

СЕКЦІЯ 2

СТРАТЕГІЯ НАВЧАННЯ ПІДПРИЄМНИЦТВУ ТА ЇЇ СИСТЕМОУТВОРЮЮЧІ ДОМІНАНТИ

УДК 37.378.1

В.А. Афанасьєва, канд. техн. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

З.П. Карпенко, ст. викл. (*ХДУХТ, Харків*)

УПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГУ У ВИРОБНИЧУ ПРАКТИКУ

Найчастіше тренінг розглядається в галузі психології і педагогіки. При цьому зміст даного поняття дуже різноманітний в залежності від сфери використання (застосування) і видів тренінгу. Так, розрізняють соціально-психологічний, психотренінг або психологічний тренінг, бізнес-тренінг, професійний тренінг, педагогічний тренінг, навчальний тренінг. Поняття «тренінг» має множинне трактування. Цей термін походить з англійської мови (train, training), в українському перекладі має ряд значень: виховання, навчання, підготовка, тренування, дресирування. У психології тренінг переважно розуміється як «область практичної психології, орієнтована на використання активних методів групової психологічної роботи з метою розвитку комунікативної компетентності в спілкуванні», а також «засіб психологічного впливу». Мета тренінгу конкретизується в залежності від його спрямованості, але обов'язково вказує на придбання знань, умінь і навичок формування установок, що визначають поведінку в спілкуванні, що відображають перцептивні здібності людини, напрямок на корекцію і розвиток системи відносин особистості. Сучасний психологічний тренінг реалізується в двох основних напрямках: вирішення конкретних проблем формування психологічних навичок, умінь і розвиток особистості, її самопізнання, саморозкриття. Одним з видів тренінгу, який на відміну від психологічного має на меті формування ділових навичок і умінь людини, групи людей, є бізнес-тренінг. Найбільш поширені такі його різновиди: тренінг продажів, управління, командоутворення, комунікації, презентації, прийняття ефективних рішень.

Професійний тренінг відображає психолого-педагогічну спрямованість даного методу навчання і має на увазі як оволодіння студентами значущими поглядами, ідеями, теоріями, так і навчання баченню об'єктивних закономірностей реального професійного процесу і здатності професіонала діяти в конкретній ситуації. Синонімом професійного тренінгу часто виступає педагогічний

тренінг, який призначається для навчання педагогічним умінням і навичкам, педагогічного спілкування. А.В. Щербаков розглядає педагогічний тренінг як форму організації діяльності в процесі індивідуалізації професійно-педагогічної підготовки, спрямованої на розвиток особистісних і професійних якостей особистості майбутнього викладача за допомогою актуалізації знань в стійкі психічні утворення: вміння, навички, якості. Деякими вченими виділяється поняття «навчальний тренінг». Так, А.П. Бостанжі розуміє його як спосіб інтенсивного вироблення і засвоєння певних знань, умінь, установок, необхідних для успішного формування якостей мультикультурної особистості. Перевага навчального тренінгу полягає в тому, що він проходить в психологічно комфортному середовищі, тобто допомагає здобувачам вищої освіти проявляти активність, практично відпрацьовувати досліджуваний матеріал, формувати і розвивати навички спілкування, самопізнання, рефлексії та самооцінки. Таким чином, навчальні тренінги, крім дидактичних завдань, реалізують і психологічні, що робить їх використання особливо актуальним в процесі навчання студентів у вищих навчальних закладах. Аналіз уявлень про місце тренінгу в структурі освітнього процесу показує відсутність єдиної думки з даного питання. Тренінг розглядається і як форма навчання, і як метод, і як процес придбання знань, умінь і навичок. Множинність трактування поняття «тренінг» відображає його універсальність, можливість його використання в таких областях, де потрібно формування і розвиток практичних умінь і навичок людини. А саме при проходженні виробничої практики де студенти повинні навчатися самостійно здійснювати пошук потрібної інформації про стан роботи підприємства на ринку товарів та послуг, аналізувати її, розкривати основні тенденції розвитку ринку, розробляти науково обґрунтовані висновки та пропозиції, щодо підвищення ефективності підприємницької діяльності установи.

Під час тренінгу при проходженні виробничої практики студенти ознайомлюються з реальними задачами, які необхідно вирішувати в умовах існуючих інформативних, нормативних та ресурсних обмежень, набувають навички в підприємницькій діяльності. Крім того, при проходженні виробничого тренінгу здобувач вищої освіти ознайомлюється з специфікою роботи підприємства, його діяльності, як суб'єкта тренінгу, організаційною структурою, станом управління діяльністю підприємства загалом. Головною метою тренінгу є очікувана поведінка майбутнього спеціаліста, не скільки набуття нових знань, скільки формування поведінкових навичок та умінь за рахунок групової роботи. Правильно складена методична структура тренінгів надасть можливість студентам закріпити свої теоретичні знання та допомогти майбутнім фахівцям діяти надійно й компетентно навіть в екстремальних умовах.