

зується у всьому різноманітті форм: будь-то симуляція, кейс-метод, робота у малих групах чи ділові гра.

### **Література**

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

**Т. Литвиненко,**  
ДВНЗ «КНУ імені Тараса Шевченка» (м. Київ)

### **ТРЕНІНГИ ДЛЯ ВИКЛАДАЧІВ ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ**

*Актуальність* питань удосконалення системи вищої освіти зумовлена багатьма обставинами, серед яких особливо можна виділити зростання безробіття серед випускників. У доповіді Міжнародної конфедерації праці 2012 року зазначено, що кожен четвертий з десяти безробітних — молодь, а ймовірність безробіття серед молоді втричі вища, ніж серед дорослого населення. Впродовж 90-х років рівень безробіття серед молоді не перевищував 11 %, а з 2008 по 2009 рік безробіття збільшилось з 11,9 % до 12,8 %, а це — найбільший річний приріст за останні 20 років. [1]. Зростання безробіття серед молоді з вищою освітою нівелює поширену думку про те, що вища професійна освіта забезпечує підвищення продуктивності праці та розширює можливості працевлаштування. Серед причин такого становища можна назвати не лише невідповідність між попитом та пропозицією на ринку праці, завищеними очікуваннями випускників щодо отриманої кваліфікації, а й зниження якості вищої освіти [2]. Саме тому доцільним є звернення до вивчення можливостей такого інтерактивного методу навчання, як тренінг, оскільки інтерактивні методи дозволить вирішити багато проблем освітнього характеру.

*Постановка завдання.* Тренінг як один з видів навчальної діяльності набув бурхливого розвитку останнім часом у нашій країні. Тренінги для практичних працівників сучасних підприємств та організацій потрібні для підвищення власної ефективності та

результативності. Навіть для молодших школярів використовують тренінги для розвитку самооцінки. Якщо йдеться про вищі навчальні заклади — тренінги дозволяють посилити практичну спрямованість навчання, формування навичок практичного та впевненого використання набутих теоретичних знань. Незважаючи на популярність ідеї проведення тренінгів, на значну кількість сайтів, які пропонують практичні послуги щодо цього, все ж ризикнемо висловити думку про те, що кваліфікація викладачів (тренерів) у системі вищої економічної освіти ще не стала предметом належної уваги науковців та громадськості, саме ці питання організації тренінгової діяльності і є предметом нашої уваги в цій роботі.

*Результати дослідження.* Різні аспекти організації та проведення тренінгів є об'єктом уваги чисельної групи авторів і в нашій країні, і за рубежем. Зокрема, проблемам корпоративних тренінгів управлінського характеру присвячена практично перша російська праця з цієї проблематики М. В. Кларіна [3]; велика увага приділяється виявленню особливостей проведення психологічних тренінгів [4]; розглядаються питання застосування тренінгових технологій і в економічній освіті [5]. Певною мірою в цих та інших працях приділяється увага і ролі викладача-тренера. Але спеціальних праць, які могли б озброїти тренера необхідним комплексом знань для проведення тренінгу в системі економічної освіти, не існує. Для проведення тренінгу потрібні навички спілкування, вміння працювати з аудиторією, наявність практичного досвіду економічної практичної діяльності, знання практичної психології та вміння їх застосовувати.

Не буде великим перебільшенням сказати, що необхідних знань і навичок для проведення тренінгів, інтегрування їх в систему економічної освіти переважна більшість викладачів економічних дисциплін не має. До того ж, ще й серед учених не існує єдиної думки щодо якостей, навичок і вмінь, якими мають володіти професійні тренери, хоча і виокремлюються якості, на які звертають увагу майже всі вчені: емпатійність, упевненість у собі, гнучкість, толерантність, наявність спеціалізованої освіти [6].

Формування викладацького складу сучасних вищих навчальних закладів головним чином будується таким шляхом: школа — навчання в університеті — аспірантура — викладацька робота. Такий кар'єрний шлях не дозволяє отримати необхідні навички ведення тренінгів. Викладачеві-тренеру потрібна психологічна грамотність як певний рівень психологічної культури, що складається з психологічної спрямованості мислення, інтересу до

сторонньої людини, володіння елементами психологічного пізнання, культивування в собі високого рівня терпимості до індивідуальної неповторності інших людей. Це лише деякі важливі вимоги до особистості викладача-тренера та його методичної підготовленості, які важливі для процесу здійснення навчального тренінгу.

Важливою вимогою щодо успішності проведення навчального тренінгу є вміння тренера чіткого формулювання цілей навчання, визначення навичок, професійних, інструментальних, комунікаційних компетенцій, яких слід досягти в результаті використання навчального тренінгу. Відсутність практичного досвіду викладачів створює додаткові труднощі та перепони для ефективного застосування тренінгових технологій. Адже навчальний тренінг — це активна навчальна діяльність студентів, під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи, адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідних сучасним вимогам до професійної діяльності [7].

Дослідження процесу використання навчальних тренінгів в економічних вищих навчальних закладах показує, що лише 54 % робочих навчальних програм передбачають використання тренінгових технологій. Опитування викладачів дозволило виявити причини цього стану: недостатня методична підготовка викладачів до використання навчального тренінгу (78 %); недостатнє розуміння можливостей навчального тренінгу та особливостей імітаційних дій майбутньої професійної діяльності (65 %); труднощі у визначенні змісту навчального тренінгу (35 %) [7].

*Висновки.* Для ефективного використання в практиці економічної освіти тренінгових технологій потрібно здолати неготовність викладачів економічних дисциплін до ефективного їх використання. Доцільно посилити увагу проведенню спеціальних наукових досліджень у цьому плані. Важливо також налагодити систему підвищення кваліфікації для викладачів економічних дисциплін з метою формування необхідних навичок застосування інтерактивних методик і тренінгів. Навчання викладачів-тренерів може здійснюватися як під час безпосередніх занять традиційного академічного характеру, так і на основі використання дистанційної освіти. Це питання може бути вирішене провідними ВНЗ країни, які мають досвід ефективного використання тренінгів у навчальному процесі при підготовці економістів.

## Література

1. Кризис в сфере занятости молодежи: Время действовать. — Женева: Международное бюро труда, 2012. — С. 13 // [Электронный ресурс]: — Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_175984.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175984.pdf)
2. Белоусова Т. В. Современные тенденции развития высшего образования в мировом хозяйстве // Актуальные проблемы экономики в XXI веке: причины и решения: Материалы VII Международной научно-практической конференции по экономике, г. Санкт-Петербург, 23 февраля 2013 г. Центр экономических исследований. — С. 31—32.
3. Кларин М. В. Корпоративный тренинг от А до Я: Науч. практ. пособие. — М.: Дело, 2000. — 224 с.
4. Мільютина К. Л. Теорія та практика психологічного тренінгу: Навч. посіб. — К.: МАУП, 2004. — 192 с.
5. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посіб. — Вид. 2-ге, доп. — К.: КНЕУ, 2003. — 298 с.
6. Книш А. Є. Особливості уявлень майбутніх психологів про діяльність психолога-тренера // Теорія і практика управління соціальними системами. — 2012. — № 3. — С. 102.
7. Бондарєва Л. І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організації в економічних університетах. Автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук за спеціальністю 13.00.04 — теорія і методика професійної освіти. — Інститут педагогіки і психології професійної освіти АПН України. — К., 2006.

**Ю. Лозовик,**

ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана» (м. Київ)

### **КОМП'ЮТЕРНІ ДІЛОВІ ІГРИ СЕРІЇ «ТИТАНИ БІЗНЕСУ» ТА ЇХ МІСЦЕ У СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЧНІЙ ОСВІТІ**

*Актуальність.* Переважна більшість молодих фахівців нині по закінченню вузу не мають достатнього практичного досвіду роботи, а більшість роботодавців, у свою чергу, скаржаться на недостатню практичну підготовку й аналітичні здатності молодих спеціалістів і, як наслідок, неготовність до ефективного і своєчасного вирішення проблемних ситуацій, що виникають на підприємстві.