

С.М. Сукачова-Труніна, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

ТРЕНІНГ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЕЛЕМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ В ЕКОНОМІЧНІЙ ОСВІТІ

У сучасних умовах актуальним завданням вищої економічної освіти стає формування фахівців нової формації з високим рівнем компетентності, конкурентоспроможності на ринку праці, соціальної мобільності, духовної культури та відповідальності за прийняті професійні рішення.

З позиції компетентісного підходу рівень освіченості визначається здатністю розв'язувати проблеми різної складності на основі наявних знань. Тобто компетентісний підхід в освіті акцентує увагу на здатності студентами використовувати здобуті знання в практичній діяльності.

Перехід до компетентісного підходу означає переорієнтацію з процесу на результат освіти; зміщення пріоритету з накопичування нормативно визначених знань, умінь і навичок на формування та розвиток у студентів здатності практично діяти, застосовувати досвід успішних дій у конкретних ситуаціях.

Особливу роль у вирішенні окресленого завдання відіграють професійно-орієнтовані тренінги, які є ефективним засобом реалізації компетентісного підходу, та забезпечують перехід професійної підготовки майбутніх фахівців економічного спрямування на якісний рівень.

Тренінгові форми навчання відзначаються багатьма дослідниками як особливо привабливі з точки зору формування різноманітних складових професійної компетентності фахівця.

Однією з відмінностей тренінгів від інших форм професійного навчання є можливість концентрації у невеликому проміжку часу та просторі елементів професійної діяльності, які активізують процеси трансформації та моделювання реакцій, спрямованих на досягнення конкретного бізнес-результату. Серед таких реакцій слід виділити: здатність працювати самостійно без постійного керівництва, брати відповідальність за власну ініціативу, готовність виявляти проблеми та шукати способи їх розв'язання, використовувати досвід і наявні знання для аналізу нових (екстремальних) ситуацій, здатність співпрацювати з іншими, засвоювати нові знання, здійснювати конструктивну діяльність, виявляти наполегливість та винахідливість, аналізувати соціальні ситуації та групові процеси.

Для цілеспрямованого формування базових елементів професійної компетентності за допомогою проведення тренінгів необхідно враховувати

фактори, що дозволяють оптимізувати цей процес. Перш за все необхідно визначити групи умінь, які: є важливим професійним наслідком тренінг-навчання; є необхідними для виконання професійної діяльності; є основою для адаптації на робочому місці та визначаються як «гнучкі кваліфікації»; є складовими, необхідними для подальшого саморозвитку і самореалізації майбутнього фахівця.

Тренінг повинен мати міждисциплінарний характер, предметом тренінгу повинен стати практичний досвід і поведінковий ресурс, адже в умовах швидких змін економічного середовища та зростання конкуренції збільшується відповідальність кожного працівника за своєчасність та якість рішень, зростає його роль як потенційного носія ефективної ідеї.

У ході тренінгу повинні відбуватися взаємонавчання та двостороння взаємодія, пошуки нових напрямків діяльності та збагачення досвіду учасників процесу: викладача та студентів.

Під час проведення тренінгу викладач повинен виступати в ролі консультанта, який спрямовує спільну роботу та забезпечує перехід від організованої системи передачі існуючих знань і досвіду професійної поведінки до управління знаннями, формування нових знань за рахунок синергетичного ефекту взаємодії усіх учасників тренінгу. Так, викладач стає модератором і фасилітатором процесу, збагачує і свій досвід прикладними знаннями, передає міжгалузевий досвід організації бізнесу. У свою чергу студенти отримують можливість проявити себе, виявити свої здібності та професійний потенціал, розвивати цілий ряд професійно важливих умінь та командну взаємодію, здійснити адекватну самооцінку.

Для забезпечення ефективності проведення тренінгу викладач повинен зосередити свою увагу на наступних основних вимогах: тренінг повинен враховувати базові знання, вміння та навички студентів; методи тренінгу мають відповідати організаційним та соціально-психологічним особливостям кожної конкретної групи студентів; тренінг повинен орієнтуватися на розв'язання конкретних проблем суб'єктів господарювання; тренінг повинен спрямовуватися на досягнення поставлених цілей; результати, отримані під час проведення тренінгу повинні мати практичне застосування.

Слід зазначити, що тренінгові форми навчання є лише одним з важливих елементів реалізації компетентнісного підходу в економічній освіті та повинні забезпечувати гармонійне доповнення інших форм навчання з метою підвищення якості підготовки майбутніх фахівців.