

Боровик Марина Вікторівна, к.е.н., доцент

Харківський національний економічний університет, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГІВ В ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Останнім часом значна увага приділяється впровадженню інтерактивних методів навчання в процес підготовки студентів вищих навчальних закладів. Це обумовлено тим, що 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.

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 увесь 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 тренінгів приділяється значна увага в роботах закордонних та вітчизняних вчених, зокрема таких як Д. Люїс, Д. Маккей, К. Торн, Д. Киркпатрик, М. Афанасьєв, І. Гондарєва, Д. Тишенко, В. Беспалько, І. Венщикова, В. Пузіков та інші [1-4]. Кожний з них зробив внесок у визначеній області досліджень. Так, питання проведення комплексних тренінгів при підготовці студентів вищих навчальних закладів розглянуті в роботах М. Афанасьєва, І. Гондарєвої, Д. Тишенко.

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 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).

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).

При виборі методики оцінювання студентів при проведенні тренінгу, визначенні факторів та критеріїв оцінювання значна увага повинна приділятися розробці шкали оцінювання по кожному з критеріїв чи факторів. Таким чином, вибір відповідної методики оцінювання тренінгу та результати оцінювання є важливими для вдосконалення програми конкретного тренінгу, а також для подальшого планування професійного навчання та підготовки компетентних спеціалістів у вищих навчальних закладах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Афанасьєв М.В./ Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства: навчальний посібник / М.В Афанасьєв, І.В.Гонтарева, Д.О Тищенко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2010. – 328 с.
2. Венщикова И. А. Технология организации и ведения бизнес-тренинга. Методическое пособие. — СПб.: Речь, 2006. — 342 с.
3. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга. — СПб.: Издательство «Речь», 2007.-224 с.
4. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера. 2-е изд. / К. Торн, Д. Маккей. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.