфліктів, управління часом (time-management), веденні переговорів, впевненості в собі та психосаморегуляції, мотиваційного тренінгу); 2) дослідженні впливу навчального тренінгу на якість практичної підготовки майбутнього фахівця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Весин В. Р. Менеджмент для предпринимателей / В. Р. Весин. – М. : Антиква, 1993. – Ч. 2. – 317 с.
2. Копытин А. И. Теория и практика арт-терапии / А. И. Копытин. – СПб. : Питер, 2002. – 368 с.
3. Лозниця В. С. Психологія менеджменту : навч. посібник / В. С. Лозниця. – К. : ТОВ «УВПК «ЕксОб», 2003. – 512 с.
4. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 29.
5. Пиняева С. Е. Личностное и профессиональное развитие в период зрелости / С. Е. Пиняева, Н. В. Андреев // Вопросы психологии. – 1998. – № 2. – С. 9.
6. Рац М. В. Журналистский цех в современной России / М. В. Рац // Общественные науки и современность. – 1998. – № 6. – С. 102.
7. Туріщева Л. В. Психологічні тренінги для школярів / Л. В. Туріщева. – Харків : Видавнича група «Основа», 2009. – 124 с.