

ТРЕНІНГ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

У статті охарактеризований тренінг як засіб підготовки менеджерів освіти; представлені результати експертного оцінювання, спрямованого на встановлення ступеня ефективності тренінгів різних видів.

Ключові слова: тренінг, професійна підготовка, менеджер освіти.

Постановка проблеми. Традиційні методи навчання сьогодні не задовольняють вимогам до ефективної підготовки менеджерів освіти до управлінської діяльності, яка протікає у складних і змінюваних умовах, що зумовлює необхідність упровадження інноваційних підходів до їхньої професійної підготовки у ВНЗ. На наш погляд, саме тренінг як різновид інтерактивного навчання спроможний підвищити ефективність професійної підготовки менеджерів освіти, адже наближає процес цієї підготовки до умов реальної управлінської діяльності, забезпечує набуття певного управлінського досвіду.

Аналіз актуальних досліджень. Дослідженню проблем професійної підготовки менеджерів освіти останнім часом приділяється особлива увага, зокрема таким її аспектам, як: упровадження інтерактивних методів навчання в процес професійної підготовки майбутніх менеджерів (Л. Карамушка, Н. Коломінський, В. Третьяченко, Ю. Швалб, О. Вербицький, А. Нісімчук, І. Носаченко та ін.), зокрема тренінгів (О. Щербак, О.Куклін, Т. Поясок, та ін.); формування особистості менеджера освіти (Т. Бабенко, В. Берека та ін.); особливості фахової підготовки менеджерів освіти (Л. Даниленко, В. Олейник, О. Орлов та ін.). Саме активні засоби навчання, на думку вчених, формують професійні якості спеціалістів, оскільки дозволяють відпрацювати професійні навички в умовах, наближених до реальних.

Мета статті – теоретично обґрунтувати роль та довести ефективність тренінгу як засобу професійної підготовки менеджерів освіти.

Для досягнення поставленої мети вирішувались наступні завдання: розкрити сутність поняття "тренінг"; визначити та схарактеризувати різновиди тренінгів; шляхом експертного оцінювання виявити найбільш ефективний у системі професійної підготовки менеджерів освіти тренінг.

Виклад основного матеріалу. Науковці, практики в галузі педагогіки, психології та управління одним із ефективних активних методів навчання в підготовці фахівців до управлінської діяльності вважають тренінги, оскільки вони дозволяють моделювати систему соціальних взаємовідносин та взаємозв'язків. Тренінгова форма навчання полегшує процеси саморозкриття, пізнання та дослідження себе й інших; дозволяє учасникам більш широко побачити своє професійне життя та життя інших, проаналізувати проблеми та труднощі. Тренінг позитивно впливає на мотивацію особистості, навіть якщо спочатку керівники закладів освіти не мають мотивації щодо особистісного та професійного самовдосконалення, що підтверджує доцільність використання тренінгів у системі професійної підготовки менеджерів освіти.

Визначимо сутність дефініції "тренінг". Так, термін "тренінг" (від англ. train, training) має ряд значень: навчання, виховання, підготовка, тренування, дресирування [14].

Така багатозначність властива і його науковим визначенням. Зокрема, *І. Вачков тлумачить тренінг як сукупність активних методів, що використовують для формування навичок самопізнання й саморозвитку* [2]. А. Ситніков характеризує тренінг як систему навчання і підготовки професійних кадрів, спрямовану на розвиток їхньої професійної майстерності в конкретних видах професійної діяльності [11]. В. Пугачов визначає тренінг як програму різноманітних вправ, що планомірно здійснюються з метою формування, удосконалення та підвищення ефективності трудової чи іншої діяльності [9]. Ю. Ємельянов наголошує, що термін "тренінг" має використовуватися не для характеристики методів навчання, а для визначення методів розвитку здібностей людини до навчальної діяльності чи до оволодіння будь-яким складним видом діяльності [4].

Л. Петровська також робить акцент на розвивальній функції тренінгу, адже розглядає його як засіб, спрямований на розвиток знань, соціальних установок, умінь і досвіду в процесі міжособистісного спілкування. На думку дослідниці, терміни "активна соціально-психологічна підготовка", "активне соціальне навчання", "лабораторний тренінг", "групи інтенсивного спілкування", "групи відкритого спілкування", "перцептивно-орієнтований тренінг", "тренінг чутливості (сенситивності)" є еквівалентами соціально-психологічного тренінгу, мета якого – розвиток компетентності в спілкуванні, її комунікативної, інтерактивної і перцептивної складових [8].

В роботі Л. Бондаревої навчальний тренінг розглядається як 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 відповідно до сучасних вимог професійної діяльності [1].

Уточнення сутності дефініції "тренінг" дозволяє перейти до аналізу його класифікацій. Тренінгу можна розподіляти, наприклад, залежно від проблем, цілей, що ставляться перед групою, а саме: 1) "Я - Я" – спрямовані на зміни, що відбуваються на рівні особистості учасників тренінгу, їх особистісного зростання; головні джерела перетворень – внутрішньо особистісні; 2) "Я - Інші" – передбачають зміни в міжособистісних стосунках; 3) "Я - Група" – мають на меті взаємодію особи з групою як соціальною спільнотою, відпрацювання стилів взаємодії з групою; 4) "Я - Організація" – спрямовані на вивчення і розвиток досвіду міжособистісної і міжгрупової взаємодії в організаціях; 5) "Я - професія" – орієнтовані на суб'єктів конкретної професійної діяльності.

Відповідно до мети і завдань тренінги класифікують на: корпоративні, інноваційні, управлінські, індивідуальні, групові, інтегративні, психологічні тощо. На думку В. Свистуна, всі вони є модифікацією соціально-психологічного тренінгу [10].

Х. Міккін розрізняє тренінги на організаційних засадах, тобто відповідно до розподілу ініціативи між тренером, організацією-замовником, а також ступенем професіоналізму тренера та виокремлює любительський, інституціоналізований і психокоректувальний тренінги [7].

Як можна бачити, не існує єдиної класифікації тренінгів, адже критеріями класифікації можуть бути обрані різні підстави. Якщо говорити про професійну підготовку менеджерів різного фахового спрямування, зокрема менеджерів освіти, то найбільш розповсюдженими на теперішній час є соціально-психологічний, комунікативний, асертивний, управлінський, а також аутотренінг і бізнес-тренінг.

Соціально-психологічний тренінг (СПТ) спрямований на зміни в свідомості особистості, її соціальних настанов та на розвиток умінь і досвіду міжособистісного спілкування: соціально-психологічний тренінг є "сукупністю методик розвитку комунікативних якостей і рефлексивних здібностей, уміння аналізувати соціальні ситуації й себе в них, уміння адекватно сприймати себе й оточуючих" [13: 307]. За допомогою соціально-психологічного тренінгу коректують особистісну взаємодію й спілкування. Такі тренінги застосовують для попередження та подолання конфліктів, створення сприятливого клімату в групах, навчання керівників і спеціалістів, що працюють з людьми. На думку В. Свистуна, СПТ – це активне соціально-психологічне навчання, що має на меті формування компетентності, активності і спрямованості особистості в спілкуванні з людьми, вдосконалення колективних зв'язків і стосунків [10].

Комунікативні вміння потрібні, щоб долати драми спілкування: слухання, розуміння, самовираження, дії. Такі вміння дозволяють набути комунікативний тренінг [5: 164]. На наш погляд, саме комунікативний потенціал майбутнього менеджера визначає якість спілкування, адже поряд із компетентністю в спілкуванні комунікативний потенціал містить комунікативні властивості особистості, зумовлені потребою у спілкуванні, відношенням до способу спілкування, а також комунікативні здібності, що характеризують здатність керівника володіти ініціативою у спілкуванні, виявляти активність, емоційно відчувати стан партнерів спілкування, формулювати й реалізовувати власну програму спілкування.

Бізнес-тренінг (або професійний тренінг) передбачає розвиток навичок персоналу щодо успішного виконання бізнес-завдань, підвищення ефективності виробничої діяльності, управлінських взаємодій. До бізнес-тренінгів відносять тренінги продаж і обслуговування клієнтів, тренінги управлінських навичок, тренінги наставництва на робочому місці, командування, тайм-менеджменту. Бізнес-тренінг дозволяє розвивати одночасно знання, вміння і навички, необхідні в професії.

Асертивність позначає природність людини, її незалежність від зовнішніх впливів і оцінок, здатність самостійно регулювати власну поведінку й відповідати за неї. Вона вимагає вміння уважно слухати й прагнень зрозуміти думку іншої людини. Асертивна поведінка передбачає впевненість у собі й позитивну настанову. Асертивна людина не тільки відповідає за власні дії, але й демонструє самоповагу й повагу до інших людей. Асертивність передбачає уміння конструктивно поводитись, тактовно наполягати на власній позиції, реалізовувати зворотний зв'язок і разом із тим діяти переконливо для досягнення поставлених цілей. Тому асертивний тренінг спрямований на подолання сором'язливості й розвиток здатності людини вільно та ясно висловлювати свої почуття й вимоги [12: 25].

Аутотренінг сприяє підвищенню емоційної усталеності, стабілізації настрою й поведінкових реакцій, зниженню тривожності, внутрішньої напруженості, розвитку самовпевненості, покращенню соціальної адаптації й товариськості, а також здатності до психофізіологічної мобілізації резервних можливостей організму й особистості. В. Лобзін і М. Решетников вважають, що застосування аутогенного тренування для різних спеціалістів сприяє виробленню звички до самоконтролю, самоспостереження за зовнішніми виявами

емоцій, уміння самостійно долати емоційну напруженість й організувати таку поведінку, яка є найбільш раціональною в кожному конкретному випадку. На думку авторів, це дозволяє покращити соціально-психологічний клімат, підвищити мотивацію, збільшити продуктивність і якість праці, зокрема в умовах складної та небезпечної діяльності [6: 150].

Метою управлінських тренінгів, на думку Г. Гуревич, є розвиток в майбутніх керівників стратегічного мислення, умінь управляти змінами та людьми (командами), а також формування навичок спілкування, знань у суміжних галузях діяльності, навичок управління в крос-культурному й поліетнічному середовищі [3: 74].

Виявлення сутності та різновидів тренінгів зумовили припущення щодо різного ступеня їх ефективності в професійній підготовці менеджерів освіти. Для виявлення коефіцієнтів ефективності соціально-психологічного, комунікативного, асертивного, управлінського, аутотренінгу та бізнес-тренінгу було проведено експертне оцінювання. Експертами виступили викладачі Державного закладу "Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського", які здійснюють професійну підготовку менеджерів освіти на кафедрі управління освітніми закладами і державної служби, а також викладачі Одеського обласного інституту вдосконалення вчителів (у загальній кількості 16 викладачів). В запропонованих анкетах експерти мали проранжувати від 1 до 6 (1 – найменш ефективний, 6 – найбільш ефективний) за рівнем ефективності тренінги, що використовуються у процесі підготовки менеджерів освіти. За результатами ранжування були підраховані коефіцієнти ефективності. На думку експертів, найбільш ефективним у системі професійної підготовки менеджерів освіти є управлінський тренінг (коефіцієнт ефективності 5,25). Такий результат пояснюється тим, що управлінський тренінг забезпечує управлінську компетентність менеджерів освіти та формує особистісні, комунікативні та професійні знання та якості. Друге за ефективністю місце експерти відвели соціально-психологічному тренінгу (коефіцієнт ефективності 4,0). Наступним за значенням ефективності експерти визнали комунікативний тренінг (коефіцієнт ефективності 3,94). Бізнес-тренінги отримали коефіцієнт ефективності 3,38. Передостаннє місце надано асертивному тренінгу (коефіцієнт ефективності 2,31). Аутотренінг (коефіцієнт ефективності 2,13), як зазначили експерти, найменш ефективний для підготовки менеджерів освіти серед представлених видів тренінгів.

Висновки. Результати експертного оцінювання дозволяють дійти висновку, що широке застосування управлінських тренінгів у системі підготовки менеджерів освіти дозволить підвищити якість їхньої професійної підготовки, а набутий у процесі навчання досвід стане в нагоді для здійснення подальшої управлінської діяльності в галузі освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Бондарева Л.І.* Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук / Л.І. Бондарева. – Київ, 2006. – 21 с.
2. *Вачков И.В.* Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учеб. пос. / И. В. Вачков. – М.: Ось-89, 2003. – 224 с.
3. *Гуревич А.М.* Ролевые игры и кейсы в бизнес-тренингах / А. М. Гуревич. – СПб.: Речь, 2006. – 144 с.
4. *Емельянов Ю.Н.* Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. – 166 с.
5. *Корнещук В.В.* Категорія надійності в теорії і практиці підготовки фахівців соціономічних професій: [Монографія] / В.В. Корнещук. – Одеса: "ВМВ", 2009. – 308 с.
6. *Лобзин В.С.* Аутогенная тренировка: справочное пособие для врачей / В.С. Лобзин, М.М. Решетников. – Л.: Медицина, 1986. – 280 с.
7. *Миккин Х.* Три типа социально-психологического тренинга в ЭССР / Х. Миккин // Проблемы практической психологии. – Таллинн, 1984. – С. 32-37.
8. *Петровская Л.А.* Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг / Л.А. Петровская. – М.: Изд. МГУ, 1989. – 216 с.
9. *Пугачев В.П.* Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: [учеб. для студ. вузов] / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2002. – 285 с.
10. *Свистун В.І.* Тренінговий метод формування управлінської компетентності у фахівців-аграрників: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: library.uira.kharkov.ua/library/.../Свистун.doc
11. *Ситников А.П.* Акмеологический тренинг: Теория. Методика. Психотехнологии / А.П. Ситников. – М.: Технологическая школа бизнеса, 1996. – 428 с.
12. *Словарь по социальной педагогике: [Учеб. пос. для студ. высш. учеб. заведений] / [Авт.-сост. Л.В. Мардахаев]. – М.: Академия, 2002. – 368 с.*
13. *Словарь справочник по социальной психологии / В. Крысько. – СПб.: Питер, 2003. – 416 с.*

14. Словник іншомовних слів / [За ред. акад. АН УРСР О.С. Мельничука]. – К.: Гол. ред. укр. рад. енцикл, 1985. – 967 с.
15. *Торн К.* Тренинг. Настольная книга тренера / К. Торн, Д. Маккей. – СПб.: Питер, 2001. – 208 с.

Подано до редакції 10.10.12
