

Дьячкова Екатерина Николаевна,

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и менеджмента;

Гребеник Людмила Геннадьевна,

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и менеджмента;

Ледовская Мария Евгеньевна,

к.э.н., доцент кафедры маркетинга и менеджмента,

АНО ВО «Белгородский университет кооперации, экономики и права»,

г. Белгород

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРЕНИНГОВОГО ПОДХОДА В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ КАК ИННОВАЦИОННОЙ ФОРМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы активизации познавательной деятельности студентов, формирования у обучающихся практических навыков владения профессией и повышения эффективности их обучения посредством внедрения в учебный процесс тренингового подхода. Предложено и обосновано включение элементов тренинга в систему традиционных способов обучения студентов. Определены возможности и практическое значение использования тренингов в системе высшего профессионального образования.

Ключевые слова: тренинг, тренинговый подход, инновационные формы обучения, интерактивные методы обучения, традиционные методы обучения.

Современный мир насыщен переменами, изменениями, связанными с обновлением всех сфер жизни, в том числе и образования. Для педагогического процесса характерны закономерные изменения под влиянием современных условий общественного развития и смены образовательной парадигмы. В условиях реформирования отечественной системы образования инновационный подход выдвигает новый тип педагога – педагога-новатора, способного активно использовать в учебном процессе новые образовательные технологии и принципы организации учебных занятий, так как обновление педагогического процесса способствует внедрению в практику новых научных достижений, идей и концепций. Таким образом, взаимосвязь теории и практики в образовании на основе обновления педагогического процесса является в настоящее время актуальной, реальной и необходимой.

Следует отметить, что, на сегодняшний день, педагогическое пространство характеризуется все более пристальным вниманием обучающихся к идее повсеместного использования активных и интерактивных методов обучения. Инновации в области образования, приоритет компетентностного подхода в обучении, совершенствование педагогических технологий определили необходимость перехода от институциональной к динамической модели обучения [9, С. 182].

В настоящее время предъявляются возросшие требования к личности специалиста: нестандартно мыслящей, творчески активной, способной гибко и оперативно реагировать на изменения, происходящие в мире, что можно назвать главной задачей высшего учебного заведения. Для её решения в программе развития образования сделан акцент на обеспечение инновационного характера системы образования в соответствии с меняющимися социально-экономическими условиями и инновационным характером экономики [4, С. 47].

Достижение этого во многом определяется содержанием и технологиями обучения будущих специалистов. Поэтому для подготовки студентов вуза к будущей профессиональной деятельности должны применяться инновационные методы обучения.

Инновационный подход к обучению студентов должен носить системный характер и охватывать все аспекты учебно-воспитательной работы при подготовке будущих специалистов.

В современных реалиях, требования, которые предъявляются к качеству высшего образования, подразумевают формирование у студентов не только профессиональных и коммуникативных навыков, но и всестороннее развитие их личностных качеств, интеллектуального и творческого потенциала. Именно поэтому в процесс обучения должны быть вовлечены те формы и методы, которые в наилучшей степени способствуют решению данных задач [8, С 265].

В связи с этим, на наш взгляд, целесообразным является внедрение в область высшего образования тренинговой системы, с помощью которой открывается возможность формирования и развития необходимых психологических и коммуникативных качеств наряду с профессиональными знаниями и навыками студентов.

Необходимо отметить, что в настоящее время существуют разные подходы к пониманию сущности тренинга. С одной стороны, тренинг рассматривается как форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в общении, с другой стороны, под тренингом понимается группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением [8, С. 266].

Термин «тренинг» образован от слова «training» (англ.), где «train» – обучать, воспитывать. Следовательно тренинг представляет собой метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок [5, С. 122].

Тренинг представляет собой метод интерактивного обучения, применяемый в относительно краткосрочной форме групповой работы и обеспечивающий целенаправленное формирование системы общих и профессиональных компетенций студентов [1, С. 14].

Необходимо подчеркнуть, что тренинговые занятия необходимы как преподавателю для более глубокого и всестороннего изучения личности студента, так и студентам для преодоления стереотипов, мешающих общаться с окружающими и решать эффективно управленческие задачи, осознавать свои сильные стороны, ведущие к успеху в дальнейшем профессиональном становлении.

Следует подчеркнуть, что интерактивные технологии обучения, к которым относятся тренинги, основываются не только на процессах восприятия, памяти, внимания, но, прежде всего, на творческом, продуктивном мышлении, поведении, общении. Процесс обучения, в ходе которого используются интерактивные технологии осуществляется таким образом, что обучаемые учатся взаимодействовать друг с другом и другими людьми, критически

мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа конкретных производственных ситуаций, ситуационных профессиональных задач и соответствующей информации [7, С. 55].

Таким образом, на сегодняшний день, тренинг является наиболее распространенной интерактивной технологией, предметом которой является профессиональное взаимодействие.

Основная цель тренинга заключается в формировании межличностной составляющей будущей профессиональной деятельности студента путем развития его психодинамических свойств и формирования его эмоций, интеллекта, метакомпетентностей. В процессе проведения тренинга осуществляется применение знаний, умений и навыков профессионального взаимодействия на практике.

Исходя из того, что тренинг представляет собой способ программирования модели управления своим поведением и своей профессиональной деятельностью, то его можно использовать при преподавании различных профессиональных дисциплин. Это вызвано тем, что в тренинговых занятиях не только развиваются профессиональные навыки и навыки общения, формируется позитивная направленность личности студентов, но и совершенствуется профессионально-психологическая компетенция.

Важно отметить, что специфика использования тренингового подхода в учебном процессе заключается в том, что с помощью тренинга проводится моделирование конкретных ситуаций в ходе которых студенты получают возможность закрепить необходимые знания и навыки. Тренинг позволяет дать студентам недостающую информацию, навыки безопасного поведения. Безусловным преимуществом тренинга по сравнению с другими методами активного обучения, используемыми в учебном процессе, является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех студентов в процесс обучения. [5, С. 123].

Выделяют следующие основные требования, предъявляемые к проведению тренинга, которые представлены на Рисунке 1.

На основании вышеизложенного следует отметить, что внедрение систематического проведения тренингов в образовательный процесс расширяет диапазон тренинга от получения новой информации до применения полученных знаний на практике. В большинстве своем, тренинг нацелен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения. В этом плане, независимо от профессиональной ориентации студентов, тренинг открывает новые возможности для личностного роста, для использования психологического аспекта личности в профессионализации.

Тренинг гармонично вписывается в систему личностно-центрированного обучения и способен принимать различные формы, которые подчеркивают его мобильность, гибкость и динамичность.

Таким образом, с целью освоения и развития компетентностей в тренинге используются такие интенсивные технологии как: информация, сообщение, мини-лекция; структурированная и управляемая дискуссия; мозговой штурм,

синектика; разбор кейса и кейс-стади; ролевая игра и «разыгрывание» ситуаций в ролях; коммуникативные задачи и упражнения; презентации и самопрезентации; аналитические упражнения; игры-симуляции, имитационные игры; фрагменты деловых игр; видеодемонстрации и видеонализ поведения участников обучения.

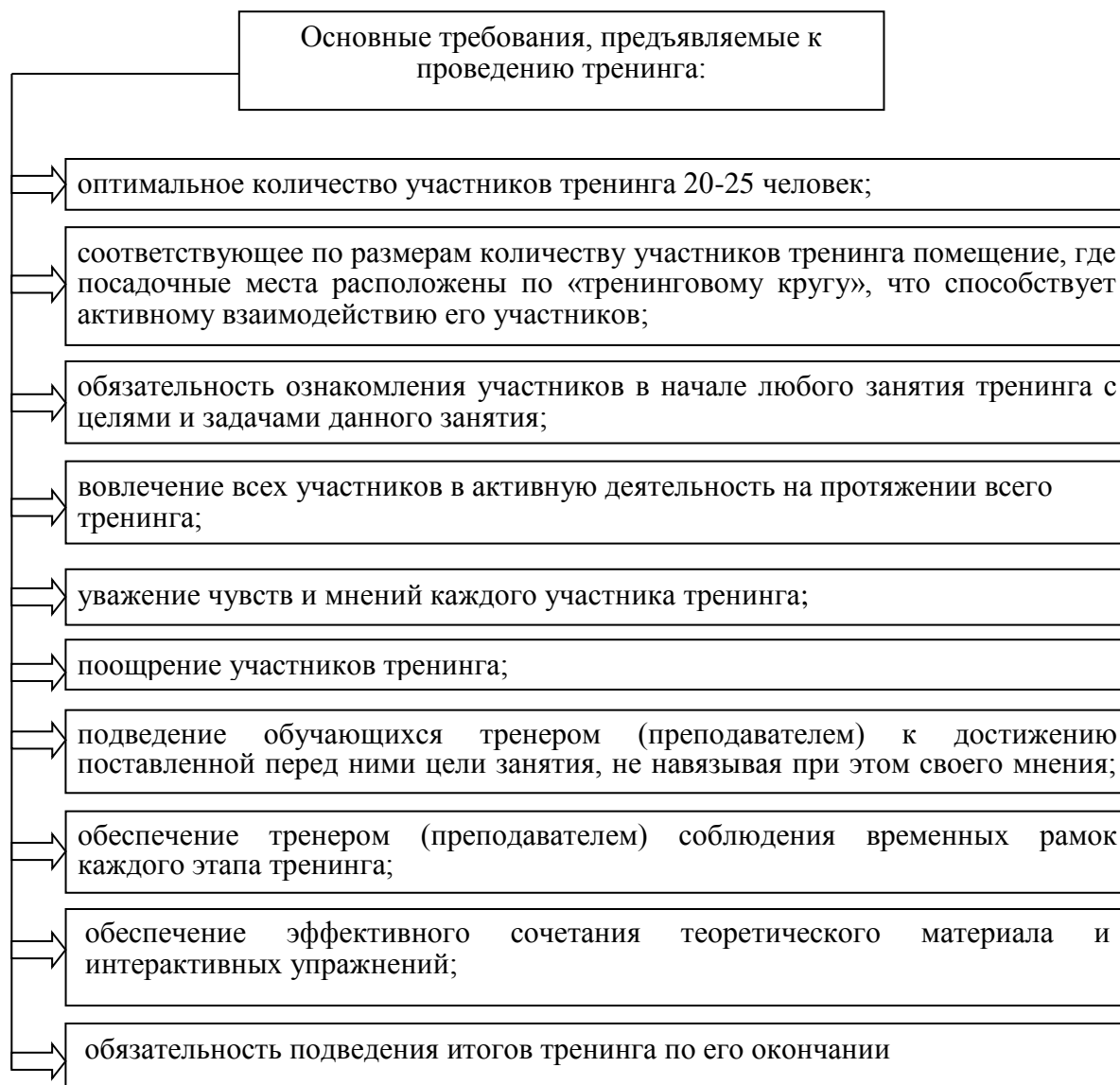


Рисунок 1 – Требования, предъявляемые к проведению тренинга

В целях обеспечения эффективности результатов тренинга преподаватель должен в совершенстве владеть такими организационно-педагогическими и технологическими умениями, как:

- диагностика потребностей студентов;
- дизайн тренинга: определение его целей, задач, содержания и подбор педагогических средств и технологий;
- реализация программы;
- оценка программы (ее корректировка в случае необходимости) во время ее проведения и после ее завершения [1, С. 15].

Тренинговый подход способствует овладению приемами формирования компетенций через игровые компоненты, технику активного общения и слушания. С помощью тренинга осуществляется моделирование конкретной

жизненной ситуации, в процессе которой студент приобретает определенный опыт. Преимуществом данного подхода является тот факт, что совершая ошибки в искусственно созданной ситуации, студент не ощущает той степени ответственности, которая возникла бы в действительности. Как следствие, это дает возможность студентам больше пробовать, проявлять творческий подход, находить более эффективные формы взаимодействия друг с другом. Еще одним положительным моментом является то, что в процессе тренинга студент может сравнить себя с другими студентами и изменить свое общение в ситуациях профессиональной деятельности, с которыми он столкнется в будущем [11, С. 50].

Следует отметить, что в процессе проведения тренинга у студентов формируются наиболее продуктивные приемы и способы взаимодействия, основанные на индивидуальных особенностях человека и его коммуникативной компетентности. Специфика тренинга проявляется в том, что он позволяет «проигрывать» процесс взаимодействия студентов при поиске и воплощении в практику принятых решений, выбранных действий и поступков.

Целесообразно акцентировать внимание на преимуществах тренинга по сравнению с традиционными формами обучения, основные из которых представлены на Рисунке 2.

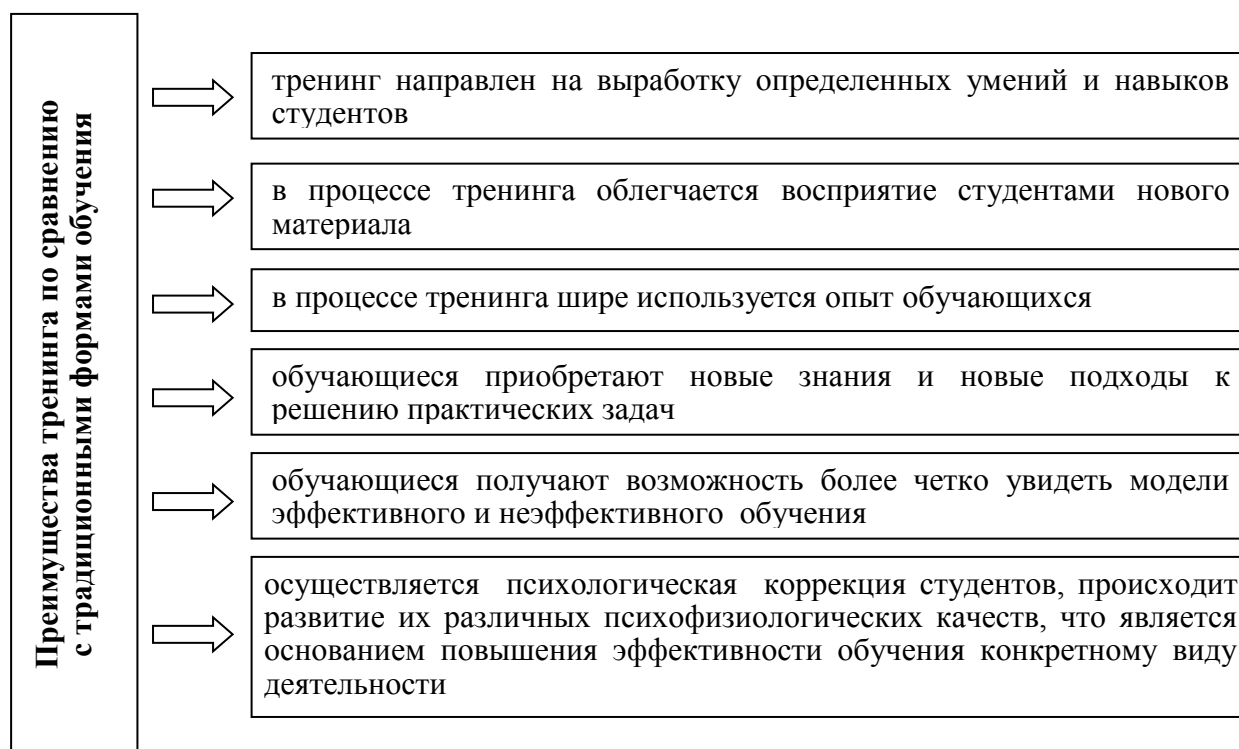


Рисунок 2 – Преимущества тренинга по сравнению с традиционными формами обучения

Таким образом, следует полагать, что включение в процесс традиционного обучения элементов тренинга способствует более качественному развитию умений и навыков той или иной деятельности студентов.

Следует отметить, что тренинг может рассматриваться с точки зрения разных парадигм:

- как метод активного обучения – направлен на развитие знаний, умений и навыков, обеспечивающих в дальнейшем личностно-профессиональное становление студентов;

- как метод позитивного изменения – в данном случае можно акцентировать внимание на тех изменениях, которые отражаются на социальных взаимодействиях студентов, а именно, изменения социальных установок, моделей поведения, стиля ролеисполнения.

На современном этапе развития отечественной системы образования подготовка специалистов осуществляется на основе ФГОС ВО, ориентированных на компетентностную модель подготовки специалистов. Однако следует не забывать о том, что профессиональная компетентность является производным компонентом от общекультурной компетентности любого человека.

Следует обратить внимание на то, что особое место в процессе формирования компетентности специалистов отводится педагогическим условиям, которые обеспечивают реализацию компетентностного подхода в обучении. Под педагогическими условиями формирования компетенций студентов, как правило, понимается совокупность мероприятий, нацеленных на формирование компетентности будущих специалистов в соответствии с требованиями ФГОС ВО, рыночных и корпоративных компетенций, обучающихся с использованием педагогической технологии, одним из основных элементов которой является применение тренинговой формы обучения студентов.

Важно обратить внимание на то, что ФГОС ВО ставят перед вузами задачи по изменению подходов к организации системы обучения студентов, к расширению методов активного обучения и компетентностного подхода к подготовке специалистов. Одним из направлений системы подготовки квалифицированных специалистов является разработка и внедрение в образовательный процесс вузов тренинг-технологий. Данный процесс требует проектного подхода и поэтапного внедрения в образовательный процесс вуза.

Считаем необходимым констатировать, что в настоящее время тренинги стали активно использоваться как дополнительная форма обучения студентов в системе высшего профессионального образования. В период информационного общества каждому молодому специалисту для того, чтобы построить успешную деловую карьеру нужно обладать не только профессиональными знаниями и навыками, но и умением эффективной коммуникации, способностью постоянно обучаться и наличием разнообразных жизненных интересов. Весь этот комплекс и обеспечивают тренинговые занятия, которые к тому же способствуют развитию лидерских качеств, что также немаловажно для студента.

Резюмируя вышеизложенное, следует отметить, что тренинг является одним из наиболее эффективных способов обучения, посредством которого студент усваивает новые понятия и получает возможности их практического применения. Эффективность применения тренингов в сфере обучения студентов можно обосновать следующими фактами:

- в процессе активного, увлекательного сотворчества студентов и преподавателя гораздо легче усвоить необходимый материал;
- студенты за несколько дней получают возможность не просто освоить огромный объем новой информации, но и научиться ей пользоваться;
- тренинг, в отличие от академических лекций, нацелен не столько на овладение новыми знаниями, сколько на создание чего-то нового (нового восприятия привычных вещей, нового взгляда на мир и себя в этом мире, нового отношения к обстоятельствам, опыту, ценностям, результатам и лидерству).

В заключении хотелось бы отметить, что, тренинг как один из методов интерактивного обучения, предоставляет большие возможности для реализации актуальных требований современного профессионального образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Буйло Е.В. Тренинг как метод развития коммуникативной компетентности [Текст] / Е.В. Буйло, И.В. Иванова // Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 12. – С. 12-17.
2. Гребеник Л.Г. Активные методы обучения в процессе формирования познавательной самостоятельности студентов университета [Текст] / Л.Г. Гребеник // Актуальные проблемы инновационного развития экономики: Тезисы докладов международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов. – Белгород: Издательство БУКЭП, 2014. – С. 72-74.
3. Гребеник Л.Г. Использование методов активного обучения в учебном процессе вуза [Текст] / Л.Г. Гребеник, Е.Н. Дьячкова // «Наука и образование: новое время». – 2015. – № 6 (11). – С. 86-93.
4. Дьячкова Е.Н. Многоплановость воздействия на обучающихся интерактивных форм проведения учебных занятий [Текст] / Е.Н. Дьячкова, М.Е. Ледовская // Наука и образование: новое время. – 2015. – № 4 (9). – С. 45-49.
5. Золотых Н.В. Социально-психологический тренинг как одна из форм эффективного обучения специалистов профессионального образования в вузе [Текст] / Н.В. Золотых // Вестник Учебно-методического объединения по профессионально-педагогическому образованию. – 2013. – № 1(47). – С. 122-125.
6. Мозговая Ю.А. Формирование электронного портфолио студентов в целях обоснованной реализации самообразования и для развития профессиональных компетенций [Текст] / Ю.А. Мозговая, Д.Н. Немыкин, И.И. Ледовская // Наука и образование: новое время. – 2015. – № 6 (11). – С. 81-85.
7. Однорал, Н.А. Тренинг инновационной направленности как инструмент организационных изменений [Текст] / Н.А. Однорал, Ю.А. Чичерин, С.В. Салов // Белгородский экономический вестник. – 2014. – № 4 (76). – С. 53-59.
8. Пикуцкая О.В. Использование элементов тренинга в целях повышения эффективности обучения (на примере обучения реферированию устной речи) [Текст] / О.В. Пикуцкая // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2008. – № 5 (61). – С. 264-266.
9. Роздольская И.В. Совершенствование менеджмент-образования на основе компетентностного подхода: проблемы и пути решения [Текст] / И.В. Роздольская, Л.Р. Яковлева // Международный журнал экспериментального образования. – 2014. – № 3-2. – С. 181-182.
10. Роздольская И.В. Формализация и инновационный характер консалтинговой составляющей тренинга как маркетингового инструмента в контексте новой социальной действительности [Текст] / И.В. Роздольская, Н.А. Однорал // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2013. – № 4. – С. 62-71.

11. Роздольская И.В. Интенсивность актуализации проведения занятий в формате семинаров-тренингов как инновационной формы обучения [Текст] / И.В. Роздольская, Н.А. Однорал, И.С. Болотова // *Наука и образование: новое время*. – 2015. – № 4 (9). – С. 50 -54.
12. Роздольская И.В. Применение концептуальных основ организационного развития как результативного подхода к управлению компаниями в формате консалтинга и тренингов [Текст] / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская // *Образование, наука и современное общество: актуальные вопросы экономики и кооперации: материалы международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов: в 5 частях*. Белгород: Белгородский университет кооперации, экономики и права, 2013. – С. 25-35.
13. Скрипченко Т.Л. Дуальное образование как инновационная модель образовательного процесса [Текст] / Т.Л. Скрипченко // *Актуальные проблемы инновационного развития экономики: Тезисы докладов международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава и аспирантов*. – Белгород: Издательство БУКЭП, 2014. – С. 260-261.
14. Скрипченко Т.Л. Использование интерактивных методов обучения и коммуникативных умений на занятиях со студентами среднего профессионального образования [Текст] / Т.Л. Скрипченко, Ю.А. Чичерин // *Наука и образование: новое время*. – 2016. – №1 (12). – С. 95-101.
15. Чичерин Ю.А. Применение метода проектов в образовательном процессе подготовки менеджеров [Текст] / Ю.А. Чичерин, Т.Л. Скрипченко // *Наука и образование: новое время*. – 2015. – № 6 (11). – С. 67-71.