

**НАВЧАЛЬНИЙ ТРЕНІНГ - ЕФЕКТИВНИЙ ШЛЯХ
УСУНЕННЯ СУПЕРЕЧНОСТЕЙ
МІЖ ТЕОРІЄЮ ТА ПРАКТИКОЮ**

Актуальність

У статті розглядається проблема інноваційного навчання у вищих навчальних закладах економічного спрямування в світлі Болонського процесу. Інноваційне навчання, на відміну від традиційного, підтверджує, що застосування звичних методик навчання не завжди приводить до позитивних наслідків. Інколи самі викладачі не задоволені результатами цих занять, не кажучи про студентів. Тому останнім часом у навчальному процесі застосовуються сучасні методи, форми та прийоми інтерактивного навчання, зокрема тренінги за окремими темами-з економічних дисциплін.

Сьогодні тренінги дедалі більше проникають у різноманітні сфери соціальної практики. Його діагностичні, навчальні та розвиваючі можливості привертають увагу керівників установ, політичних лідерів, менеджерів компаній, підприємств.

Різноманітність методичних прийомів тренінгу (групова дискусія, рольові ігри, психодрама та її модифікації, засоби зворотнього зв'язку тощо) потребують аналізу та узагальнення у той час, як все більш поширеною стає практика використання тренінгів, які сприяють вивченню конкретних шляхів і засобів забезпечення високого рівня проведення усіх занять з економічних дисциплін [1 — 8].

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються сьогодні в Україні, торкнулися усіх сфер суспільного життя, у тому числі й освіти. У зв'язку з цим вагомо виросли вимоги до ефективності навчання, використання новітніх інформаційних технологій.

Важливим завданням підготовки майбутніх фахівців у вищому навчальному закладі є формування в них професійно значущих умінь та навичок у майбутніх спеціалістів. Це — цілісний, свідомий, поетапний процес, дидактичною основою якого є творча взаємодія викладачів і студентів, що ґрунтується на суб'єкт-суб'єктних стосунках між ними й особистому підході до студентів. Уже сьогодні із аудиторій вищих навчальних закладів повинна виходити зріла, освічена молодь, яка усвідомлює свою роль в країні, що прагне зайняти належну позицію у світовому співтоваристві держав.

Молоді люди повинні бути готові до життя в нових умовах господарювання, професійної орієнтації та зовнішніх обставин, які значно відрізняються від умов, в яких жили та виховувались їх батьки.

Потреба української економіки у висококваліфікованих спеціалістах нерозривно пов'язана з їх вихованням та навчанням. Метою економічної освіти у вищих навчальних закладах є розвиток економічного мислення, засвоєння студентом системи знань з економіки та підприємництва, вироблення практичних навичок та умінь вирішення складних економічних завдань.

Поряд з традиційними формами навчання все більше у практиці вищої школи застосовуються новітні інформаційні технології та джерела інформації. Сучасні технології не тільки забезпечують викладачів та студентів новими засобами та ресурсами, але й змінюють самі способи комунікації між ними.

Так, останнім часом дуже поширилась практика використання інтерактивних методів, які забезпечують двонаправлений потік інформації: взаємодію викладача зі студентом і студента з викладачем незалежно від форми заняття (лекція, практичне заняття, ділова гра тощо).

Для вищих навчальних закладів економічного спрямування, до яких належить Українська академія зовнішньої торгівлі, зв'язки з бізнесом є надзвичайно важливими. З огляду на попередній досвід УАЗТ можна констатувати, що відсутність уявлення про реальні державні проблеми і потреби малого бізнесу в Україні були критичними для навчального закладу. Зараз важливою і перспективною формою навчання стають консалтингові проекти з замовлення компаній. Студенти і викладачі ЖЗТ працюють в рамках даних проектів як менеджмент-консультанти.

Виходячи з внутрішньої педагогічної практики, починаючи з 2002 року, ефективним методом навчання в УАЗТ є проведення занять лекторами-теоретиками і лекторами-практиками одночасно, а також запрошення на заняття представників бізнесу у якості *quest-speakers*.

Одними з найбільш ефективних методів навчання виявилися тренінги з надзвичайно широкого кола економічної проблематики. Їх характерною особливістю є стислість, сфокусованість на конкретному, чітко визначеному питанні, простота подачі та сприйняття інформації, невеликий термін в часі від отримання знань до їх практичного застосування.

Попит та послуги з надання тренінгів з окремих тем зростає майже вдвічі кожен навчальний рік, оскільки сьогодні тренінги стають однією з найефективніших з точки зору відношення часу, якісною формою економічного навчання, що вигідно відрізняється від інших. Для успішного тренінгу сьогодні вже недостатнім є звичне читання пікових лекцій. Замовнику тренінгу необхідний перш за все осяжний результат за підсумками тренінгу

Для проведення успішних тренінгів визначають три головні умови:

1. Висококласна тренінгова команда.
2. Широкий асортимент послуг (гнучка та широка тематика, можливість притосуватися до сучасних умов (вимог) ринку).
3. Мотивація слухачів (учасників тренінгу).

Щодо першої умови, то фахівці зазначають, що *70% успіху тренінгу залежить від тренера* (в бізнесі — від його імені). Декан Києво-Могилянської школи бізнесу Павло Шеремет вважає, що «тренінговий бізнес мінімально залежить від зовнішніх факторів і максимально - від імені тренера» [1. 23]. По-справжньому професійним

можна вважати тренера, який мав досвід роботи в іноземній компанії та пройшов декілька кар'єрних етапів, здобув спеціалізовану освіту за кордоном. До того ж справжній тренер має володіти особистими якостями лідера, мати глибокі знання, вільно володіти іноземними мовами, бути енергійним та мати творчий підхід. Існує думка, що один високопрофесійний тренер зможе забезпечити добру репутацію для компанії, де він працює, а один невдало проведений тренінг здатний, якщо не зовсім знищити бізнес, то суттєво похитнути позиції тренінгової агенції на ринку.

Коли кадрове питання вирішено, поліпшувати якість тренінгів допоможе лише постійне оновлення тренінгових програм. Наявність висококласної тренінгової команди є головною, але не єдиною умовою успішного тренінгу.

Фахівці зазначають, що з двох агенств, які працюють на ринку тренінгових послуг за участю професійних тренерів, перевагу отримує те агентство, котре додатково може запропонувати ширший асортимент програм та передові освітні технології. Це, як мінімум, 10 тренінгових програм та близько 100 різноманітних напрацювань до бази даних для складання подальших тренінгових програм. Попит на обмежену кількість *тем вимагає від тренерів особливого підходу до змісту тренінгів* з однаковими назвами. Також окремим методом є пропозиція нових та ексклюзивних тренінгових програм. У цьому контексті доречно процитувати вислів П.Шеремети: «Щоб досягти успіху треба робити або те, чого не робить ніхто, або не так, як це роблять усі» [9, 123].

Важливим фактором успіху тренінгових програм є постійне оновлення їх змісту, актуальність проблем сучасним ринковим вимогам. Оскільки навчальні тренінги спрямовані в першу чергу на вдосконалення професійних навичок, то результатом відвідування тренінгових занять в ідеалі має бути відпрацювання і закріплення ефективних моделей поведінки, стимуляція активності учасників до максимального рівня. Це досягається шляхом постановки перед учасниками тренінгу дослідницьких завдань з наступним обміном набутим досвідом. *Основні процедури, що виконуються під час тренінгів, поділяються на дві основні категорії- методичні прийоми рольової гри та групові дискусії.* Вони можуть доповнюватись різними прийомами невербальної комунікації, мовленнєвою діяльністю, тренуванням певних навичок, спостереженням за власними діями на відеоплівці тощо.

Ефективність тренінгу переважно залежить від того, наскільки група студентів і студенток усвідомлює мотиви, що спрямовують їх до гностичної мети, а також наскільки вони зв'язуються з джерелами визначеної активності на виконання певних соціальних ролей, які спонукають студентів до дій та утворюють мотиваційну сферу. Свого часу відомий психолог С.Л. Рубінштейн писав: «Для того, щоб особистість, яка навчається по-справжньому, вклочилась у роботу, потрібно, щоб завдання, поставлені перед нею протягом навчальної діяльності, були не тільки зрозумілі, а й внутрішньо сприйняті нею» [10,107]. Тому *мотивацію слід розглядати як необхідну умову* зосередження уваги студентської групи на найбільш значимий (цікавий) темі.

Від чого залежить ефективність тренінгу?

Для того, щоб будь-яка справа була успішною, необхідно перш за все визначити головну ціль. Оскільки мета тренінгів — надати необхідну інформацію у стислі строки та допомогти ефективно використати її на практиці, головну ціль можна

визначити як отримання конкурентних переваг на ринку за рахунок впровадження набутих знань.

Ще однією важливою метою є те, що тренерська діагностика дозволяє визначити справжні проблеми компанії, досвід яких збагатити студентів практичними знаннями сучасних економічних реалій та допоможе підібрати необхідний тренінг для їх вирішення. Це пов'язано з тим, що керівник більше знає про стратегію, але не завжди може сформулювати проблему та знайти її джерело, пояснити, якими якостями володіє той чи інший працівник, і чого можна від нього очікувати. З'ясувати ці питання допоможе лише **незалежний професійний експерт, який має достатній досвід**. Таким чином, *ефективність тренінгу* залежить не тільки від тренера, тренінгових програм, але й від того, *наскільки правильно будуть окреслені проблеми*, які корисно вирішити майбутнім керівникам через цей тренінг. У таких ситуаціях проводиться діагностика проблем компанії, щоб врегулювати ризик після тренінгу в студентів і студенток не склалися враження, що тренінг було проведено марно. Вивченням проблеми займається експерт компанії, який погоджує тематику з провідними викладачами економічних дисциплін, опінуює усі "плюси" і "мінуси", а потім пропонує тренінги, в ході яких студенти під керівництвом тренера шукають шляхи вирішення назрілих проблем компанії.

Під час проведення таких тренінгів керівник враховує пропозиції студентів і студенток, їх творчі підходи до вирішення проблеми, і врегулює - решт змінює свою точку зору стосовно причин, що негативно впливають на бізнес компанії. Сьогодні, перед тим, як обрати тренінг, компанії все частіше замовляють «Оцінку потреби у навчанні», мета якої визначити: кого саме вчити, чому вчити та якими методами.

Найважливіші складові успішного тренінгу та критерії оцінювання тренера

Насьогодні існує перелік критеріїв, які дозволяють правильно обрати тренера для вирішення кожного конкретного завдання. Вибір тренінгу тягне за собою необхідність вирішення ще одного питання —хто буде його проводити? Часто рішення приймається на користь компанії, яка проводила діагностику. Однак все частіше компанії сканують ринок у пошуках оптимального співвідношення «ціна-якість» при виборі між великим тренінговим агентством, новим оператором і самостійним вирішенням своїх проблем.

Критеріями ефективного вибору тренінгового агентства є:

1. Зміст тренінгової програми.
2. Професіоналізм тренера.
3. Імідж агентства.
4. Відгуки компаній, які вже пройшли тренінги.

При виборі тренінгу не треба обмежуватись репутацією агентства, а потрібно поспілкуватись з тренером, оцінивши його якості за такими критеріями: освіта (у тому числі за кордоном);

- практичний досвід успішної роботи в
- бізнес-структурах, професійний досвід роботи тренером,
- глибина знань,
- наявність лідерських якостей, творчий підхід, гнучкість.

Слід звернути увагу, наскільки кваліфіковано тренер відповідає на поставлені

питання.

Критерії оцінювання тренера з професійної точки зору:

1. Ступінь спеціалізації бізнес-тренера.
2. Орієнтація на процес і результат (тобто на поточні проблеми чи на довгостроковий результат).
3. Наявність чи відсутність системного підходу у вирішенні поставлених завдань (тренінги мають сприяти цілісному підвищенню ефективності організації).
4. Наявність рекомендацій, що характеризують тренера з позитивного боку.

При цьому хороший тренер, навіть якщо він не відповідає вимогам слухачів, завжди відрізняється професійною чесністю. Професійний тренер повинен бути не лише консультантом, але й практиком, який прийшов з бізнесу та застосовував відомі йому технології в реальній діяльності. Справді досвідчений спеціаліст не лише відповідає на поставлені запитання, але й надає конкретні практичні рекомендації.

Оцінювання ефективності тренінгу

Відкривається реальна можливість конкретного оцінювання ефективності тренінгу, що і може бути перевірена на різноманітних етапах після його проведення. Основний критерій оцінювання - це вміння розкрити істинну проблему клієнта та допомогти йому успішно її вирішити, що також є показником майстерності тренера. Для досягнення ефективності своєї діяльності компанія має орієнтуватись на декілька тренінгів або на цілий їх цикл. Навіть успішний, але одиничний тренінг з часом втрачає свій ефект. Лише цикл програм зможе забезпечити довгостроковий результат. Ідеальний тренінг повинен дати серйозний поштовх до зміни того виду діяльності, якому присвячений тренінг. Однак навіть такий тренінг не постійний, оскільки з плином часу будь-який бізнес змінюється, з'являються нові течії, напрями, виникають нові випадки і ситуації. Тому *тренінги потрібно постійно вдосконалювати*. Однак ефективність тренінгу (навіть якщо він буде у циклі) можна все ж таки прорахувати. Перші ознаки успішного тренінгу виявляються уже під час його проведення, коли учасники починають розглядати та планувати ситуацію вже за новими схемами, запропонованими тренером.

Короткострокові результати зазвичай з'являються уже через тиждень на поведінковому рівні його учасників. Завжди є прагнення побачити прямий результат після тренінгу. Зрозуміло, що участь у тренінгу - це інвестиція, що принесе свої результати лише згодом. Найбільш вагомим критерієм можна вважати враження учасників тренінгу. Якщо після тренінгу відчувається емоційний підйом, з'явилися свіжі теми для обговорення, нові ідеї, як покращити свою роботу, це означає, що тренінг спрацював успішно. Також ефект від тренінгу можна отримати при проведенні «рольових ігор», таких як наприклад, «продавець - покупець».

За твердженням багатьох тренерів, *довгостроковий ефект* від проведення тренінгу настає через чотири місяці. Якщо за тиждень після тренінгу результати не проявились, то вони можуть не проявитися взагалі — так вважають фахівці.

Випрецильований матеріал про організацію та проведення тренінгів у вищій школі України дає змогу зробити такі **висновки**:

1. Навчальний тренінг повинен дати серйозний поштовх до зміни того виду діяльності, якому він присвячений. Особистість, що навчалася за такими тренінгами,

зможє більш яскраво проявити себе в різних видах професійної діяльності.

2. Навчальні тренінги спрямовані, в першу чергу, на вдосконалення професійних навичок спілкування. Програма таких тренінгів складається відповідно до потреб групи. Зважаючи на універсальність методів, тренінги можуть широко використовуватись у навчальних закладах різного профілю, зокрема економічного, де дуже важливого значення набуває поєднання глибокого змісту економічних дисциплін з досвідом сучасних економічних реалій практичного господарювання.

3. Підготовка та проведення тренінгу вимагає від ведучого досвіду роботи з групами, розвинених навичок організаторських здібностей, уміння створити доброзичливу, спокійну атмосферу, підвищити мотивацію учасників тренінгу. Виявивши проблеми, що перешкоджають спілкуванню учасників, ведучий пов'язує їх вирішення з досягненням цілей тренінгу.

4. Виходячи із власної практики підготовки та проведення сучасних тренінгів, можемо констатувати, що ця форма організації навчання у вищих навчальних закладах з дидактичної та психологічної точки зору ще не достатньо розроблена, тому потребує додаткового теоретичного дослідження і широкого практичного впровадження.

Література:

1. Аксьонова О.В. Методика викладання економіки: Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 1998. — С. 223—237.
2. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. - М.: Педагогика, 1989. — 206 с.
3. Охманський М. Технологія навчання у вищій школі: напрями модернізації дидактичного процесу // Педагогіка і психологія професійної освіти, — 1998. — № 2. — С. 17 — 26.
4. Падалка О.С., Нісімчук А.М., Смолук І.О., Шпак О.Т. Педагогічні технології: Навчальний посібник — К.: Українська енциклопедія ім. М.П.Бажана, — 1995. — 286 с
5. Токарева В.С. Эффективность информационных технологий обучения в высшей школе // Новые информационные технологии в образовании: обзор, ифр. НИИВО. — Вып. 7-9. — М., 1995. — С. 31 — 40.
6. Шукшунув В.Е., Взятыхшев В.Ф., Романкова Л.И. Инновационное образование // Высшее образование в России. — 1994. — №2. — С. 13 -28.
7. Калягин И., Михайлов Г. Новые информационные технологии и учебная техника // Высшее образование в России. — 1996. — №1. — С. 137,138.
8. Кирьякова А. До и после тренинга // Компаньон. — 2002, — №6. — С. 26—30.
9. Ксена Л. Тренерский расчет // Компаньон. — 2002. — №6. — С. 22—25.
10. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. В 2т. — М.: Педагогика, 1989. — Т. 1. — С. 103—122.

Bakhtiyarova H., Golubeva M.

Educational training - effective way of removal of the contradiction between the theory and practice.

The article addresses the issue of employing such an efficient educative means as training as well as the procedure for insuring positive trainings on economic disciplines.