

пропонується, не фокусуватися на побудові даної аналітичної моделі, не відкидаючи її потенціал в майбутньому, як власне і використання статистики щодо внутрішніх студентських каналів комунікації.

Більшість моделей аналітики не налаштовано в Moodle за замовчуванням і для результативного і ефективного їх налаштування потрібно перш за все стратегічне бачення інституційних цілей та завдань, що передбачає відповіді на питання:

- Рівень складності опрацювання аналітичних даних?;
- Перелік управлінських задач, що потребують вирішення у парадигмі : Викладач – Адміністратор платформи – Керівництво навчального закладу?;
- Ефективність механізмів впливу на студентів та контроль їх успішності;
- Можливості удосконалення якості навчального процесу, з допомогою платформи DistEdu?
- Планування індивідуальної навчальної траєкторії, її прозорість та гнучкість.

Потенційні аналітичні можливості сучасних цифрових інструментів, а саме он-лайн платформ, систем автоматичного запису, систем опитування, бібліотечних та інших цифрових ресурсів є надважливими у системі управління навчальним закладом, як і створення ефективної аналітичної системи, яка корелює з стратегічними цілями та задачами вищої школи, допомагає підвищити якість освіти та оптимізувати навчальний процес.

УДК 378

Матукова Г. І.
доктор педагогічних наук, професор,
Ардикуце І. О.,
Плиска В.В.

Національний медичний університет
імені О.О. Богомольця

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Вдосконалення професійної підготовки майбутніх медичних працівників є одним із головних завдань сучасної медичної та педагогічної науки в Україні. На це спрямована освітня політика, що

знайшла своє відображення в Законах України Про освіту, Про вищу освіту, Національній доктрині розвитку освіти. В документах наголошується на необхідність підвищення якості підготовки фахівців з вищою освітою, формування їх професійних умінь шляхом залучення до активної діяльності. Для успішного активного засвоєння здобувачами вищої освіти знань, умінь, навичок придатні не всі форми педагогічного інструментарію, а лише ті, які в поєднанні з традиційними, з одного боку, створюють дидактичні й психологічні умови для спонукання до самостійної творчої й розумової діяльності, а з іншого боку – моделюють зміст майбутньої професії, цим самим активізуючи особистість для подальшого самовдосконалення в суспільстві.

Майбутній медичний працівник, має володіти не тільки фундаментальними фаховими вміннями, але й такими особистісними якостями, як креативність, самостійність у прийнятті рішень, цілеспрямованість, здатність до професійного зростання. Для успішної професійної діяльності майбутньому фахівцю необхідно вміти здобувати наукову та методичну інформацію, аналізувати навчальні посібники і програми, проектувати власну майбутню діяльність, моделювати і втілювати в життя соціально значимі проекти, знаходити нестандартні підходи у вирішенні професійних завдань. Відповідно, постає завдання навчити майбутнього медичного працівника та управлінця – менеджера медичного закладу прийомам проектування, розвитку навичок самопізнання, саморозуміння, рефлексії, зміни ставлення до себе, інших, напрацювання навичок саморегуляції, розвитку емоційної гнучкості тощо.

Поняття «тренінг» (від англійського train, training) у сучасній практиці має широкий спектр значень, а саме: навчання, виховання, тренування. Цей метод вийшов із психотерапевтичної практики і може бути представлений низкою таких трактувань: тренінг як своєрідна форма дресури, де жорсткими маніпулятивними прийомами за допомогою позитивного чи негативного підкріплення формуються чи гальмуються ті чи ті способи поведінки; як тренування, унаслідок чого формуються вміння й навички; як форма активного навчання з метою, насамперед, передачі знань; як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем [4].

Сьогодні існує чимало тренінгових методів, проте більшість із них, зважаючи на сферу застосування, належать до категорії соціального тренінгу або тренінгу особистісного зростання. У контексті нашого дослідження заслуговують на підвищену увагу два таких тлумачення тренінгу – як методу тренування й відпрацювання провідних підприємницьких компетенцій (психологічний тренінг) та тренінгу як форми активного навчання підприємництву (навчальний тренінг).

Традиційно психологічний тренінг застосовують для розвитку навичок самопізнання, саморозуміння, рефлексії, зміни ставлення до себе, інших, напрацювання навичок саморегуляції, розвитку емоційної гнучкості, для покращення соціальної адаптації учасників. Психологічний тренінг уможлиблює не лише реалізацію діалогічного підходу й забезпечення максимальної пізнавальної активності учасників, розвитку в них рефлексивного мислення, а й вирішення за короткий термін завдань інтенсивного формування й розвитку професійних навичок підприємця [5].

Загальну мету тренінгу в системі професійної підготовки можна сформулювати наступним чином - сприяння цілісного уявлення про майбутню професійну діяльність і про себе як її можливого суб'єкта.

Метою тренінгу є актуалізація інтересу до змісту майбутньої управлінської діяльності, потреби в особистісному і професійному самопізнанні, самовдосконаленні, дослідженні власних здібностей, цінностей інтересів і ресурсів, необхідних для успішного оволодіння обраною професією і створення умов для їх розвитку.

Тренінг сприяє розвитку професійно важливих комунікативних і особистісних ділових якостей; оволодінню елементарними прийомами психологічної саморегуляції; формуванню позитивного ставлення до себе, майбутніх колег, опануванні сучасними технологіями тощо [3].

У проведеному дослідженні, було використано метод тренінгових технологій під час вивчення навчального курсу «Менеджмент та лідерство». Магістрам було запропоновано різні тренінги: дослідницькі, практико-орієнтовані. Залучення здобувачів вищої освіти до тренінгової діяльності сприяло оптимізації процесу навчання, підготовці майбутніх управлінців – формування у них компетентностей, важливих комунікативних і особистісних ділових якостей.

Методика проведення тренінгу передбачала: Постановка проблеми → усвідомлення учасниками необхідності у власних самозмінах → організація системи вправ із набуття учасниками досвіду у вирішенні даної проблеми → рефлексія здобутого досвіду. Сьогодні, однією з провідних кометентностей управлінця є комунікації і обмін інформацією, де інформація є однією з продуктивних сил суспільства, а власне саме сучасне суспільство є інформаційним. Інформаційне суспільство презентується у вигляді суспільства масових комунікацій та комп'ютерних технологій, комп'ютерно-мережевого віртуального суспільства, які сьогодні стають і предметом праці, сировиною, товаром і видом послуг підприємця будь-якої сфери діяльності. Комунікації, тож є однією метакомпетентністю управлінця, джерелом і засобом комунікації як у професійному, так і соціальному середовищі [2].

Використання тренінгових технологій в процесі навчання, сприяє формуванню рефлексивної компетенції майбутнього управлінця, полягає в усвідомленні власного рівня саморегуляції, самоорганізованості, самосвідомості як підґрунтя для формування індивідуального стилю діяльності, регулятора особистісних досягнень, професійного зростання та удосконалення майстерності [1]. Бажання досягти успіху залежить від здатності управлінця обирати ділову стратегію, від умов, у яких здійснюється діяльність бізнесмена. Тому, виходячи з цього, менеджер повинен поєднувати в своїй діяльності функції, які властиві керівнику.

Отже, успіх управлінської діяльності залежить від дотримання принципу саморегулювання, що зумовлює емоційно-вольові риси характеру компетентного фахівця. Професійні компетентності майбутнього управлінця сфери охорони здоров'я повинні мати вигляд комплексних багатокomпонентних утворень, починаючи з фахових до комунікативної та рефлексивної компетенції, які успішно формують тренінгові технології навчання.

Перелік використаних джерел:

- 1. Бондарева Л. Сучасні аспекти підприємницької підготовки дорослих в умовах економічного університету / Л. Бондарева // Вісник університету «Україна». – 2011. – № 1. – С. 197-201*
- 2. Матукова Г. І. Підприємницька компетентність майбутніх фахівців економічного профілю: теорія і практика : [монографія] / Г.І. Матукова. – Кривий Ріг : Видавець ФОП Чернявський Д.О., 2015. – 542с*

3. Матукова Г. І. Тренінгові технології в формуванні компетентностей майбутніх фахівців університетів / *Training of a competitive entrepreneur specialist in a university* / A. I. Matukova // *Nauka I studia; redactor naczelena dr. hed. Andrzej Goralczyk. – № 19(64). – Praga, 2012. – С. 28-35. ISSN 1561-6894*

4. Матукова А. І. Совершенствование системы управления персоналом: создание модели необходимых компетенций / А. И. Матукова // *Strategii si politici de management in economia contemporana (editia a III-a), 28-29 martie, 2014 / com org. : Turcanu Gheorghe [et al.]. – Chisinau: ASEM, 2014. – P. 127-131*

5. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: Навч. посібник / Ковальчук Г. О., Бутенко Н. Ю., Артюшина М. В. та ін.; за ред. Г. О. Ковальчук. – Київ.: КНЕУ, 2016. – 320 с..

УДК 332.02

Метеленко Н.Г.,

доктор економічних наук, професор,

ННІ ім. Ю.М. Потебні Запорізького національного університету,

Храпкіна В.В.,

доктор економічних наук, професор,

Національний університет

«Києво-Могилянська академія»,

Шануров О.О.,

доктор економічних наук, доцент,

ННІ ім. Ю.М. Потебні Запорізького національного університету,

Ажажа М.А.,

доктор наук з державного управління, професор,

ННІ ім. Ю.М. Потебні Запорізького національного університету

ПОВОЄННИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОГО РЕГІОНУ СХОДУ УКРАЇНИ

Ефективним інструментом державного регулювання соціально-економічного розвитку регіонів, є бюджетна політика. Головною умовою її дієвості є пріоритетність фінансування охорони здоров'я, освіти та інфраструктури території у структурі бюджетних видатків. Фінансова децентралізація владних повноважень – необхідна умова досягнення стійкого економічного розвитку країни та її регіонів, що