

Боровик Марина Вікторівна  
к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та менеджменту  
Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця

## **ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Сучасний рівень розвитку суспільства вимагає наявності на ринку праці компетентних спеціалістів які мають певний запас відповідних знань та вмінь. Підготовка таких спеціалістів є основним завданням вищих навчальних закладів. Сьогодні значна увага приділяється інтерактивним методам навчання, які на відміну від традиційних методів сприяють переорієнтації з процесу навчання на результат, зі знань на вміння. Слід зауважити, що традиційна форма передачі знань сама по собі не є чимось негативним, проте за наявності у сучасному світі швидких змін і безперервного старіння знань, традиційні форми навчання можуть бути успішними тільки при застосуванні їх разом з новітніми освітніми технологіями.

Останнім часом більше уваги приділяється впровадженню тренінгів в процес підготовки студентів вищих навчальних закладів. Це обумовлено тим, що тренінг на відміну від традиційних форм передач знань передбачає високу інтенсивність, мотивацію та відповідальність студентів, використання інтерактивних методів навчання та орієнтацію на розвиток навиків та компетенцій.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю сутністю, є формою передавання інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання ініціалізують весь потенціал людини: рівень та обсяг видів компетенцій, які мають місце в професійній діяльності (професійні, аналітичні, системні, комунікативні та інші), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо.

Питанням розробки, впровадження та оцінювання тренінгів приділяється значна увага в роботах закордонних та вітчизняних вчених, зокрема таких як Д. Маккей, К. Торн, Д. Киркпатрик, К. Фопель, М. Афанасьєв, І. Гонтарева, Д. Тищенко, В. Беспалько, І. Венщикова, Є. Морозова, В. Пузіков та інші [1-5]. Кожний з них зробив внесок у визначеній області досліджень. Так, питання проведення комплексних тренінгів при підготовці студентів вищих навчальних заходів розглянуті в роботах М. Афанасьєва, І. Гонтаревої, Д. Тищенко [1]. Однак, більшість робіт присвячено розробці та впровадженню бізнес-тренінгів або соціально-психологічних тренінгів. Комплексні тренінги, які використовуються в процесі професійної підготовки спеціалістів вищих навчальних заходів мають певні відмінності та особливості.

Використання тренінгів при підготовці компетентних спеціалістів з економічних дисциплін сприяє інтенсивності навчання, результат якого досягається завдяки власній активній роботі його учасників. Знання під час

тренінгу не подаються в готовому вигляді, а стають продуктом активної діяльності самих учасників. У центрі уваги - самостійне навчання учасників та інтенсивна їх взаємодія. Відповідальність за результативність навчального процесу несуть однаковою мірою як ведучий, так і кожний учасник тренінгу.

Аналіз і оцінювання результатів тренінгу завжди були ключовою темою для тренерів. Навчання і розвиток, який не забезпечує бажаних результатів, є потенційно шкідливим та демотивуючим для учасників та тренерів. Осмислена оцінка навчання і розвитку дозволить побачити результати і провести необхідні зміни.

Оцінювання тренінгу робиться з метою добутку поліпшень. Планування оцінювання робиться з наміром проаналізувати результати і тимчасово провести необхідні зміни, і потім слід провести ще одне оцінювання. Такий циклічний підхід – узгодження стандартів, поліпшення діяльності, перевірка відповідності стандартам, оцінювання і так далі – основа по-справжньому корисної процедури оцінювання кожного аспекту процесу навчання і розвитку учасників тренінгу. Основна увага спрямована на максимізацію використання ресурсів, вірогідність успішності тренінгу і дії на мотивацію студентів.

Головною метою перевірки результативності тренінгового навчання є забезпечення ефективності формування вмінь, навичок та компетенцій, стимулювання навчальної діяльності студентів, формування у них прагнення до самоосвіти та саморозвитку.

До основних елементів контролю умінь, навичок, компетенцій студентів, учасників тренінгу, можна віднести:

- перевірку, що включає виявлення умінь, навичок та компетенцій;
- оцінювання, тобто вимірювання умінь, навичок і компетенцій;
- облік, це фіксування результатів у вигляді оцінок (балів).

Під час проведення тренінгового навчання можуть відбуватися різні види контролю. До основних видів контролю відносять:

- предтренінговий (попередній),
- поточний,
- підсумковий,
- зовнішній,
- посттренінговий (віддалених результатів).

Ефективність контролю під час тренінгового навчання залежить від різних аспектів, таких як:

- дотримання об'єктивності під час оцінювання;
- достатньої кількості даних для оцінки;
- єдність вимог до оцінювання;
- оптимізація контролю;
- гласність контролю;
- всебічність контролю;
- тематична спрямованість контролю;
- дотримання етичних норм.

До основних критеріїв оцінювання тренінгу можна віднести:

- оцінку процесу проведення тренінгу, яка має матрицю для самооцінки й оцінки учасниками (активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення);
- оцінку змісту тренінгу (відповідність тематиці, професійна спрямованість, правильність підбора вправ, наявність роздаткового матеріалу);
- оцінку роботи тренера (управління аудиторією, злагодженість роботи, компетентність);
- результативність тренінгу (сформовані компетенції, відповідність між отриманими результатами й очікуваннями учасників).

Оцінка успішності студента-учасника тренінгу включає:

- знання теоретичного матеріалу дисципліни, здатність його застосовувати.
- професійні вміння.
- здатність самостійно діяти (компетенції).

До інструментів контролю та оцінювання умінь, навичок, компетенцій під час тренінгового навчання відносять:

- оцінювання за накопиченням балів;
- за рівнем навчальних досягнень (В. Беспалько);
- за таксономією Б. Блума;
- з використанням факторно-критеріальної моделі;
- самоцінювання та взаємне оцінювання.

До основних видів робіт, які важливо оцінити при проведенні тренінгу, можна віднести: процес тренінгу; результат тренінгу; самостійна робота студентів під час тренінгу та позааудиторна самостійна робота студентів за результатами тренінгу.

Таким чином, впровадження тренінгів в процес підготовки студентів вищих навчальних заходів є важливими для подальшого планування професійного навчання та підготовки компетентних спеціалістів у вищих навчальних закладах та сприятиме підвищенню якості професійної освіти в сучасних умовах функціонування українського суспільства.

### **Список літератури**

1. Афанасьєв М.В. Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства: навчальний посібник [Текст] / М.В Афанасьєв, І.В.Гонтарева, Д.О Тищенко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2010. – 328 с.
2. Морозова Е.Н. Тренінг розвитку ресурсів керівника. [Текст] / Е.Н. Морозова – СПб.: Речь, 2008. – 219 с.
3. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга. [Текст] / В. Г. Пузиков. – СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 224 с.
4. Торн К. Тренінг. Настольная книга тренера. 2-е изд. [Текст] / К. Торн, Д. Маккей. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.
5. Тренінги та технологія їх проведення. автори-упорядники: Л. Калініна, Л. Карташова, В. Лапінський [Електронний ресурс] // Режим доступу: [html:http://vlapinsky.at.ua/metodika/trening.mht](http://vlapinsky.at.ua/metodika/trening.mht)