

2. Bellotti, F., Berta, R., De Gloria, A., Lavagnino, E., Dagnino, F., Ott, M., ... Mayer, I. Designing a Course for Simulating Entrepreneurship in Higher Education through Serious Game. *Procedia Computer Science*, 15. 2012. P. 174–186.

3. Dominguez, A., Saenz-de-Navarrete, J., De-Marcos, L., Fernandez-Sanz, L., Pages, C., & Martinez-Herraiz, J.J. Gamifying Learning Experiences: Practical Implications and outcomes. *Computer & Education*, 63. 2013. P. 380–392.

Ольга Сорока,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

ТРЕНІНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Інноваційні процеси, що відбуваються в системі вищої освіти, зокрема підписання Болонської декларації, метою якої було створення освітнього простору, схожого на європейський, безперервної професійної підготовки, зумовлюють зміну освітніх процесів для підготовки фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці. Сучасний період розвитку системи вищої освіти відрізняється активним введенням у навчальний процес інноваційних технологій, зокрема, тренінгових, інтерактивних, особистісно орієнтованих. Використання тренінгових технологій дає змогу ефективніше підготувати компетентних та професійно мобільних фахівців, здатних до безперервного оновлення наукових знань, що вміють адаптуватися до змін ринкової економіки.

Слід зазначити, що у змісті навчання майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності, як правило, використовують традиційні технології, які не мають належного ефекту у вирішенні професійних завдань, оскільки вони

орієнтовані на рівень відтворення навчального матеріалу, що позбавляє студента здатності творчо мислити. При цьому сучасний підхід до навчання у вищій школі повинен мати характер новизни на всіх етапах та забезпечувати евристичний та творчий рівень засвоєння навчального матеріалу. У зв'язку з цим виникла потреба використання тренінгових технологій у підготовці майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності.

Професія менеджера соціокультурної діяльності передбачає спілкування та взаємодію з іншими людьми. У цьому процесі важливими є комунікативні та організаційні здібності, які допомагають ефективно проводити наради та ділові переговори, налагоджувати комунікацію на різних управлінських рівнях, створювати команду однодумців, приймати рішення, іноді в екстремальних умовах, ефективно організовувати роботу своїх підлеглих тощо. Розвинути ці якості можна за допомогою тренінгових технологій.

Вважаємо, що використання тренінгових технологій у педагогічному процесі дає змогу занурити учасників тренінгу в емоційне поле проблеми, тобто створити для них єдиний креативний простір. Крім того, тренінгові технології орієнтовані на узгодженість у вирішенні поставлених завдань, усіх учасників педагогічного процесу, що, у свою чергу, сприяє формуванню навичок ефективної поведінки майбутнього менеджера соціокультурної діяльності.

Розвиток професійної «Я-концепції» майбутнього менеджера відбуватиметься більш інтенсивно, якщо у процесі підготовки студентів стимулювати у них самопізнання та самоаналіз, а також використовувати методи активного соціально-психологічного навчання. Зокрема, йдеться про один із видів тренінгу – рефлексивний тренінг, який ми використовуємо у процесі підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності в Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка.

Важливість рефлексії для гармонізації міжособистісних відносин у колективі зумовлюється тим, що вона стимулює розвиток рефлексивності – важливої, на нашу думку, якості менеджера соціокультурної діяльності, що забезпечує успішність цих відносин, як у спільній діяльності, так і в процесі спілкування з колегами.

Вибір рефлексивного тренінгу пояснюємо тим, що він є особливою формою навчання, що сприяє створенню психолого-педагогічних умов для усвідомлення студентами сенсу професії менеджера соціокультурної діяльності, формування комплексу потрібних компетенцій, освоєння методів цілеспрямованого особистісного та професійного саморозвитку.

Слід зазначити, що тренінг – це особливий метод здобуття знань, спеціально створене сприятливе середовище, де кожен може побачити та усвідомити свої позитивні та негативні сторони, зрозуміти, які особистісні якості та професійні навички необхідні для здійснення професійної діяльності. У свою чергу, «рефлексивний тренінг – це такий собі місток між теоретичним і практичним навчанням, що спонукає кожного учасника до конкретних дій, але за умови, що тренер пристосовує наукові знання до вимог групи, завдяки чому учасників мотивують та заохочують до ґрунтовної особистісної рефлексії та самооцінювання» [1, с. 145].

У розумінні Т. Пернарівської, «рефлексивний тренінг є особливим методом отримання знань, формування практичних умінь і навичок гармонізації міжособистісних відносин, що базується на спеціально організованій взаємодії між студентами і передбачає актуалізацію ними свого внутрішнього світу шляхом усвідомлення власних станів, думок, дій, внутрішнього світу інших людей» [2, с. 326].

У рефлексивному тренінгу можна використовувати різноманітні методи, зокрема, ділові ігри та вправи «Незнайомець», «Неприємний співрозмовник»,

«Рольовий внутрішній полілог», «Навчаємося читати ситуацію», «Який я сьогодні», «Чужа компанія», «Вираз обличчя», «На роздоріжжі», «Я вважаю, що ти думаєш про мене...», «Дзеркальне відображення», «Групове рішення» та інші [2]. Представлені вправи дають змогу формувати у майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності взаємооцінювальні позиції на основі розвитку емпатії та рефлексії. Опануванню навичок самопізнання слугують різні вправи, спрямовані створення сприятливих умов роботи групи майбутніх менеджерів, їхню самодіагностику і саморозкриття.

Важливим у рефлексивному тренінгу є зворотній зв'язок, що впливає на позитивне самосприйняття майбутніх менеджерів. Для цього можна використовувати вправи, побудовані за принципом «зворотного зв'язку». Зворотний зв'язок – це повідомлення, адресоване людині, про те, як її сприймають, що відчують при взаємодії з нею, які почуття викликає в оточуючих її поведінка. Для менеджера соціокультурної діяльності важливі стосунки з оточуючими, тому він має звертати увагу на різні ознаки, що свідчать про наслідки його поведінки. Зворотний зв'язок допомагає створити довірчі взаємовідносини, сформувані позитивне самосприйняття студентів. Прикладом вправ для розвитку позитивного самосприйняття є такі : «Поділись зі мною», «Портрет», «Інтерв'ю», які допомогли студентам розкрити свої особистісні якості.

У вправі «Компліменти» студентам необхідно було, вільно пересуваючись аудиторією, підійти до будь-кого з групи та обмінятися компліментами та добрими побажаннями. При цьому необхідно було обійти інших присутніх учасників. Під час цієї вправи радимо використовувати ліричну спокійну музику. Метою цієї вправи було відпрацювати навички емпатії та вміння формувати установки, позитивно реагуючи один на одного. В кінці тренінгових

занять ми влаштовували обговорення вражень студентів від проведених занять, підбиваючи підсумки групової роботи.

Слід зазначити, що використання рефлексивного тренінгу сприяє інтенсифікації процесу професійного становлення майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності. Саме цілеспрямовано організована рефлексивна діяльність сприяє формуванню у студентів-менеджерів цілісного стійкого усвідомлюваного способу ставлення до себе та інших на рівні почуттів, ціннісних орієнтацій та дій.

Резюмуючи вищевикладене, можна зробити висновок: в сучасних умовах докорінно змінився підхід до професійної підготовки майбутніх менеджерів соціокультурної діяльності, який вимагає створення умов, що дають змогу формувати у них глибокі теоретичні знання, професійно важливі якості, які забезпечуватимуть у майбутньому їхню професійну мобільність та конкурентоспроможність.

Список використаної літератури

1. Кравців О. Рефлексивний тренінг. Психологія і суспільство. 2003. № 7. С. 145–148.
2. Пернарівська Т. Рефлексивний тренінг як засіб формування в студентів готовності до гармонізації міжособистісних відносин. *Збірник наукових праць*. 2014. Частина 1. С. 320–327.

Антоніна Дем'янюк,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри освітології і педагогіки,
Західноукраїнський національний університет

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ SMART-ОСВІТИ

Розвиток новітніх інформаційно-комунікаційних технологій забезпечує ефективність, гнучкість та зручність процесу навчання. Використання сучасних