

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОГО МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ

Буячок Д. В.,

студент групи ОСПЕДчм-21

науковий керівник

Сидор Г. В.,

канд. екон. наук, доцент

доцент кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін

Чортківського навчально-наукового інституту підприємництва і бізнесу

Західноукраїнського національного університету

Глобалізація ринків, стрімкий розвиток інноваційних технологій диктують вимоги не лише до знань та умінь, а й до індивідуально-особистісних характеристик здобувачів другого магістерського рівня. Їхня підготовка має бути орієнтована не тільки на отримання фахових компетентностей та фундаментальних знань відповідно до спеціальності, а й на розвиток індивідуально-особистісних характеристик.

Дослідження компетентностей, якими мають бути наділені здобувачі другого магістерського рівня в сучасних економічних умовах, має вагоме прикладне значення.

З метою виявлення потреб працедавців у компетентностях здобувачів, дослідження якості їхньої підготовки та визначення напрямів удосконалення проведення тренінгу магістрів проведено соціологічне дослідження у формі анкетування.

Для оцінювання рівня підготовки здобувачів другого магістерського рівня респонденти використали бальну шкалу від 0 до 100%, де 100% відповідає найвищій оцінці, а 0% – найнижчій. В опитуванні взяли участь 14 здобувачів за умови збереження анонімності.

Згідно зі статистичними даними, простежуємо середні показники оцінювання респондентами рівня підготовки здобувачів. У результаті дослідження підтверджено гіпотезу про те, що необхідно удосконалити проведення тренінгу відповідно до вимог працедавців та сучасних потреб ринку праці.

З метою обґрунтування напрямів удосконалення проведення тренінгу пропонуємо визначити найбільш затребувані індивідуально-особистісні та професійні навички з боку працедавців, якими мають володіти здобувачі.

Представимо у порядку зменшення значущості найбільш вагомі професійні вміння і навички, якими мають бути наділені здобувачі:

- аналізувати, систематизувати та знаходити інформацію;
- організовувати певні види діяльності (залежно від сфери діяльності);
- працювати в команді;
- планувати роботу;
- самостійно приймати рішення;
- використовувати сучасні інноваційні технології.

Статистичні аналізи результатів оцінювання найбільш вагомих професійних характеристик здобувачів окреслено в табл. 1.

Таблиця 1

Статистичні показники щодо оцінювання індивідуально-особистісних характеристик здобувачів, %

Статистичний показник	Значення
Вміння аналізувати, систематизувати та знаходити інформацію	5
Вміння організовувати певні види робіт, залежно від сфери діяльності	9
Вміння працювати в команді	14
Вміння планувати роботу	17
Вміння самостійно приймати рішення	23
Вміння використовувати сучасні інноваційні технології	32
Разом	100

Примітка. Результати анкетування

Найбільш важливі індивідуально-особистісні характеристики здобувачів (у порядку зменшення) такі:

- відповідальність;
- працелюбність;
- комунікативні здібності;
- прагнення до розвитку;
- орієнтація на результат.

Статистичні аналізи результатів оцінювання респондентами найбільш важливих індивідуально-особистісних характеристик здобувачів надано в табл. 2.

Таблиця 2

Статистичні показники щодо оцінювання індивідуально-особистісних характеристик здобувачів, %

Статистичний показник	Значення
Відповідальність	10
Працелюбність	16
Комунікативні здібності	19
Прагнення до розвитку	25
Орієнтація на результат	30
Разом	100

Примітка. Результати анкетування

Результати відповідей респондентів на питання: «Чи вважаєте ви, що недостатній рівень розвитку індивідуально-особистісних та професійних характеристик здобувачів обумовлений недостатнім рівнем проведення тренінгу у фаховій підготовці?» такі: відповідь «так» – 8; відповідь «ні» – 5; відповідь «важко відповісти» – 1 (табл. 3).

Результати опитування здобувачів щодо розуміння вищевказаного запитання представлено у табл. 3.

Таблиця 3

Чи вважаєте ви, що недостатній рівень розвитку індивідуально-особистісних та професійних характеристик здобувачів обумовлений недостатнім рівнем проведення тренінгу у фаховій підготовці?»

Так	Ні	Важко відповісти
8	5	1

Примітка. Результати анкетування

Встановлено, що все ж таки більшість респондентів впевнені у тому, що низький рівень розвитку індивідуально-особистісних та професійних характеристик здобувачів зумовлений недостатнім рівнем проведення тренінгу у фаховій підготовці.

Пропонуємо авторську методику викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. У цій методиці акцентовано увагу на індивідуально-особистісних та професійних характеристиках викладача-тренера. На зміну інформаційному, пояснювальному, оглядовому тренінгу надаємо перевагу збагаченому діалогом тренінгу.

Для удосконалення методики викладання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо переглянути та удосконалити робочу програму, обґрунтувати та впровадити інноваційні методики й технології навчання, що дасть змогу забезпечити діалогову взаємодію учасників робочої групи, розробити групові та індивідуальні завдання для самостійної роботи здобувачів.

Крім цього, пропонуємо реалізовувати на практиці методи фронтальної дискусії та групової діяльності. Вищевикладене дає можливість окреслити вагомість тренінгу і пристосувати його відповідно до вимог працедавців та сучасних потреб ринку праці.

Крім вищезазначеного, на кожному тренінгу пропонуємо використовувати сучасні методи навчання, які допоможуть розвинути у здобувачів глибоке максимальне засвоєння знань та формування практичних навичок. У рамках дослідження встановлено, що окреслені методи навчання мають вплинути на пошук комунікативних зв'язків між учасниками робочої групи (викладачем та здобувачами).

З метою удосконалення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня пропонуємо звернути увагу на викладача-тренера.

Вважаємо за доцільне вжити заходи щодо посилення відповідальності за результати його наукової та навчальної діяльності. Необхідно удосконалити систему конкурсного відбору викладача для проведення тренінгу, зокрема доповнити це його науковим зростанням шляхом підвищення стажування та кваліфікації з інформаційних технологій.

На наше переконання, викладач-тренер – це особистість, яка безпосередньо відповідає і за освітній заклад, і за здобувачів, тобто за те, які компетентності, що достатні для продукування ідей, вони здобудуть після проходження тренінгу.

Від викладача насамперед залежить, чи отримають здобувачі необхідні навички, чи будуть вони професійно грамотними та конкурентоздатними на ринку праці. Таким чином, викладачі мають освоювати нові технології і застосовувати їх у процесі тренінгу.

У рамках дослідження встановлено, що у всьому світі сучасна освіта відчуває суттєві зміни, що також торкаються питань проходження тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, тобто форм і технологій його проведення. Передавання знань від викладача до здобувача – це важливий процес засвоєння знань, вміння орієнтуватися в інформаційному просторі, результативно спілкуватися та відповідати жорстким потребам суспільного життя.

З огляду на це особливої актуальності набуває питання щодо удосконалення проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, що сприятиме формуванню професійно-соціальної компетентності здобувача.

Література

1. Лалак Н. В. Інтерактивна модель навчання студентів: проблеми та перспективи. Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія : Педагогіка. Соціальна робота. 2017. № 1(27). Вип. 20. С. 69–70.

2. Моргунова С. О. Роль соціальної взаємодії у формуванні PRкомпетенції майбутнього менеджера. Педагогіка та психологія : зб. наук. праць / за заг. редакцією академіка І. Ф. Прокопенка, проф. С. Т. Золотухіної. Харків : Видавець С. Г. Рожко, 2016. Вип. 53. С. 215–223.