

Н.В. Петренко, канд. пед. наук, ст. викл. (ХДУХТ, Харків)

В.М. Селюгін, канд. екон. наук, доц. (ХДУХТ, Харків)

ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ФОРМУВАННІ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Інтерактивні технології навчання розглядають як різновид активних. Деякі автори виділяють їх в окремий розділ для глибшого аналізу, а також для того, щоб підкреслити їх роль у сучасному навчальному процесі.

Уточнюючи поняття «інтерактивне навчання», автори підкреслюють, що це обов'язково співнавчання, побудоване на психологічних закономірностях людських взаємин і взаємодії. Ці технології допомагають ефективніше вирішувати навчальні проблеми, моделювати різні ситуації, розвивати навички скооперованої праці.

Саме тому широко використовуються різноманітні форми рольової гри (ділова гра, соціодрама, психодрама, розгляд конкретної ситуації), розробки проєктів, дебатів, захисту власної позиції, рейсового методу, круглих столів, «мозкового штурму» тощо.

Ефективною інтерактивною технологією вважають тематичні тенінги (сконцентровані на певній темі). Тематичні тренінги широко застосовуються в зарубіжній та вітчизняній педагогічній практиці. В їх основі – психоаналітичний підхід, який узгоджується з постулатами й техніками гуманістичної психології. Їх перевага в процесі групової взаємодії при розробці певної теми. Крім того, досягається взаєморозуміння з питань використання термінів і понять. Студенти набувають реальне прирощення знань у процесі роботи тренінгових груп за рахунок отримання інформації із суміжних дисциплін, оскільки в тренінгах беруть участь педагоги різних спеціальностей, життєвого і професійного досвіду.

Технологія проведення тематичних тренінгів.

Обрана для тренінгу тема може бути «розгорнута» в декількох контекстах. У середині самої теми виділяється центральне поняття, яке: визначає об'єкт; визначає процедуру (процес).

Основне поняття теми може бути розгорнуте: у змістовому (розгляд категорій) розумінні; процесуальному (аналіз діяльності основних фігур управління) розумінні; інституціональному (характеристика управлінської діяльності, пов'язана з даною галуззю) розумінні. У такому випадку початковий етап тренінгу передбачає

співвідношення вказаних підходів і засвоєння предметних умінь з одночасним засвоєнням загальнонавчальних умінь (наприклад, комунікативних чи аналізу ситуацій).

Основне поняття теми може бути розгорнуте і в таких контекстах як особистісний (що воно означає для індивіда), міжособистісному (що означає для групи), соціально-інституціональному або діловому (що означає для суспільства, економічних процесів).

Типові вимоги до групової тренінгової роботи:

- винаходження рівноваги між роботою над темою, взаємодією (співпрацею) в групі та дотриманням усіма «правил гри» у тренінгові, підтримка самостійності кожного члена групи і вільної атмосфери, розвиток індивідуального і колективного сприйняття;

- прийнятний для групи стиль керівництва;

- утвердження основних і додаткових принципів, правил гри, розвиток навичок комунікації;

- усвідомлення кожним членом групи завдань.

Головні форми організації – діалог ведучого групи й учасників, їх тісна взаємодія. Можуть використовуватись елементи лекції, доповіді, повідомлення.

Варіант (сценарій) тематичних тренінгів. Цей сценарій більшою мірою підходить для засвоєння нейтральних тем, які мають фундаментальний, глобальний характер.

Основна роль ведучого (викладача) – роль експерта.

Основні кроки.

1. Чіке формулювання теми. Розгляд кількох тем і вибір тієї, яка стане предметом тренінгу.

2. Обґрунтування вибору і мотивація.

3. Аналіз теми, визначення проблем.

4. Пропозиція, обговорення, корегування та прийняття плану роботи над темою.

5. Групова (інтерактивна) робота над змістом теми, у тому числі опис учасниками своїх дій, переживань, асоціацій і спостережень під час роботи (усно, без оцінювання).

6. Обговорення виступів членів групи.

7. Замір проміжних результатів.

8. Представлення результатів.

9. Оцінювання роботи.