

*Шаполова В.В.
м. Харків, Україна*

ТРЕНІНГ ЯК ЗАСІБ ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК КОМАНДОУТВОРЕННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Сучасні організації будь-якого спрямування потребують ефективного управлінського та керівного складу, і лише в своїй єдності вони здатні забезпечити ефективне функціонування та конкурентоздатність своєму підприємству. Передбачаємо, що така тенденція тісно пов'язана з потребою у створенні команди в середині організації. Відповідно ефективна команда не може виникнути з нічого. Для її створення, а тим паче функціонування необхідно забезпечити наявність навичок з командо утворення у кожного з її членів. Найбільш ефективним способом формування таких навичок є проведення спеціальних тренінгів.

Завдяки німецькому психологу К. Левіну, а також розробкам вітчизняних психологів, накопичений немалий досвід теоретичних досліджень і практичних розробок, присвячених соціально-психологічному тренінгу, які належать таким вченим як І. Вачков, Л. Карамушка, Г. Ковальов, А. Книш, С. Макшанов, Л. Петровська, С. Петрушин, Г. Попова, Є. Сидоренко, Є. Швалб, Т. Яценко та інші [2; 4; 6].

Як зазначила Л. Петровська [5] у своїх працях, соціально-психологічний тренінг є засобом розвитку міжособистісної та професійної компетентності в професійному та особистому житті [5].

Застосування тренінгу в процесі формування навичок командоутворення майбутніх менеджерів у ВНЗ допоможе скоригувати соціально-психологічні особливості майбутнього фахівця шляхом гармонізації професійного та особистісного, індивідуального та корпоративного буття людини, сприятиме активізації ідентифікації студентів із їхньою майбутньою сферою діяльності, підвищенню рівня комунікативності, розкрити норми взаємодії людини в професійній діяльності на основі взаємодопомоги, взаємовідповідальності та толерантного ставлення до своїх колег, також допоможе сформувати мотиваційну спрямованість на спільну діяльність, спонукатиме до усвідомлення значення навичок командоутворення майбутніх менеджерів для професійної діяльності тощо.

Згідно із І. Вачковим, [2] тренінгові заняття мають наступну структуру: знайомство учасників та тренера; прояснення очікувань учасників та оголошення мети тренінгу; узгодження правил взаємодії під час заняття; введення в тему; розкриття основного змісту теми; практична частина; закріплення матеріалу; перевірка вивченого матеріалу; висновки, підведення підсумків (рефлексія).

Перш ніж почати щось формувати та розкривати теоретично-практичну складову тренінгового заняття, необхідно замотивувати майбутніх менеджерів на отримання знань та вмінь, необхідних для підвищення ефективності їхньої індивідуальної та спільної діяльності, зацікавленості та працездатності майбутніх менеджерів.

Для формування навичок командування майбутніх менеджерів мотивація повинна відбуватися на основі моделювання індивідуальної діяльності керівника (індивідуальна складова подвійної діяльності) на початку тренінгу, відпрацьовано навички мотивації команди до спільної діяльності та її зв'язку з процесом командної взаємодії, реалізації норм взаємодії та її ролі для життєдіяльності організації, його самого (спільна складова подвійної мотивації) по його завершенні.

Таким чином, викладач повинен у своїй діяльності показати потребу в формуванні навичок командування майбутнього фахівця через реальні приклади із професійного життя менеджерів, через аналіз рівня теоретичних знань та практичних умінь студентів, який вони зроблять у процесі саморефлексії та трансляції їхніх висновків при публічних виступах. Тобто рефлексія майбутніх менеджерів повинна відбуватися не тільки в кінці тренінгу (класичний варіант), але і на початку разом з індивідуальною складовою подвійної мотивації. Аналіз міркувань студентів дасть змогу викладачеві проаналізувати ефективність мотиваційних заходів та розкрити студентам, на прикладах їхніх одногрупників, явища, думки, факти, емоції, відчуття, які вони самі не помітили, не відчули, не виявили. Це не тільки підвищить рівень їхньої мотиваційної спрямованості на спільну діяльність, але й спонукатиме майбутніх менеджерів до формування навичок командування.

Список літератури:

І. Бакли Р. Теория и практика тренинга : пер. с англ. / Р. Бакли, Дж. Кэйпа. — Санкт-Петербург : Питер, 2002. — 352 с.

2. Вачко И. В. Основы технологи группового тренинга [Электронный ресурс] / Вачко И. В. — Москва, 2001. — Режим доступа : <http://psylib.org.ua/books/vachk01/>

3. Вачков И.В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И.В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.

4. Карамушка Л. М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій) : навч. посібник / Л. М. Карамушка, Г. Л. Федосова, О. І. Бондарчук [та ін.] ; ред. Л. М. Карамушка. — Київ : Науковий світ, 2008. — 230 с.

5. Петровская Л. А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. — Москва : Изд-во МГУ, 1989. — 216 с.

6. Сидоренко О. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика : практ. посібник / О. Сидоренко, В. Чуба. — Київ : Центр інновацій та розвитку, 2001. — 256 с.

*Комишан А.І.
м. Харків, Україна*

ДОСВІД ВИКОРИСТАННЯ МЕТОДУ ПРОЕКТІВ ЯК ОДНОГО З ІНСТРУМЕНТІВ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ

Інтеграція України у світовий освітній простір вимагає постійного вдосконалення національної системи вищої освіти, пошуку ефективних шляхів підвищення якості освітніх послуг, апробації та впровадження інноваційних педагогічних методик та технологій навчання та виховання з метою забезпечення у студентів усіх необхідних і достатніх компетентностей для їхньої майбутньої успішної професійної діяльності, а значить бути конкуретоспроможними. Сьогодні вищі навчальні заклади (ВНЗ) орієнтовані на досить складні вимоги нашого суспільства і європейської спільноти щодо рівня спроможності та здатності молодих фахівців з вищою освітою в певних умовах обставин ефективно вирішувати професійні завдання [1;2]. На нашу думку, це перш за все створення організаційно-педагогічних умов щодо формування та розвитку мислення, орієнтованого на стале майбутнє. Саме такий під-