

## **Навчальний тренінг як ефективна система професійної адаптації у вищій школі**

**Бондарєва Л.І.** – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри освіти дорослих Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова; [lubovbondareva@ukr.net](mailto:lubovbondareva@ukr.net)

У статті розглядається актуальність проблеми проведення навчальних тренінгів як ефективної системи професійної адаптації у вищих навчальних закладах. При цьому важлива роль належить вивченню організаційно-педагогічних умов проведення цієї підготовки. Аналіз змісту організаційно-педагогічних умов доводить, що навчальний тренінг є ефективною системою практичної підготовки студентів, дає можливість формувати у них необхідні професійні і соціально-психологічні уміння та навички, дозволяючи майбутнім спеціалістам адаптуватися до реальних умов діяльності на підприємстві.

**Ключові слова:** педагогіка, професійна освіта, професійна адаптація, практична підготовка, навчальний тренінг, соціально-психологічні умови навчання студентів.

**Вступ.** Актуальність проблеми дослідження визначається головною метою професійної підготовки в вищих професійних закладах освіти - навчання професійній майстерності, тобто цілеспрямованій діяльності по створенню необхідних для життя людей матеріальних цінностей на виробництві.

Тому метою нашого дослідження постає вирішення питання по навчання студентів безпосередньо виробничій праці шляхом запровадження в навчальний процес вузу інтерактивного методу навчання – навчального тренінгу. Саме в таких навчальних умовах майбутні спеціалісти приходячи в трудове життя зможуть оволодівали досвідом практичної діяльності.

Ці тенденції об'єктивно зумовлюють значне зростання ролі педагогічної науки у пошуках оптимальних шляхів ефективності професійно-трудової діяльності майбутніх спеціалістів шляхом адаптації їх до реальних умов діяльності підприємства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню проблеми професійної підготовки майбутніх фахівців у вищій школі завжди приділялася належна увага, зокрема, таким її аспектам, як: методологічні засади сучасної філософії освіти (В.П. Андрющенко, В.Г. Кремень, І.А. Зязюн), проблеми неперервної професійної освіти (С.У. Гончаренко, Н.Г. Никало) та професійної підготовки фахівців у вищій школі (А.М. Алексюк, Н.Є. Мойсеюк, О.Г. Романовський); розробка та впровадження сучасних педагогічних технологій професійної підготовки фахівців (В.П. Беспалько, С.О. Сисоєва).

Останнім часом у працях науковців значна увага приділяється впровадженню активних методів навчання в педагогічний процес професійної, зокрема, тренінгової підготовки (Г.О. Ковальчук, О.В. Куклін, Т.Б. Поясок, Г.О. Швиданенко, О.І. Щербак).

Незважаючи на наявність значної кількості наукових досліджень, проблема підвищення ефективності системи професійної адаптації у вищих

закладах освіти ще недостатньо досліджено в теоретико-методологічному та методичному аспектах. Поза увагою дослідників залишилися проблеми розробки організаційно педагогічних засад використання навчального тренінгу у професійній підготовці майбутніх менеджерів організацій в економічному університеті, зокрема: розробка моделі навчального тренінгу визначення методики проведення навчального тренінгу, організаційно-педагогічних етапів розробки тренінгових програм, вимог до особистості викладача-тренера та його методичної підготовленості.

**Виклад основного матеріалу.** Корінна перебудова соціально-професійних відносин у процесі переходу до ринкових умов призвела до суттєвих змін як у головних завданнях системи освіти, так і в практичних і навчальних механізмах професійної адаптації майбутніх фахівців. Сам термін «професійна адаптація» - багатозначний і може тлумачитись дослідниками і в широкому значенні, як загальний процес активного «пристосування» молоді до сфери професійно-трудової діяльності (процес професіоналізації), і в більш вузькому значенні: як процес «пристосування» молоді до свого першого робочого місця на конкретному підприємстві [3, 4]. Тому ми вважаємо, що професійна адаптація визначається в навчальному процесі вищої професійної школи як самостійний етап практичного пристосування студентів до вимог майбутньої конкретної професійної діяльності.

У контексті досліджувальної проблеми вважаємо за потрібне стисло розглянути конкретний зміст поняття «професійна адаптація» та визначити, яким чином її можна враховувати в навчальному процесі. У науковій літературі найбільш поширеною і простою є теза про те, що виробнича адаптація має два аспекти: професійний (адаптація до професійної діяльності) та соціально-психологічний (адаптація до певної робочої групи). У свою чергу кожен з двох основних елементів – і професійна, і соціально-психологічна адаптація потребують конкретизації свого змісту через їх подальше розчленування на окремі функціональні компоненти.

На думку В. Васильєва, такими компонентами є [2, 25-36]: адаптація до загальних культурних цінностей та норм виробничої професійно-трудової діяльності (загальні принципи і норми виробничих та організаційно-управлінських відносин; певна структура професійно-трудової діяльності з визнаною суспільною думкою й ієрархією соціальної престижності різних професій, економічні принципи та критерії ефективності виробничої діяльності тощо). Оволодіння професійними техніко-технологічними операціями. Адаптація до фізичних умов та режиму праці на робочому місці. Адаптація до специфічних «фірмових» культурних норм і цінностей (організаційна та корпоративна (відносини із зовнішнім середовищем, певні уявлення про природу людини та мотиви її поведінки, орієнтації трудової діяльності, характер людських відносин) культури).

Адаптація до специфічних міжособистісних відносин у певній робочій групі. Професійна адаптація є єдністю ціннісно-нормативних, діяльнісних, психофізіологічних та соціально-психологічних аспектів. Усі вони тісно

пов'язані між собою і тісно взаємодіють, впливаючи на хід процесу професійної адаптації. Тому при адаптації головною проблемою є не стільки оволодіння конкретною професією, скільки активне взаємне пристосування спеціаліста та соціальної організації підприємства з перспективною орієнтацією на максимальний розвиток та ефективне використання індивідуального трудового потенціалу молодого спеціаліста. На етапі ж розвитку основної трудової кар'єри головною проблемою спеціалістів являється періодичне пристосування до нових видів професійної діяльності та нових робочих місць у межах підприємства. Ці проблеми враховуються в професійній підготовці вищих навчальних закладів у сучасних умовах економіки. Для реалізації основних завдань педагогічного процесу професійної адаптації використовуються певні набори організаційно-педагогічних методів.

Педагогічний процес професійної адаптації – це постійна взаємодія між педагогами та студентами, що регулюють цей процес, яка відбувається у певних соціально-економічних та соціокультурних умовах. Ці умови, і перш за все такі їх компоненти, як суспільні культурні цінності, певна нормативно-правова та науково-методична база профадаптаційної соціально-педагогічної діяльності, динаміка кон'юнктури на ринку праці тощо, суттєво впливають на стратегію та конкретні форми і методи взаємодії між суб'єктами педагогічного процесу.

Організаційно-педагогічні зусилля навчального процесу з метою здійснення професійної адаптації повинні спрямовуватись на пошук найбільш ефективних у специфічних умовах засобів розвитку, стимулювання активних самостійних зусиль студента для максимального розвитку свого особистісного трудового потенціалу та його найбільш ефективного використання і подальшого нарощування у процесі професійно-трудої діяльності. Одним з найперспективніших й найскладніших способів вирішення даної проблеми, ми вбачаємо в організації навчального тренінгу студентів в економічному університеті. У вищих навчальних закладах навчальні тренінги використовуються для: прискорення адаптації до умов практичної діяльності, їх швидкої "підгонки" під вимоги робочого місця і організації в цілому; усунення пробілів в професійній підготовці і переборювання неефективних форм поведінки; навчанню новим технологіям і методам праці; швидкої підготовки для роботи в новій посаді.

Таким чином, ми вважаємо, що навчальний тренінг створює такі організаційно-педагогічні умови в вищій економічній школі: забезпечує вузівський процес навчання можливостями, максимально моделюють (імітують) майбутню професійну діяльність спеціаліста; залучає студентів до різноманітних форм і методів пізнавальної діяльності, що активізують їхню самостійність, ініціативу, винахідливість, тобто створюють базу для розвитку творчих здібностей; цілеспрямовано виявляє й розвиває творчу індивідуальність майбутнього спеціаліста економічного профілю.

Тренінг передбачає собою планомірно здійснювану програму різноманітних вправ з метою формування і удосконалення вмінь і навичок, підвищення ефективності трудової діяльності [2, 76]. Практичний досвід

впровадження тренінгів в навчальний процес вищої школи дозволяє нам зазначити, що для підвищення ефективності тренінгу, необхідно враховувати наступні три важливі складові наукового обґрунтування тренінгової програми [4]. Аналіз потреби в тренінгу, тобто діагностика дефіциту важливих для навчання способів і зразків поведінки. Потреба повинна бути визначена в формі цілей та складових часток тренінгової програми. Підбір методів і технік, які найбільш сприятливі цілям тренінгу. Оцінка тренінгової програми, тобто вимір її результатів. У контексті досліджувальної проблеми вважаємо за потрібне стисло розглянути педагогічні особливості визначних етапів організації навчального тренінгу в вищих навчальних закладах.

Перший компонент забезпечення тренінгової програми - аналіз потреби в тренінгу, який здійснюється на трьох основних рівнях: всієї організації, робочого місця та окремого робітника [1, 72-73]. На думку авторів (Роджер Баклі, Джим Кейпл) формування цілей тренінгу – значить чітко викласти, які завдання зможуть виконати учасники після закінчення тренінгу (або по завершенню окремих стадій навчання), при яких умовах вони продемонструють свої уміння і навички та за яким стандартами буде здійснено їх виконання.

Аналіз потреби в тренінгу всієї організації відноситься до макрорівня ділової активності, які підвищують професійну майстерність, і мотиваційних та збільшують продуктивність праці. Великим попитом користуються на підприємствах тренінги з тематики управління персоналом. В управлінні персоналом навчальні тренінги застосовуються головним чином для професійної підготовки, адаптації і розвитку кар'єри персоналу.

Навчальні тренінги знаходять своє застосування на різних етапах підготовки і ділової кар'єри робітників. Для студентів найбільш перспективні навчальні тренінги і аутотренінги вольових і особливо лідерських якостей, самомотивації, соціальної компетентності: вміння слухати, тримати себе в колективі, публічно виступати, формувати ефективну модель взаємодії з колегами і керівництвом, конструктивно вирішувати конфліктні питання, переживати стресові ситуації, переборювати перешкоджаючі спілкуванню звички і манери поведінки.

Актуальною тематикою тренінгів на сучасному етапі є: організаційне лідерство, керівництво персоналом як різновид влади, важливі індивідуальні параметри ефективного керівництва, стилі керівництва, культуроорієнтоване керівництво, мотивація організаційної поведінки, ділові комунікації, управління конфліктами, методика наймання на роботу, оцінка персоналу.

Аналіз потреби в тренінгу на рівні робочого місця пояснює, які знання, навички та установки необхідні для виконання завдань, передбачених посадовими обов'язками або робочим місцем. Якщо характер виконаних робіт відображено в професіограмі або профілі робочого місця, виходить за рамки стандартних професій й кваліфікацій, то тоді потрібні тренінги, які заповнюють пробіли в професійній та психолого-педагогічній підготовці спеціалістів [5, 73].

Так для спеціалістів різних профілів особливу увагу заслуговують трудові якості майбутнього фахівця, серед яких певним чином виділяється

працелюбство. На думку О.С.Падалка, працелюбство розглядає з трьох сторін: вихідні ознаки (свідоме ставлення до праці, трудові звички, трудова мораль); прояв трудових ознак (трудова активність, старанність у праці, майстерність, спілкування під час трудової діяльності); діагностичні ознаки (потреба у трудовій діяльності, готовність до неї, свідоме виконання трудових обов'язків, спрямування на вдосконалення професійної діяльності) [5, 93-94].

Аналіз потреби в тренінгу окремих робітників дозволяє виявити розбіжності між знаннями, навичками та установками майбутніх спеціалістів відповідно їх професійному стану та науковій професіограмі. Якщо визначається певна невідповідність між повинним і фактичним станом, тоді необхідно усунути їх за допомогою тренінгу. Одним з найсучасніших тренінгових напрямків цього порядку є корпоративні тренінги, які забезпечують психологічну підтримку бізнесу, виробництву, торгівлі, освіті, фінансовій, творчій, благодійній чи іншій діяльності.

Другий компонент забезпечення тренінгової програми – вибір методів і технік, які найбільш відповідають цілям тренінгу. Тренінгові методи – це методи або способи навчання, які достатньо вже розглядалися (наприклад, рольові, ділові ігри, метод конкретної ситуації, мозкова атака, групова дискусія, виробниче навчання, тренінг з роботи в команді та ін.) Тренінгова техніка – характеризує загальний спосіб та особливості навчаючого впливу. Спеціалісти визначають чотири види основних тренінгових технік: інформаційну; симуляційну (імітаційну); вправи о практичному виконанні роботи (виробниче навчання); груподинамічні вправи [4, 74].

У контексті нашого дослідження розглянемо стисло особливості цих тренінгових технік. Для забезпечення потрібної орієнтації працівників або передачі необхідних даних використовується інформаційна техніка (показ навчальних фільмів, відеозаписи і застосування технічних засобів, які супроводжують лекції, інструктажі, конференції). Симуляційна техніка імітує робоче місце, організаційну ситуацію та вирішує проблеми трудових процесів. Методологічною основою симуляційної техніки тренінгу являється процес, який дозволяє відпрацювати безліч професійних умінь і навичок, спрямованих на такі сфери діяльності: освіта, менеджмент, маркетинг, бухгалтерський облік, фінансів, оподаткування, банківська справа, підприємницьке право, стратегічне й оперативне планування, розроблення проектів бізнес-планів і планів маркетингу для малого та середнього бізнесу; відпрацювання і реалізації плану власної горизонтальної і вертикальної кар'єри, включаючи особистісне успішне працевлаштування; розвиток творчих здібностей і формування морально-ціннісних основ та умінь їх застосовувати у майбутній професійній діяльності.

Для цієї техніки характерним є комплексний та системний підхід навчання, який дозволяє тренувати спеціаліста на рівні різних керівних ланках як по окремих напрямках діяльності, так і професії в цілому (наприклад, управління діяльністю як в рамках окремих структурних підрозділів, так і підприємством в цілому). Сучасним прикладом такої техніки є навчально-тренувальна фірма, яка впливає з двоїстості єдності навального і виробничого

процесів. Дослідниками (О.В. Куклін, О.І. Щербак) доведено, що українська НТФ являє собою комплекс сучасних освітніх технологій (метод імітаційного навчання, гнучке (flexible) навчання, модульне навчання, технології «Learning by doing», метод проблемно-орієнтовного навчання «Case method», ділові і рольові ігри), які моделюють реальну діяльність малого або середнього підприємства. Тренінгова техніка "вправ по практичному виконанню роботи" передбачає собою програми виробничого навчання учнів, новачків, перенавчання, трудової адаптації, які здійснюються безпосередньо на робочому місці, або в тренінгових центрах. Характерною особливістю цієї техніки є більш проста і нескладна операційна діяльність, яка здійснюється під керівництвом і контролем з боку керівника, що дає можливість не допустити помилки в роботі та швидше навчитися. Груподинамічні вправи призначені формувати і удосконалювати соціальну компетентність майбутніх спеціалістів. Відмінність груподинамічних вправ визначається тим, що вони побудовані не тільки на імітаційній техніці, скільки на вільній імпровізації учасників тренінгу, їх спонтанних діях, мотивованих мисленнях, які можуть змінювати ситуацію. Основним достоїнством цієї техніки є можливість імпровізації, розвиток творчих навичок, поведінкова гнучкість, більш вузька цільова направленість та висока ефективність навчання [4, 77-78].

Разом з тим, у навчальному процесі доцільно використовувати пролонговані форми групового навчання. Вони суттєво збільшують час на одне заняття та здійснюють розподіл групових ролей з урахуванням індивідуально-психологічних властивостей, що дає змогу здійснювати розгорнуту систему контролю та дозволяє високо оцінити внесок кожного учасника у груповий результат, здійснити рефлексивний аналіз ходу ігрової діяльності та результатів кожного учасника [3, 20]. За В.А. Козаковим, головним достоїнством такої форми підготовки є формування у студентів зразків-позитивів та зразків-заборони характеру поведінки, що акумулюють досвід успіху або застерігають від повтору невдач в майбутній професійній діяльності [3, 19].

Третій компонент забезпечення тренінгової програми – оцінка її ефективності, визначення результатів досягнення. Витрати, що пов'язані з проведенням тренінгу матеріального і людського ресурсу виправдані лише тоді, коли тренінгова програма знищує дефіцит знань, умінь та навичок, який було визначено за результатами аналізу потреби в навчанні. В якості критеріїв оцінки результативності тренінгу доцільно використовувати ті ж самі показники, які застосовувались для визначення потреби в тренінгу (якщо тренінг використовується в рамках загальної програми добору і адаптації персоналу, то це можуть бути показники даної програми). В.П. Пугачйов поділяє критерії оцінки на внутрішні і зовнішні. До внутрішніх критеріїв відносяться: оцінка корисності тренінгу самими учасниками та навчальний успіх, тобто досягнення учасників, які вони демонструють при виконанні тренінгових справ. Внутрішні критерії характеризують вплив тренінгу на реальний трудовий процес до яких відносяться: зміни в ефективності праці на робочому місці (збільшення продуктивності праці, підвищення якості та ін.) та вплив тренінгу на роботу

підрозділу (відділу, бригади), наприклад, зниження простою, витрат, уникнення конфліктів [4, 79].

Узагальнюючи викладений вище матеріал, ми можемо зробити висновок, що застосування навчального тренінгу як засобу професійної адаптації майбутнього спеціаліста дає можливість виділити ряд цінностей і життєвих установок, засвоєння яких допоможе студентам швидше увійти в економічний простір: самостійність, ініціатива, особистісна відповідальність за свою долю і добробут; готовність до конкуренції, ділового суперництва, перемог та програшів; нетерпимість до зла, насилля, сваволі і в той же час терпимість і повага до людей з іншими поглядами, стилем індивідуальної поведінки; повага до багатства, слави і влади, які здобуті власною працею, талантом, підприємництвом; повага до інтересів інших людей, готовність йти на розумний компроміс, добиватися консенсусу у процесі колективної взаємодії. Таким чином, проведене дослідження дозволило виявити наявність об'єктивних організаційно-педагогічних умов необхідних для проведення навчального тренінгу фахового спрямування в вищій школі, які підвищуючи навчально-пізнавальну активність студентів одночасно ще й здійснюють професійну адаптацію майбутніх спеціалістів до реальних умов діяльності підприємства.

**Висновок.** Разом з тим, ми хочемо зазначити, що вирішення тільки питань організаційно-педагогічних умов проведення навчального тренінгу студентів у вищій школі не вичерпують усіх питань щодо здійснення цих занять на високому професійно-педагогічному рівні. Досліджуючи дану проблему ми хотіли б зауважити, що тренінгова система навчання має певні складнощі застосування, які полягають в вирішенні проблем пов'язаних з імітацією реальних ситуацій, забезпеченням перенесення отриманих навичок на реальний трудовий процес та наявністю кваліфікованого тренерського складу, спеціальних приміщень, обладнання, значних фінансових витрат. Саме ці питання потребують подальшого вивчення та обґрунтування та при вирішенні в єдиному комплексі питань будуть сприяти формуванню у вищій професійній освіті фахівців з якостями, адекватними вимогам як сьогодення, так і майбутнього.

#### **Список використаної літератури**

1. Бакли Р. Теория и практика тренинга. / Р.Бакли, Д.Кейпл. - Питер, 2002. – 352 с.
2. Васильев В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності. Монографія. / В.В. Васильев. - Дніпропетровськ: Вид-во Дніпропетровського університету, 1999. - 293 с.
3. Козаков.В. Соціально-психологічні аспекти активної навчальної діяльності у професійній освіті / В. Козаков // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Науково-методичний журнал. - 2001. - Випуск 2. - С. 7-20.
4. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. / В.П. Пугачев. - М.: Аспект Прогресс, 2001. – 285 с.
5. Падалка О.С. Професійно-економічна підготовка вчителя: Монографія. / О.С.Падалка. - К.: Четверта хвиля, 2001. - 312 с.