

## ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ У ВИЩІЙ ШКОЛІ

УДК 378. 018

**В.В. ЗІРКА,**

*доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри англійської філології  
та перекладу Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*

**В.О. БИКОВА,**

*доцент кафедри педагогіки та психології  
Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*

### ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

У статті розкрито сутність, особливості методу тренінгу, упровадження якого в навчально-виховний процес вищої школи дозволить студентам сформувати складові конкурентоздатності майбутніх фахівців: аксіологічний (мотивація на успіх/невдачу; потреба в досягненнях, потреба в незалежності/автономії); когнітивний (глибокі знання із самомаркетингу, самоменеджменту, іміджевої політики тощо); особистісний (емоційний інтелект, уміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість та рішучість); професійний (здатність до адаптації в конкурентному середовищі, рефлексія власної діяльності). Презентовано конкретні напрацювання щодо використання цього методу в практиці формування конкурентоздатності майбутніх фахівців.

*Ключові слова: тренінг, тренінг умінь, формування конкурентоздатності майбутніх фахівців.*

**Постановка проблеми.** Характерними ознаками сучасності є наявність глибоких і стрімких соціально-економічних, політичних, інноваційно-освітніх трансформацій у житті України, її орієнтація на інтеграцію з цивілізованою світовою спільнотою, що актуалізують проблеми модернізації професійної підготовки у вищій школі. Вимогою сьогодення є не тільки надання якісного освітнього рівня студентам як майбутнім фахівцям у певній галузі, а й формування здатності до самостійної професійної діяльності, гнучкої адаптації до мінливих умов професійного середовища, постійної самооцінки й розвитку своєї конкурентоздатності.

Конкуренція на ринку праці серед майбутніх фахівців – випускників вищих навчальних закладів дуже висока і вимагає негайних ефективних рішень від суспільства, законодавців, управлінців та викладачів ВНЗ, роботодавців та самих майбутніх фахівців у працевлаштуванні та побудові професійної кар'єри. До того ж самі навчальні заклади як постачальники навчальних послуг стали частиною ринку, на якому вони конкурують між собою та з іншими постачальниками за студентів. Усвідомлюючи значущість проблеми, вищі навчальні заклади спрямовують свою діяльність на оновлення змісту професійної підготовки, технологій навчання з метою забезпечення процесу формування конкурентоздатності фахівця.

**Аналіз останніх досліджень.** Теоретико-методологічні, загальнометодичні питання підвищення конкурентоздатності особистості фахівця та організації висвітлено в працях науковців, які досліджували теорію та практику менеджменту, психолого-педагогічні засади формування конкурентоздатності майбутніх фахівців, зокрема зарубіжних (І. Ансофф, А. Бранден-

бургер, Д. Джоббер, П. Дойль, П. Друкер, Ф. Котлер, М. Портер, Ф. Тейлор), російських (Л. Мітіна, С. Нищев, С. Рачина, Т. Савенкова, Р. Фатхутдинов та ін.) і вітчизняних науковців (Т. Андрієво, Н. Верхоглядова, Л. Дудко, Л. Карамушка, В. Ковальчук, В. Кремень, О. Філь та ін.).

У центрі уваги сучасних науковців перебувають такі питання: організація і управління навчальним процесом у вищому навчальному закладі (Р. Вернидуб), управління конкурентоспроможністю вищої освіти (Н. Верхоглядова), управління процесом формування вчителя як конкурентоздатного фахівця (Ю. Завалевський, Т. Дем'янюк), інформаційної забезпеченості управління конкурентоздатністю фахівців (С. Светунькова) та ін. Водночас, незважаючи на різнопланові дослідження, зазначені підходи лише частково розкривають питання щодо реалізації конкретних методів навчання як засобів формування конкурентоздатності майбутніх фахівців.

**Формулювання мети.** Мета статті полягає у розкритті сутності, особливостей методу тренінгу та презентації конкретних напрацювань у використанні цього методу в практиці формування конкурентоздатності майбутніх фахівців.

**Виклад основного матеріалу.** Перш за все акцентуємо увагу на власному розумінні феномену «конкурентоздатність фахівця», який розуміємо як складну, багаторівневу інтегральну властивість, яка дозволяє особистості відповідно до її індивідуальних властивостей, потреб, прагнень брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній сфері професійної діяльності.

Формування конкурентоздатності фахівця починається ще у період навчання у вищій школі. Нашу увагу зосереджено на методі тренінгу, упровадження якого в навчально-виховний процес, дозволить студентам оволодіти глибокими знаннями із самомаркетингу, самоменеджменту, іміджевої політики тощо. Для того, щоб отримати престижну, добре оплачувану роботу, майбутній фахівець повинен знати, як запропонувати себе на ринку праці, що потрібно роботодавцям; володіти стратегією працевлаштування (вміти надати інформацію про себе так, щоб отримати роботу; володіти технологіями проведення й проходження співбесіди, поведінки під час неї) й самоменеджменту.

Щодо методу тренінгу, зокрема соціально-психологічного, то в останні десятиліття серед розмаїття існуючих інтерактивних методів навчання він (як дійовий засіб діагностики, корекції) набув досить широкого розповсюдження у навчально-виховному процесі ВНЗ. Наукові основи цього методу були закладені В. Бехтеревим та його послідовниками А. Адлер, К. Левін, Ф. Месллер, Я. Морено, Д. Пратт, К. Роджерс, І. Ялом та інші.

«Тренінг можна визначити як метод діагностики і корекції соціально-перцептивних утворень учасників тренінгу, який базується на інтенсифікації соціального зворотного зв'язку в межах групового спілкування, організованого на суб'єкт-суб'єктних принципах» [6, с. 116]. Основними складовими методу є розширення та поглиблення свідомості, пізнання учасників, зміна їх установок за посередництва свідомого вибору, співробітництва та спільної відповідальності в раціональному розв'язанні проблем і виконанні завдань, що досягається головним чином через самостійну активність учасників при мінімальному структуруванні їхньої діяльності тренером. Перелічені складові можна розглядати як основні цілі або завдання групової роботи, її необхідні етапи.

На сьогодні у практиці групової терапії використовується багато різновидів соціально-психологічного тренінгу (Т-групи, групи зустрічей, гештальт-групи, психодрама, групи тілесної психотерапії, танцювальна та арт-терапія, темоцентрована взаємодія, транзактний аналіз тощо). Ця стаття присвячена висвітленню особливостей використання у навчальному процесі тренінгу вмінь, які орієнтовані на розвиток особистості, реалізацію людського потенціалу; спрямовані на навчання адаптивним способом поведінки, дій, що служать засобами задоволення найважливіших життєвих потреб і зокрема потреби в спілкуванні; відзначається структурованістю, що пов'язано з приналежністю до поведінкового напрямку психотерапії. Реалізація їх у навчально-виховному процесі ВНЗ забезпечує формування складових конкурентоздатності майбутніх фахівців: *аксіологічний* (мотивація на успіх/невдачу; потреба в досягненнях, потреба в незалежності/автономії); *когнітивний* (глибокі знання із самомаркетингу, самоменеджменту, іміджевої політики тощо); *особистісний* (емоційний інтелект, вміння йти на розумний ризик, цілеспрямованість та рішучість); *професійний* (здатність до адаптації в конкурентному середовищі, рефлексія власної діяльності).

Тренінги вмінь спрямовані на об'єднання дидактичних способів навчання з навчанням через безпосередній досвід. З цією метою учасникам пропонуються систематизовані інструкції щодо зміни способів поведінки, життєвих установок, досягнення цілей та ряд вправ для набуття досвіду. Специфічна мета тренінгових занять – розвиток навичок побудови та підтримки міжособистісних відносин, управління емоціями, навчання таким формам поведінки, які підтримуються суспільством та роблять можливим ефективне здійснення комунікативного процесу. Критерії оцінки досягнень членів групи тренінгу вмінь досить жорсткі, а тривалість кожного етапу тренінгу чітко визначена. Успіхи учасників, а точніше демонстрація нових зовнішніх форм поведінки, обов'язково систематично фіксуються за допомогою тестових методик, шкал оцінок, контрольних листків протягом всього курсу.

Серед основних процедур тренінгу вмінь виділено визначення та оцінку ситуацій, що викликають труднощі, *моделювання* подібних ситуацій і репетиція бажаної поведінки (особливий метод поведінкової терапії, використання якого досить ефективно у випадках, коли членам групи необхідно засвоїти нові чи підсилити недостатньо виражені форми поведінки), *інструктаж* (втручання, за якого викладач підказує, натякає чи радить щось учасникам, якщо вони опиняються перед важкою проблемою [7]) та *підкріплення* (позитивна оцінка з боку викладача або інших членів групи, яка є стимулом, що збільшує ймовірність відтворення дії, яка їй передувала).

В основу групового спілкування, яке є провідним під час проведення тренінгів, покладено такі принципи: «тут і зараз», персоніфікація висловлювань, комунікація почуттів, активність, конфіденційність [1; 2; 3; 6; 8]. Як провідний виділяємо принцип *активності учасників*, відповідно до якого всі повинні бути активними учасниками групи, а не спостерігачами групового процесу. Мова йде про те, що розвиток особистості можливий лише через її власну діяльність, «...в якій людина виступає активним суб'єктом, а не пасивним виконавцем зовні приписаних функцій і ролей» [5, с. 62]. На думку Л. Петровської, ядро такої активності становить дослідницька за своєю суттю установка і позиція учасників. Останнє, зокрема, передбачає інтенсивне включення індивіда до групового процесу з метою активного придивляння, прислуховування, емоційного відгуку як щодо самого себе, так і до партнерів по спілкуванню та групи у цілому [6, с. 62–63]. Безумовне дотримання цього принципу забезпечує загальний ефект групового навчання, оскільки саме завдяки цьому створюються умови для самовдосконалення засобів організації комунікативної взаємодії в групі.

Засобом ліквідації розриву між досвідом, якого студенти набули в групі, та його застосуванням у реальному житті є виконання обов'язкових домашніх завдань. Це може бути заготовлення власних реакцій у проблемних ситуаціях, внесення пропозицій щодо можливих варіантів виходу з них, їх оцінка, виконання доручень на встановлення контакту з незнайомою чи малознайомою людиною тощо.

Ураховуючи переваги та недоліки тренінгу вмінь, цей метод доцільно поєднувати з іншими, більш традиційними підходами до групової роботи з метою відпрацювання адекватних способів поведінки, набуття нового досвіду.

Зупинимо свою увагу на розроблених та впроваджених під час вивчення авторського навчального курсу «Самоменеджмент конкурентоздатності фахівця» тренінгів, провідна мета яких – формування конкурентоздатних якостей особистості майбутніх фахівців, що зможуть забезпечити можливість їх самореалізації в професійній діяльності. У процесі розробки тренінгів спиралися на погляди І. Авидона [1], Ю. Жукова [2], М. Кларина [3], О. Сидоренко [8].

Зазначеним навчальним курсом передбачено «Тренінг розвитку конкурентоздатності управлінської команди організації», «Тренінг „Прийом на роботу“», «Тренінг прогнозування життєвих перспектив та проектування професійної кар'єри», тренінг моделювання реальних ситуацій комунікативності, тренінг емоційної та поведінкової гнучкості, тренінг-семинар професійного становлення особистості.

Так, тренінг-семинар передбачав розгляд таких питань:

1. *Робота, яку я бажую отримати після закінчення ВНЗ.* Інформація про стан ринку праці. Модель власної професійної діяльності. Вправа «Життєві події та професійно значущі якості особистості». Поняття конкуренції та конкурентоздатності. Вправа «Формування установки на активність».

2. *Яким я бачу себе в роботі, яку обираю?* Поняття «Образу Я». Міні-твір «А ось і Я». Рольова гра «Самопрезентація в ситуації ділової взаємодії».

3. *Технологія та методи професійної адаптації*. Модель адаптивної поведінки. Вправа «Складання життєвої програми». Ділові ігри «П'ять кроків», «Подолання перешкод».

4. *Складання розповіді про себе «У мене все вийде»*: створення нового образу себе як сильного й успішного фахівця. Складання резюме.

Цікавою формою роботи під час тренінгу виявилось проведення «мозкового штурму», спрямованого на визначення рис, характерних для конкурентоздатної особистості, та можливі методи їх діагностики. Наведемо окремі приклади визначення учасниками тренінгу *рис конкурентоздатної особистості*: «постійний розвиток»; «творчість»; «здатність ризикувати»; «високий рівень домагань»; «власне професійне обличчя»; «легка адаптивність до змін у світі (вміння адаптуватися під ситуацію та вміння адаптувати ситуацію під себе)»; «конструктивний склад розуму (психічне здоров'я)»; «вміння працювати в команді» тощо. Щодо визначення *методів діагностики конкурентоздатності особистості*, то учасниками тренінгу було запропоновано використовувати: ситуації реальної взаємодії (включення в проблемні ситуації, навчальні ігри), метод спостереження, інтерв'ю (наприклад, використання питань типу «Серед якостей, які визначають конкурентоздатну особистість, які властиві саме Вам?»), метод «щоденника» (аналіз своїх здобутків за певний період).

Значну зацікавленість у студентів викликала тренінгова сесія, проведена в рамках роботи психологічного гуртка. Було впроваджено тренінги «Цілепокладання та управління часом», «Делегування повноважень, або Як передати відповідальність», «Ефективна взаємодія в команді», «Ефективне управління», «Самооцінка раціональної поведінки у конфлікті», «Профілактика психологічного маніпулювання та контролю свідомості», «Тренінг стилів», «Відчуття часу», «Проблеми вибору», «Система прийняття обґрунтованих рішень».

Так, тренінг «Цілепокладання та управління часом» включав технології підвищення особистісної ефективності та прийоми планування часу для досягнення поставлених цілей. Учасники оволодівали навичками ефективно організації власної діяльності та робочого оточення, планування робочого часу та встановлення пріоритетів у роботі.

Основними цілями тренінгу було визначено: підвищення рівня ефективного управління власним часом та часом підлеглих, розширення індивідуальних можливостей планування; розвиток здатності до усвідомленого формування власного майбутнього відповідно до власних цілей та цінностей; формування умінь самостійно виявляти перепони та ресурси ефективного самоуправління; ставити стратегічні цілі та планувати діяльність, необхідну для їх реалізації; оволодіння основними методами, прийомами, технологіями самоорганізації; моделювання власної системи відповідальності та делегування повноважень.

Тренінг містив такі модулі: управління часом, стратегічне планування, планування часу, самоменеджмент протягом дня, система відповідальності та делегування повноважень. Робота студентів завершилася підбиттям підсумків, груповим обговоренням, визначенням для кожного «зони найближчого розвитку».

Тренінг «Ефективна взаємодія в команді». Цілі тренінгу: усвідомити необхідність та цінність спільних цілей та роботи на спільний результат; сформулювати вміння організувати спільну діяльність, визначити особисту роль в команді, вагомість на шляху досягнення спільних цілей; сприяти формуванню взаєморозуміння, злагодженості членів команди, рольової гнучкості; розкрити потенціал команди в цілому та кожного її учасника; оволодіти технологіями прийняття спільних рішень.

Тренінг включав ділові ігри та вправи, спрямовані на підвищення рівня довіри в групі, виявлення лідерів, формування умінь спілкування в команді, групової підтримки в нестандартних ситуаціях, прийняття ефективних рішень в команді, постановки та вирішення завдань в ситуації конкурентної боротьби, аргументації та переконання, активного слухання, розв'язання конфліктних ситуацій.

**Висновок.** Підсумовуючи зазначимо, що результати впровадження розкритих у статті тренінгів вмінь довели їх ефективність у процесі формування конкурентоздатності майбутніх фахівців.

### Список використаних джерел

1. Авидон И. Тренинги ведения переговоров: материалы для подготовки и проведения / И. Авидон, О. Гончукова. – СПб.: Речь, 2008. – 192 с.
2. Жуков Ю. М. Тренинг как метод совершенствования коммуникативной компетентности: дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Жуков Юрий Михайлович. – М., 2003. – 356 с.
3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: научно-практическое пособие / Н.В. Кларин. – М.: Дело, 2000. – 224 с.
4. Ковалев А.Г. Активное социальное обучение как метод коррекции психологических характеристик субъекта общения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01 / А.Г. Ковалев. – М., 1980. – 197 с.
5. Коряк Н.М. Концепция развития личности и практика Т-групп // Психологические условия социального взаимодействия / под ред. Х. Миккина, Ю. Орн. – Таллин: Изд-во ТГУ, 1983. – С. 59–67.
6. Петровская Л.А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд-во МГУ, 1989. – 216 с.
7. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекция групп: теория и практика: пер. с англ. / К. Рудестам; общ. ред. и вступ. сл. Л.А. Петровской. – М.: Прогресс, 1999. – 368 с.
8. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом общении / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2003. – 208 с.

### References

1. Avidon, I. (2008). *Treningi vedenija peregovorov: materialy dlja podgotovki i provedenija* [Doing trainings negotiations. Materials for preparation and conduction]. SPeterbrg. Rech Publ. 192 p. (In Russian).
2. Zhukov, M. (2003). *Trening kak metod sovershenstvovanija kommunikativnoj kompetentnosti: dis. doktora psihol. nauk: 19.00.05* [Trainings as Communicative Improvement Method competence: Thesis. Phd: 19.00.05]. Moscow. 356 p. (In Russian).
3. Klaryn, M.V. (2000). *Korporativnyj trening ot A do Ja: nauchno-prakticheskoe posobie* [Corporate house training from A to Z: scientific-practical textbook]. Moscow. Delo Publ. 224 p. (In Russian).
4. Kovalev, A.G. (1980). *Aktivnoe social'noe obuchenie kak metod korrekcii psihologicheskikh harakteristik subyekta obshhenija: dis. kand. psihol. nauk: 19.00.01* [Active social learning as a method of correction of the psychological characteristics of the subject of communication: Dis. PhD: 19.00.01]. Moscow. 197 p. (In Russian).
5. Koryak, N.M., Shaliapin, V.I. (1983). *Koncepcija razvitija lichnosti i praktika T-grupp* [The concept of development of the individual and the practice of the T-group]. *Psihologicheskie uslovija social'nogo vzaimodejstvija* [Psychological conditions of social interaction / Ed. H. Mikkina, Y. Orne. Tallinn: Publishing House TGU, pp. 59-67. (In Russian).
6. Petrovskaya, L.A. (1989). *Kompetentnost' v obshhenii: Social'no-psihologicheskij trening* [Competence in communication: Social-psychological training]. Moscow. MGU. 216 p. (In Russian).
7. Rudestam, K. (1999). *Gruppovaja psihoterapija. Psihokorrekcija grupp: teorija i praktika* [Group psychotherapy. Psychocorrection groups: Theory and Practice]. Trans. from English. Ed. L.A. Petrovskaya. Moscow. Progress. 368 p. (In Russian).
8. Sidorenko, E.V. (2003). *Trening kommunikativnoj kompetentnosti v delovom obshhenii* [Training of communicative competence in business communication]. SPeterbrg. Rech Publ. 208 p. (In Russian).

В статье раскрыта сущность, особенности метода тренинга, внедрение которого в учебно-воспитательный процесс высшей школы позволит студентам сформировать составляющие конкурентоспособности будущих специалистов: аксиологический (мотивация на успех/неудачу, потребность в достижениях, потребность в независимости/автономии) когнитивный (глубокие знания самомаркетинга, самоменеджмента, имиджевой политики и т. п.); личностный (эмоциональный интеллект, умение идти на разумный риск, целеустремленность и решительность); профессиональный (способ-

ность к адаптации в конкурентной среде, рефлексия собственной деятельности). Представлены конкретные наработки по использованию данного метода в практике формирования конкурентоспособности будущих специалистов.

*Ключевые слова: тренинг, тренинг умений, формирование конкурентоспособности будущих специалистов.*

The article reveals the essence and the features of the method of training, the introduction of which in the educational process of high school will allow students to form components of the competitiveness of the future experts: axiological (motivation for success / failure, need for achievement, need for independence / autonomy), cognitive (In-depth knowledge of self-marketing, self-management, image policy, etc.); personal (emotional intelligence, the ability to take reasonable risks, commitment and determination); professional (ability to adapt to the competitive environment, reflection of own activity). The concrete practical achievements of using of competitiveness formation of the of future expert method were represented.

*Key words: training, skills training, the formation of the competitiveness of future experts.*

*Одержано 9.10.2015.*