

природничо-наукової та гуманітарній сферах освіти; 20 • інтеграція гуманітарної, природничо-наукової та технічної складових змісту вищої освіти; • перехід від дисциплінарно – інформаційної до міждисциплінарної моделі формування змісту освіти, оволодінню методологією і інтелектуальними основами професійної діяльності [5].

Висновки. Розглядаючи діяльність вчителя технології і підприємництва, та його предметну підготовку ми вважаємо, що необхідно проаналізувати зміст освітньої галузі. Розробка програми освітньої галузі “Технологія” обумовлена тим, що світовий розвиток техніки, в звичному понятті, досягло деякого рівня, який вимагає трансформації її якісної сторони. Тому на сучасному етапі постає завдання розвитку технологічної грамотності, технологічної культури людини і суспільства.

Предметну підготовку майбутнього вчителя технології зі спеціалізацією “Автосправа” слід розглядати як процес навчання студентів з дисциплін предметного блоку і дисциплін спеціалізації, і результат навчання, готовність до реалізації професійної діяльності.

Перспективи подальших пошуків у напрямі дослідження. Подальшого дослідження потребують зміст, методика, організаційні форми і засоби навчання профілю “Автосправа”.

ЛІТЕРАТУРА

1. Заенчик В. М. Методика преподавания технологии: профессиональная ориентация и самоопределение школьников : учеб. пособ. / В. М. Заенчик. – Тула: Изд-воТул. гос. пед. ун-та им. Л. И. Толстого, 2000с.
2. Коваленко Е. Э. Методика профессионального обучения / Коваленко Е. Э. – Х. : ЧП Штрих. – 2003.
3. Тхоржевський Д. О. Методика трудового та професійного навчання та викладання загально технічних дисциплін / Тхоржевський Д. О. – К. : Вища школа, 1992.
4. Тхоржевський Д. О. Методика трудового та професійного навчання / Тхоржевський Д. О. – К. : ДІНІТ, – 2000.

УДК 378.14:168.522

О. В. Вєлкова,
аспірантка
(Дніпропетровський університет
імені Альфреда Нобеля)

ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТЬОГО МЕНЕДЖЕРА ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

Постановка проблеми. Питання формування конкурентоздатного менеджера є актуальним, оскільки зростання сучасних вимог до людських ресурсів пов'язане зі стрімким розширенням ринкових відносин, структурними змінами і циклічними коливаннями в розвитку економіки. Одне із найголовніших завдань менеджера – ефективна організація праці

підлеглих. Його мистецтво виявляється не лише в координуванні, налагодженні комунікацій, професійної взаємодії і напрямку діяльності підлеглих, а й у вмінні делегувати їм повноваження, відповідальності, наданні права висловити й відстоювати свою думку, зберігаючи за собою функцію контролю. Більшість проблем, що постають перед менеджером, пов'язані з людським фактором, проблемами взаємодії, забезпеченні оптимального обміну інформацією всередині самої організації, між окремими її підрозділами та індивідами, а також із довкіллям. Запорукою якісної професійної підготовки менеджера-професіонала є оптимально організований навчальний процес у вищому навчальному закладі, постійне вдосконалення бізнес-освіти, послугування в навчальному процесі інноваційними технологіями навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з теми. Психологічні особливості діяльності менеджера представлені значною кількістю як зарубіжних (М. Альберт, Р. Блейк, М. Вудкок, Д. Френсіс, Дж. Грейсон, К. О'Дейл, П. Дикон, В. Зігерт, К. Кіллен, Г. Кунц, С. О'Доннел, Й. Кхол, М. Мескон, Ф. Фостер, Х. Хекхаузен та ін.), російських (Ф. Генов, М. Грачев, Ф. Карпов, Ю. Красовський, Л. Кудряшова, Ю. Кулюткін, В. Лебєдев, А. Пригожин, О. Свенцицький, В. Шепель та ін.), так і вітчизняних досліджень (В. Жигалов, Й. Завадський, В. Лозиця, М. Мартиненко, М. Михайленко, Ю. Палеха, О. Соснін, І. Тимошенко, Ю. Швалб, Л. Шимановська, Ф. Хмель, Г. Щокін та ін.).

Для нашого дослідження важливе значення мали праці, у яких висвітлено особливості комунікативної функції діяльності менеджера та ділового спілкування (Г. Бороздіна, Ю. Жолобов, М. Каган, Ю. Крижановська, В. Кричевський, М. Лукашевич, О. Лунєва, Є. Міцич, Б. Поршнев, Є. Руденський, Г. Троцко, Є. Хорошилова, Н. Хрящева, Т. Чмут, Г. Чайка та ін.).

Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць, питання щодо вагомості тренінгів у формуванні в майбутніх менеджерів культури професійної взаємодії.

Метою статті є обґрунтування ефективності тренінгу у формуванні в майбутніх менеджерів культури професійної взаємодії.

Виходячи з мети, були поставлені такі **завдання**: розкрити сутність феномену "тренінг"; виявити особливості групи тренінгу вмінь; обґрунтувати доцільність використання різновидів тренінгів у процесі формування в майбутніх менеджерів культури професійної взаємодії.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, професійна взаємодія сучасного менеджера є складним і багатограним процесом, який може виступати водночас як процес соціально значущої спільної взаємодії індивідів, інформаційний процес, ставлення партнерів один до одного, процес взаємовпливу, співпереживання, взаєморозуміння один одного, орієнтований на співробітництво, дотримання партнерами соціально-статусних та етичних норм взаємодії. Вона виконує різні функції: інформаційно-комунікативну (передбачає збагачення досвіду, накопичення знань, оволодіння діяльністю, узгодження дій і взаєморозуміння людей), перцептивно-комунікативну (виявляється в сприйнятті й пізнанні

партнерами один одного та встановленні на цій основі взаєморозуміння), регулятивно-комунікативну (передбачає не лише обмін інформацією, пізнання суб'єктом взаємодії один одного, а й взаємодію між ними, регуляцію поведінки суб'єктів і їхньої спільної діяльності), емоційно-комунікативну (виявляється в різних людських емоціях і почуттях) та інші. Реалізація названих функцій можлива лише за умови сформованості в майбутніх фахівців культури професійної взаємодії.

Виходимо з того, що формування в майбутніх менеджерів культури професійної взаємодії є цілісним педагогічним процесом, який передбачає організацію різноманітної професійно спрямованої взаємодії в межах групового спілкування. Зазначене можливе завдяки впровадженню технології тренінгу.

Тренінг – практика психологічного впливу, заснована на методах групової роботи [2, с. 52]; форма психологічного впливу в процесі інтенсивного спілкування в груповому контексті [3, с. 5] (як дієвий засіб діагностики, корекції), наукові основи якого були закладені В. Бехтеревим [1]. Серед засновників цього методу можна назвати імена таких психологів, як Ф. Месллер, Д. Пратт, А. Адлер, Я. Морено, К. Левін, К. Роджерс, І. Ялом та інші. Ефективність тренінгів у процесі формування комунікативних умінь, розвитку професійно значущих умінь і навичок, зокрема комунікативних, широко відображена в психолого-педагогічній літературі (С. Борисова, І. Куліш, Л. Петровська, А. Прутченков та ін.).

“Тренінг можна визначити як метод діагностики і корекції соціально-перцептивних утворень учасників тренінгу, який заснований на інтенсифікації навмисного зворотного зв'язку в межах групового спілкування, організованого на суб'єкт-суб'єктних принципах” [3, с.116]. Основними складовими методу є розширення та поглиблення свідомості, пізнання учасників, зміна їх установок за посередництва свідомого вибору, співробітництва та сумісної відповідальності в раціональному розв'язанні проблем і виконанні завдань, що досягається головним чином через самостійну активність учасників при мінімальному структуруванні їх діяльності тренером. Названі складники можна розглядати як основні цілі або завдання групової роботи, її необхідні етапи.

У сучасній практиці групової терапії використовуються різновиди соціально-психологічного тренінгу (Т-групи, групи зустрічей, гештальт-групи, психодрама, групи тілесної психотерапії, танцювальна та арт-терапія, темоцентрована взаємодія, транзактний аналіз тощо).

Для того, щоб тренінг досягнув своєї мети, він має відповідати таким вимогам: визначення основної мети; врахування базових теоретичних знань студентів; використання інноваційних технологій навчання, які сприяють активізації пізнавальної діяльності студентів, їх самостійності; високий рівень фахової і методичної компетентності викладача-тренера; забезпеченість тренінг-навчання матеріально-технічними засобами, обладнанням, офісною технікою, документацією, навчальними матеріалами; визначення критеріїв оцінювання [4, с 134].

Ефективність тренінгів обумовлена їх можливостями: це і формування навичок міжособистісної взаємодії, і розвиток рефлексивних

здібностей, зміна стереотипів, що заважають особистості справлятися з нестандартними ситуаціями в професійній діяльності, зрештою, це і широкі можливості самореалізації в спілкуванні.

Зазначимо, що головною метою тренінгу є не тільки набуття нових знань і навичок, а й формування навичок взаємодії, спілкування, уміння розуміти і стимулювати до розуміння інших членів групи.

Моделювання різновидів тренінгів передбачає наявність таких невід'ємних складових:

1. Пояснення (надання нової інформації).
2. Демонстрація (показ можливості використання знань).
3. Імітація правильних дій, формування нового досвіду.
4. Закріплення (практика) [5, с. 24].

З метою активізації участі студентів у тренінгах, оптимізації взаємодії в тренінговій групі, розвитку особистісних й комунікативних якостей важливим є дотримання принципів: *активності* кожного учасника; *зворотного зв'язку*, який має бути аргументованим, інформативним, персоналізованим, образним; *довірливого й відкритого спілкування*, заснованого на гуманізмі, доброзичливості, готовності до взаємодії; *конфіденційності* як гарантії збереження змісту спілкування в рамках цієї групи; *"тут і тепер"*, заснованого на безпосередньо-емпіричному рівні переживання ситуації (це "Я" і це "Мої" дії).

З метою формування в майбутніх менеджерів культури професійної взаємодії тренінги були впроваджені в процес підготовки студентів (III-IV курси) Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля.

Наведемо приклади тренінгів.

Тренінг *"Клієнт орієнтований сервіс"*. Проводиться для майбутніх менеджерів з метою впровадження клієнт орієнтованого підходу до співробітників з урахуванням основних функцій управління. Цілі тренінгу: навчитися будувати свою роботу з клієнтом на підставі клієнт орієнтованих принципів, цінностей, стандартів; якісно й грамотно супроводжувати клієнта в процесі обслуговування; аналізувати "плюси" та "мінуси" власної поведінки, отримати об'єктивні критерії для оцінки рівня свого професіоналізму; виробити ставлення до клієнта як до основи бізнесу, прагнути до всебічного задоволення клієнта; запобігати та конструктивно вирішувати конфліктні ситуації; сформувати систему умінь та навичок, що сприятимуть виробленню індивідуального підходу до якісного обслуговування найвимогливіших клієнтів; визначити індивідуальний стиль поведінки в конфліктній ситуації та рівень стресостійкості.

Тренінг *"Коучинг як стиль менеджменту"*. Цілі тренінгу: отримати нові інструменти, які допоможуть підвищити ефективність роботи команди продажу; визначити шляхи та методи отримання реальної інформації про рівень знань і навичок співробітників; відчутти різницю в ролях наставника, консультанта, ментора; оволодіти технікою спільної діяльності; вивчити п'ять ключових стратегій коучингу; відпрацювати ключові прийоми коучингу; навчитися складати індивідуальний план коучингу й отримувати зворотний зв'язок.

Тренінг *"Ефективна взаємодія в команді"*. Цілі тренінгу: усвідомити необхідність та цінність загальних цілей та роботи на спільний результат;

сформувати уміння організовувати сумісну діяльність, визначати особисту роль в команді, вагомість на шляху досягнення загальних цілей; сприяти формуванню взаєморозуміння, злагодженості членів команди, рольової гнучкості; розкрити потенціал команди в цілому та кожного її учасника; оволодіти технологіями прийняття спільних рішень.

Тренінг включає 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 у ситуації конкурентної боротьби, аргументації та переконання, активного слухання, розв'язання конфліктних ситуацій.

Тренінг *“Ефективне управління”*. Цілі тренінгу: засвоєння практичних навичок управління людьми, розвиток лідерського потенціалу керівника, формування умінь формування команди, оволодіння механізмами управління підлеглими, регулювання конфліктних ситуацій в команді, оволодіння способами постановки цілей та контролю їх реалізації.

Тренінг *“Делегування повноважень або як передати відповідальність”*. Основні цілі тренінгу: виробити чіткий підхід до делегування повноважень у роботі керівника; розробити технологію управління ефективними відносинами в системі “керівник – підлеглий” під час делегування повноважень; визначити зони делегування завдань; оволодіти алгоритмами делегування повноважень та передачі відповідальності; формування умінь визнавати за іншою стороною права на іншу позицію й помилку, встановлювати ділові взаємовідносини та уникати конфліктних ситуацій.

Під час тренінгу кожен студент отримував методичний матеріал з інструментами ефективного делегування повноважень. Було використано такі технології навчання: рольові та ділові ігри, діалог-обговорення, вправління в парах та малих групах, самооцінка та зовнішня оцінка стилю керівництва учасників тренінгу, перегляд відеозаписів, обговорення професійно спрямованих ситуацій.

Висновок. Тренінги виявились ефективним засобом осмислення кожним студентом цілісної структури власних внутрішніх тенденцій поведінки, їх впливу на процес взаємодії з іншими людьми; формування навичок та умінь встановлення контакту, планування часу для досягнення поставлених цілей, ефективної організації власної діяльності, управління відносинами в системі “керівник – підлеглий” під час делегування повноважень та ін. Дослідження показало, що в цілому ефект тренінгу був зафіксований, і це дає нам підставу стверджувати про доцільність його використання з метою формування культури професійної взаємодії майбутніх менеджерів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бехтерев В.М. Избранные произведения / В. М. Бехтерев. – М. : Медгиз, 1954. – 528 с.
2. Борисова С. Е. Деловая игра как метод социально-психологического тренинга / С. Е. Борисова // Вопр. психологии. – 1999. – №4. – С.52-57.

3. Петровская Л. А. Компетентность в общении : социально-психологический тренинг / Л. А. Петровская. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1982. – 165с.

4. Торн К. Настольная книга тренера. Тренинг. / Кейн Торн, Давид Маккей. – Спб. : Питер, 2001. – 208 с. – (Серия “Эффективный тренинг”).

5. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посібн. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. ; за ред. Г. О. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2006. – 320 с.

УДК 378.147.134:94

Н. О. Венцева,
кандидат педагогічних наук, доцент
(Бердянський державний
педагогічний університет)

ПРАКТИЧНА СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ СТУДЕНТА-ІСТОРИКА В УКРАЇНІ В 1917-1920 РР.

Постановка проблеми. Проблема професійно-педагогічної підготовки вчителів постійно перебуває в центрі широкої громадської уваги. Оцінюючи її виняткову роль у формуванні національної самосвідомості народу, збереженні багатовікової історико-культурної спадщини, неможливо оминати увагою професійно-педагогічний доробок розвитку вищої школи України в період визвольних змагань. Разом із глибокими змінами у вищій педагогічній історичній освіті, а також у змістових характеристиках навчальних курсів у 1917-1920 рр. відбулися й значні трансформації практичного компонента професійно-педагогічної підготовки студента-історика. Запровадження нових форм роботи, система формування практичних умінь і навичок, які створювали умови для ефективної роботи педагога в школі, можуть стати гарним прикладом для вдосконалення професійної освіти сучасного вчителя.

Аналіз досліджень і публікацій. Українські історики не оминули увагою питання історії розвитку вищої освіти, яка завжди впливала на суспільно-політичний, економічний та культурний потенціал суспільства. Проблеми формування та розвитку національної освіти в період відродження національної державності 1917–1920 рр. досліджували Н. Дем'яненко та І. Кравченко [2]. Особливості розвитку вищої освіти в окремих вищих навчальних закладах розглянуто в праці Н. Кузьменко [3]. Питання творчого розвитку майбутніх учителів досліджував О. Лавриненко [4]. Теоретико-методичні основи практичної підготовки вчителів історії у ХХ столітті вивчав український вчений А. Булда [1].

Мета статті – визначити особливості практичної підготовки студента-історика в педагогічних вишах України в 1917-1920 рр.

Зацікавленість педагогічної спільноти підвищенням професійної компетентності студентів вперше була презентована на другому Всеукраїнському вчительському з'їзді (10-12 серпня 1917 р.). Актуальною