

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГІВ У ПРОЦЕСІ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ІЗ ДИСЦИПЛІНИ «МЕНЕДЖМЕНТ»

Застосування тренінгових технологій у процесі проведення практичних занять з дисципліни «Менеджмент» є виключно ефективним, адже вони спрямовані на розвиток здібностей кожного студента. Тренінгові заняття допомагають одразу від теорії перейти до практичного застосування набутих знань.

Навчальний тренінг розглядається як активна навчальна діяльність студентів під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на підставі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідних сучасним вимогам до професійної діяльності.

Навчальний тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю суттю є формою передачі інформації та засвоєння знань. Натомість навчальний тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал студента: рівень та обсяг його компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо. Перевагами навчального тренінгу є: можливість імітації конкретних видів професійної діяльності фахівця; ефективне оволодіння професійними уміннями і навичками; можливість самостійної надпредметної діяльності студентів. Звичайно, традиційна форма передачі знань не є сама по собі чимось негативним, проте у світі швидких змін і безперервного старіння знань традиційна форма навчання має звужені рамки застосування. Основною відмінністю навчальних тренінгів від усіх інших форм навчальних занять є їхня чітка підпорядкованість головній навчальній меті – тренуванню навичок, саме тому це один із найефективніших активних методів навчання для вивчення дисципліни «Менеджмент».

Для ефективного впровадження тренінгових технологій у процесі проведення практичних занять, навчальний тренінг має відповідати наступним вимогам: повинен враховувати базові знання, уміння, навички; орієнтуватись на розв'язання конкретної проблеми

організації; результати, отримані в тренінгу, повинні мати практичне застосування; повинні бути враховані соціально-психологічні особливості колективу. Під час навчального тренінгу створюється неформальне, невимушене спілкування, яке відкриває перед групою безліч варіантів розвитку та розв'язання проблеми, заради якої вона зібралася. Як правило, студенти приймають активну участь у тренінгу, тому що цей метод робить процес навчання цікавим.

Розглянемо зміст, процес і метод у навчальному тренінгу. Спілкування учасників у ході тренінгу охоплює дві складові: зміст і процес. Зміст навчального тренінгу – це тематика (ідеї, питання, закономірності явищ), що вивчається під час роботи, встановлення мети (інформування та набуття учасниками тренінгу нових професійних навичок та умінь; опанування нових технологій у процесі управління; зменшення чогось небажаного (стилю неефективного управління); зміна погляду на проблему; пошук ефективних шляхів розв'язання поставлених проблем завдяки об'єднанню в тренінговій роботі різних спеціалістів, представників різних рівнів управління та функціональних ланок, які впливають на розв'язання цих проблем). Процес навчального тренінгу – це те, як взаємодіють учасники тренінгу під час навчання, яку атмосферу створюють, які ролі відіграють, як впливають один на одного. Метод навчального тренінгу – це те, в який спосіб організовано навчання (міні-лекція, демонстрація, проблемно-орієнтовна дискусія, індивідуальні завдання, ситуаційні завдання, імітаційна діяльність, ділові ігри, робота в малих групах, тестування, презентація, мозкова атака, розповідь, пояснення або інструктування, бесіда), як відбувається процес засвоєння змісту тренінгу.

Отже, навчальний тренінг 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 студентів та інтенсивна їх взаємодія. Відповідальність за результативність несуть однаковою мірою як ведучий, так і кожний учасник тренінгу.

Описаний досвід має велике значення для активізації навчального процесу в процесі проведення практичних занять з дисципліни «Менеджмент». Використання навчальних тренінгів сприяє активній участі студентів у вивченні навчального матеріалу, відпрацюванню конкретних навичок і умінь.