

УДК 378.091.33-027.22

Медвідь Людмила Андріївна, кандидат педагогічних наук, доцент, доцент Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана

ВПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ З МЕТОЮ ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В ЕКОНОМІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Анотація

У статті розкрита суть поняття “Ключові компетентності”. Автором проаналізований досвід професорсько-викладацького складу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана з впровадження тренінгових технологій з метою формування і розвитку визначених ключових компетентностей як у студентів, так і у викладачів.

Ключові слова: ключові компетентності, тренінгові технології, економічний університет.

Європейський вибір України сприятиме наближенню до продуктивних надбань різних країн, з одного боку, а з іншого – спонукає до розробки нових вимог до інтелектуального капіталу. І в зв'язку з цим не викликає сумніву актуальність проблеми модернізації вищої освіти України, і зокрема впровадження інноваційних технологій в економічній освіті. Дана проблема є пріоритетною серед психолого-педагогічних досліджень. Нині плідно розробляються такі її аспекти: методологічні (І.М. Дичківська, Г.Б. Корнетов, А.С. Нісімчук, О.С. Падалка, С.О. Сисоєва, О.Т. Шпак, Н.Р. Юсуфбекова), аксіологічні (М.С. Бургін, М.В. Кларін), праксіологічні (С.М. Седова, А.І. Прігожин), методичні (А.А. Вербицький, А.З. Кіктенко, О.М. Любарська, Н.Г. Опухова, Е.А. Плеханов), але недостатньо розроблено питання такої складової інноваційних технологій, як тренінгові технології та їх впровадження у вищій економічній освіті з метою формування певних ключових компетентностей, що й склало мету нашого дослідження.

Її реалізація передбачає розв'язання низки завдань:

- розкрити сутність поняття “ключові компетентності”;
- визначити види ключових компетентностей за різними джерелами;

- показати впровадження тренінгових технологій у вищому економічному навчальному закладі з метою формування певних ключових компетентностей як у студентів, так і у викладачів.

Тренінгові технології почали активно розроблятися у вітчизняній психолого-педагогічній науці наприкінці ХХ століття. М.І. Дичківська пропонує таке визначення: “Тренінгові технології – це система діяльності по відпрацюванню певних алгоритмів навчально-пізнавальних дій і способів розв’язання типових задач у ході навчання (тести, психологічні тренінги інтелектуального розвитку, розв’язання управлінських задач)” [1, 40].

Сучасна педагогічна наука нараховує більше 100 різних видів тренінгів. Ми зупинимось лише на тих, які, на наш погляд, доцільно використовувати для підготовки фахівців економічного спрямування. Ці тренінги можна об’єднати у такі групи:

1. *Професійний тренінг* (бізнес-тренінг, бізнес-освіта, корпоративний, професійного продажу, маркетинг-тренінг, HR менеджмент).

2. *Тренінг лідерства* (проблем конкуренції і влади, ведення переговорів, управління конфліктами, управлінський, командного розв’язання проблем, управління персоналом). Іноді у тренінгу лідерства може бути об’єднано декілька вищеназваних тренінгів.

3. *Соціально-психологічний* тренінг, який зорієнтований на розвиток соціально-психологічних характеристик особистості.

4. *Комунікативний тренінг* (спілкування та розвитку, формування комунікативних вмінь, розв’язання конфліктів, успішне ведення переговорів, міжособистісне спілкування, комунікаційний тренінг).

Вище названі тренінги забезпечують формування не тільки предметних компетенцій (знань, вмінь, ставлення та навичок з конкретного напрямку економічної освіти), але й ключових компетентностей.

Розглянемо більш детально сутність поняття “ключові компетентності”.

Згідно з означенням Міжнародного департаменту стандартів для навчання, досягнення та освіти (International Board of Standards for Training, Performance and Instruction (IBSTPI)) поняття компетентності визначається як спроможність кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому

поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі або певній діяльності [8, 1].

Експерти програми “DeSeCo” (повна назва програми “Визначення та відбір компетентностей: теоретичні і концептуальні засади “, розроблена в рамках Федерального статистичного департаменту Швейцарії та Національного центру освітньої статистики США й Канади – 1997 р.) визначають поняття компетентності (Competency) як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання. Кожна компетентність, побудована на поєднанні взаємовідповідних пізнавальних ставлень і практичних навичок, цінностей, поведінкових компонентів, знань, вмінь, емоцій, всього того, що може мобілізувати для активної дії [7, 8].

Фахівці Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) переконані, що ключові компетентності становлять основний набір найзагальніших понять, які слід деталізувати в комплексі знань, умінь, навичок, цінностей та відношень за навчальними галузями й життєвими сферами навчаючихся. Вони визначили три категорії ключових компетентностей:

1. Автономна діяльність (здатність захищати та дбати про відповідальність, права, інтереси й потреби інших; здатність складати плани й особисті проекти; діяти у значному /широкому контексті).

2. Інтерактивне використання засобів (здатність інтерактивно застосовувати мову, символіку та тексти; використовувати знання та інформаційну грамотність; застосовувати нові інтерактивні технології).

3. Вміння функціонувати в соціально гетерогенних групах (здатність успішно взаємодіяти з іншими, співпрацювати, розв’язувати конфлікти).

Певний внесок в розробку ключових компетентностей зробили також українські та російські науковці.

Таблиця 1.

Види ключових компетентностей за різними джерелами [2, 5, 6].

За документами Ради Європи	І. Єрмаков, Україна	Проект стандарту Росії	
Багатокультурна		У сфері культурної діяльності	
Інформаційна	Інформаційна		

Соціальна	Соціально-психологічна	У сфері громадянського виховання	
Політична	Громадянська		
Комунікативна	Комунікативна		
Загальнокультурна			
Пізнавально- інтелектуальна	Методологічна	У сфері пізнавальної діяльності	
Трудова, підприємницька	Життєва	У трудовій діяльності	
Побутова	Професійна	У побутовій сфері	С
	Психологічна рефлексивна		

Українськими педагогами за матеріалами дискусій, організованих в рамках проекту ПРООН “Освітня політика та освіта “рівний – рівному” (2004 р.) визначили такі ключові компетентності: вміння вчитися, загальнокультурна, громадянська, підприємницька, соціальна, компетентності з ІКТ(інформаційно-комунікативними технологіями), здоров’язберігаюча.

Проаналізуємо, як названі ключові компетентності формуються у вищому економічному навчальному закладі.

Як показали результати нашого дослідження, яке проводилось з 1998 р . по 2008 р у Київському національному університеті імені Вадима Гетьмана (далі КНЕУ) на фінансово-економічному, обліково-економічному та факультеті економіки агропромислового комплексу, що охоплювало студентів II – IV курсів, Центрі магістерської підготовки, на тренінг-курсах “Сучасні методи навчання”, “Формування психолого-педагогічної компетентності викладачів університету”, у Центрі післядипломної освіти, для майбутніх економістів серед ключових компетентностей пріоритетними стали: підприємницька та здоров’язберігаюча, для викладачів – загальнокультурна, здоров’язберігаюча та соціальна.

Формування підприємницької компетентності у студентів-бакалаврів сприяє реалізації таких їх здатностей, як співвідносити власні економічні інтереси й потреби з наявними матеріальними, трудовими, природними й екологічними ресурсами, інтересами й потребами інших людей та суспільства, застосовувати технології моніторингу ресурсів і забезпечення стійкого розвитку; моделювати організацію власної трудової та підприємницької діяльності та працю колектива; орієнтуватися в нормах і етиці трудових відносин; складати, здійснювати і оцінювати плани підприємницької діяльності та особисті бізнес-проекти; презентувати та поширювати інформацію про результати власної економічної діяльності [3, 90].

Підприємницька компетентність найкраще формується завдяки бізнес-тренінгам, лідерським, управлінським, корпоративним тренінгам, які проводять викладачі всіх випускаючих кафедр КНЕУ. Цим видам тренінгів віддали перевагу 49% студентів ІУ курсу, 57% магістрів, бо саме вони сприяють підвищенню професійного рівня, а результатом є набуття предметних професійних компетенцій.

Здоров'язберігаюча компетентність (навички ефективного спілкування, співчуття, розв'язання конфліктів, поведінки в умовах тиску, погроз, дискримінації, спільної діяльності та співробітництва, самоусвідомлення та самооцінка, аналіз проблем і прийняття рішення, визначення життєвих цілей та програм, навички самоконтролю, мотивація успіху та тренування волі) починає формуватися спочатку у бакалаврів ІІ курсу в процесі вивчення основного курсу “Педагогіка та психологія”, а далі розвивається при вивченні вибіркової дисципліни “Комунікативні процеси в навчанні”.

45% магістрів віддали перевагу тренінг-курс “Соціально-психологічний тренінг розвитку особистісних якостей менеджера”, який проводиться у Центру магістерської підготовки КНЕУ. Він сприяє формуванню низки ключових компетентностей: *соціальної* (продуктивно співпрацювати з різними партнерами в групі та команді, виконувати різні ролі і функції в колективі, проявляти ініціативу, підтримувати та керувати власними взаєминами з іншими; застосовувати технології трансформації та конструктивного розв'язання конфліктів, визначати мету комунікації, застосовувати ефективні стратегії індивідуальних та колективних дій), *уміння вчитися* (сам визначає мету діяльності або приймає викладачеві, відбирає або знаходить потрібні знання, усвідомлює свою діяльність та прагне її удосконалити, має уміння й навички самоконтролю та самооцінки), *здоров'язберігаючої* (навички ефективного спілкування, співчуття, розв'язання конфліктів, поведінки в умовах тиску, погроз, дискримінації, спільної діяльності та співробітництва), *загальнокультурної* (застосовувати засоби і технології інтеркультурної взаємодії, інтерактивно використовувати рідну та іноземну мови, застосовувати методи самовиховання), *громадської* (застосовувати процедури й технології захисту власних інтересів) [3, 86-89].

Тренінг-курс розрахований на 20 годин і включає 5 взаємопов'язаних за змістом блоків – 8 годин для слухачів першого року навчання та 12 годин для слухачів другого року. Кожен блок розраховано на 4 години.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН ТРЕНІНГ-КУРСУ

Тренінговий блок	Заняття
1. Формула успіху особистості менеджера	Заняття 1. Вступ до тренінгової програми. Пізнання себе Заняття 2. Складові власного бренду
2. Комунікації в менеджменті	Заняття 1. Три сторони спілкування Заняття 2. Конфлікти та шляхи їх подолання
3. Саморегуляція в професійній діяльності менеджера	Заняття 1. Вплив психічних станів особистості на її діяльність Заняття 2. Методи і прийоми регулювання психічних станів
4. Розвиток лідерських якостей менеджера	Заняття 1. Лідер як особистість Заняття 2. Роль лідера в команді
5. Презентація власного бренду (заключне заняття)	Заняття 1-2. Презентація власного бренду. Підведення підсумків
Всього годин:	

Найбільшу активність магістри продемонстрували під час вивчення блоку “Комунікації в менеджменті“. В цьому блоці представлені такі ключові компетентності: соціальна, здоров’язберігаюча та громадянська.

Блок 2. Комунікації в менеджменті

Мета: актуалізувати знання про сторони і засоби спілкування, конфлікти та шляхи їх розв’язання; розвивати комунікативні уміння.

Уміння, що формуються:

- приймати особистість у ситуаціях комунікативної взаємодії;
- слухати та надавати емоційну підтримку у спілкуванні;
- інтерпретувати невербальну інформацію;
- готувати та презентувати повідомлення;
- розпізнавати маніпуляції та ефективно їм протистояти;
- розв’язувати конфліктні ситуації;

- усвідомлювати рівень власної комунікативної компетентності.

Заняття 1. Три сторони спілкування

№ п/п	Якості	Методи, прийоми
1.	Когнітивна	Міні-лекція “Три сторони спілкування”
2.	Уважність Спостережливість	Вправи, спрямовані на уміння інтерпретувати невербальні сигнали "Жестикуляція", "Пантоміма"
3.	Емпатичність Врівноваженість	Вправи, спрямовані на розвиток міжособистісних навичок “Асоціація”, “Порадуй сусіда”. Гра “Інтоніяція” Вправи, спрямовані на розвиток умінь слухати “Впізнай по голосу”, “Місток”, розминка “Роби раз” Вправи, спрямовані на розвиток уміння говорити, вести
4.	Рефлексія Емпатичність	дискусія” Вправи, спрямовані на формування вмінь розпізнавати емоції "Мафіозі", "Славетний хлопець". Психодрама "Ігротека"
5.	Рішучість Впевненість Критичність Відповідальність Спостережливість Активність Емоційна стійкість	

Заняття 2. Конфлікти та шляхи їх подолання

№ п/п	Якості	Методи, прийоми
1.	Когнітивна	Міні-лекція " Конфлікти та шляхи їх подолання"
2.	Спостережливість	Діагностика, спрямована на визначення рівня конфліктності
3.	Толерантність Самокритичність	Вправа, спрямована на встановлення конструктивних стратегій Горгона”
4.	Гнучкість Рішучість	Вправи, спрямовані на розвиток умінь розв’язувати конфлікти

5.	Стресостійкість Критичність Відповідальність	конфлікту", "Два табори" Рольові ігри, спрямовані на вибір міжособистіс
6.	Емоційна стійкість	"Конкуренція", "Ухилення", "Компроміс", "Співробітництво" Техніки контролю та подолання негативних емоцій "особа", "Великий - крихітний ворог"

Співвідношення методів, завдань, вправ в ході кожного окремого тренінгу має певні особливості, оскільки визначається специфікою його цілей та завдань, але кожне тренінгове заняття має таку структуру:

СТРУКТУРА ТРЕНІНГУ

Частина	Завдання	Вправи
Вступна	Створення сприятливого психологічного простору. Засвоєння правил роботи групи. Налагодження зворотного зв'язку "учасник-група" та "група-учасник". Створення ситуації рефлексії	Знайомство. Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію
Основна	Оцінка рівня поінформованості щодо проблеми. Актуалізація проблеми та конкретних завдань для її вирішення. Надання інформації, засвоєння знань. Прищеплення умінь, навичок. Підведення підсумків щодо змісту роботи.	Інтерактивні вправи , Техніки. Ігри-розминки, Групові дискусії
Завершальна	Підведення підсумків щодо процесу роботи. Оцінка отриманого досвіду.	Вправи на рефлексію та відновлення сил учасників. Прощання.

Отже, за результатами дослідження тренінг-курс сприяє формуванню та розвитку у майбутніх менеджерів умінь щодо пізнання себе, удосконалення особистісних якостей, саморегуляції психічних станів, встановлення контакту з партнерами по спілкуванню, підвищення чутливості до групової взаємодії, створення дієздатної команди, презентації особистих конкурентних переваг лідера , які охоплюють певні ключові компетентності.

У магістрів і бакалаврів формують не тільки ключові компетентності, але й предметні компетенції. Наприклад у КНЕУ з 2006/2007 навчального року бакалаврів готують з 4 напрямів: *економіка і підприємництво* (за спеціальностями – фінанси, банківська справа, прикладна статистика, маркетинг, міжнародна економіка, управління персоналом і економіка праці, облік і аудит, економіка кібернетики, економіка підприємства і одна спеціалізація тільки в КНЕУ – економіка агропромислових формувань), *комп'ютерні науки* (інтелектуальні системи прийняття рішень), *право* (правознавство), *менеджмент* (менеджмент організацій), а магістрів – з 3 напрямів: *економіка і підприємництво* (спеціальності – фінанси, банківська справа, прикладна статистика, маркетинг, міжнародна економіка, управління персоналом і економіка праці економічна теорія), *право* (господарське право), *менеджмент* (менеджмент державних установ, менеджмент промислових підприємств) на 9 факультетах денної, вечірньої та заочної форм навчання.

Формуванню предметних компетенцій велику увагу приділяє у КНЕУ і Центр післядипломної освіти. Він здійснює не тільки підвищення кваліфікації кадрів, а й перепідготовки спеціалістів з вищою освітою за такими напрямами: “Економіка підприємства”, “Облік і аудит”, “Фінанси”, “Маркетинг”, “Управління персоналом і економіка праці”, “Статистика”, “Фінанси”, “Міжнародна економіка”, “Міжнародні фінанси”, “Банківська справа”, “Менеджмент організацій” [4, 251-252].

Заслуговує на увагу той факт, що слухачі (73%) Центру післядипломної освіти відчують потребу у формуванні таких ключових компетентностей, як *уміння вчитись* (усвідомлює свою діяльність і прагне її удосконалити, виконує у певній послідовності сенсорні, розумові або практичні дії, прийоми, операції), *соціальна* (аналізувати механізми функціонування соціальних інститутів суспільства, визначаючи в них власне місце, та проектувати стратегії свого життя з урахуванням інтересів і потреб різних соціальних груп, індивідуумів, відповідно до соціальних норм і правил, наявних в українському суспільстві, та інших чинників), *загальнокультурна* (опановувати моделі толерантної поведінки та стратегії конструктивної діяльності в умовах культурних, мовних, релігійних та інших відмінностей між студентами), *здоров'язберігаюча* (навички розв'язання педагогічних конфліктів, мотивація успіху).

Задовольнити вищезазвані потреби слухачів професорсько-викладацький склад КНЕУ намагається за допомогою соціально-психологічних тренінгів "Сучасні технології навчання в економічній освіті", "Діти індиго і шляхи розв'язання педагогічного конфлікту" та тренінг-курсів "Сучасні методи навчання", "Формування психолого-педагогічної компетентності викладачів університету".

Узагальнюючи все вищесказане, можна зробити такі висновки:

1. Розкрито сутність поняття "ключові компетентності".
2. Представлені види ключових компетентностей за різними джерелами.
3. Показано внесок українських педагогів, які виокремили такі ключові компетентності: вміння вчитися, загальнокультурна, громадянська, підприємницька, соціальна, компетентності з ІКТ (інформаційно-комунікативними технологіями), здоров'язберігаюча.
4. Проаналізовано досвід впровадження тренінгових технологій з метою формування ключових компетентностей у Київському національному університеті імені Вадима Гетьмана для бакалаврів та магістрів, а також для слухачів Центру післядипломної освіти.

Список використаних джерел

1. Дичківська М.І. Основи педагогічної інноватики: Навч. посіб. – Рівне: РДГУ, 2001. – 233 с.
2. Життєва компетентність особистості // Науково-методичний посібник / За ред. Л.В. Сохань, І.Г. Єрмакова та ін. – К.:Богдана, 2003. – 520 с.
3. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В. Овчарук. – К.: "К.І.С.", 2004. – 112 с.
4. Сторічний поступ /А.Ф. Павленко – Гол. ред. – К.: КНЕУ, 2006. – 272с.
5. Тенденції розвитку змісту базової освіти у країнах Заходу / Г.С. Єгоров та ін.. – К., 2003. – 186 с.
6. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент лично ориентированной парадигмы образования // Народное образование. – 2003.– № 2.– С. 58-64.

7. Definition and Selection of Competencies. Theoretical and Conceptual Foundations (DESECO). Strategy Paper on Key Competencies. An Overarching Frame of Reference for an Assessment and Research Program – OECD (Draft). – p.8.

8. Spector J. Michael-de-la Teja Ileana. ERIC Clearinghouse on Information and Technology Syracuse NY. Competencies for Online Teaching. ERIC Digest. Competence, Competencies and Certification.– p.1(2).

ВНЕДРЕНИЕ ТРЕНИНГОВИХ ТЕХНОЛОГИЙ С ЦЕЛЮ ФОРМИРОВАНИЯ КЛЮЧЕВЫХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

Медведь Л.А.

Аннотация

В статье раскрыта сущность понятия “ключевые компетентности”. Автором проанализирован опыт профессорско-преподавательского состава Киевского национального экономического университета имени Вадима Гетьмана по внедрению тренинговых технологий с целью формирования и развития определенных ключевых компетентностей как у студентов, так и у преподавателей.

Ключевые слова: ключевые компетентности, тренинговые технологии, экономический университет.

INTRODUCTION OF TRAINING TECHNOLOGIES WITH THE PURPOSE OF FORMING KEY COMPETENCES IN ECONOMIC UNIVERSITY

Resume

Medved L.

The content of the term “Key Competencies” is represented in the article . The author analyzes the experience of teaching staff of Kyiv national economic university named after V. Getman to implementation of training technologies as a way of forming of certain key competencies of students and teachers.

Keywords: key competences, training technologies, economic university.