

1. Жіноче лідерство. Теорія: Підручник для тренерів. – К.: Вид-во міжнародного фонду “Відродження”, 1997. – 58 с.
2. Майкл Кімел. Гендероване суспільство. – К.: Вид-во Міжнародного фонду “Відродження”, 2003. – 479 с.
3. Малес Л.В. Основи гендерного аналізу в дисциплінах соціогуманітарного циклу. – К.: Вид-во міжнародного фонду “Відродження”, 2004. – 28 с.
4. Основи теорії гендеру. – К.: Вид-во «К.І.С», 2004. – 535 с.
5. Протасова Н.Г. Теоретичні основи навчання державних службовців в системі підвищення кваліфікації: Навч.посібник. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.
6. Уповноважувальна освіта: Посібник для тренерів. – К.: Вид-во міжнародного фонду “Відродження”, 2002. – 215 с.
7. Jackson P.W. Life in Classroom.- N.Y., 1968. – 234 p.

Анотація

В статті розглядається проблема, аналізується досвід та робиться аналіз впровадження гендерної складової в систему внутріфінансового підвищення кваліфікації на прикладі Центру післядипломної освіти ВАТ “Укртелеком”. Автором описується процес навчання в групах, в яких проходять навчання менеджери товариства.

Аннотація

В статье рассматривается проблема, делается обзор и анализ опыта внедрения гендерной составляющей в систему внутрифирменного повышения квалификации на примере Центра последипломного образования ОАО “Укртелеком”. Автором описан процесс обучения в группах, в которых проходят обучения менеджеры ОАО.

©2007

Артемчук В.В., Бородієнко О.В., Шкарапута Л.М.

ІНТЕРАКТИВ В ІНТЕРАКТИВІ

(ПОШИРЕННЯ ДОСВІДУ ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ У ВНУТРІФІРМОВІЙ СИСТЕМІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ)

Постановка проблеми у загальному вигляді... Вимоги сучасної ринкової кон'юнктури в різних сферах господарювання визначають гостру необхідність впровадження нових технологій, що визначатимуть конкурентні переваги товарів та послуг на внутрішніх та зовнішніх ринках, розробки агресивних маркетингових стратегій, а це, в свою чергу, потребує інтенсифікації процесу навчання фахівців в процесі внутріфінансового підвищення кваліфікації. Крім того, для багатьох українських компаній, які функціонують в різних регіонах, характерною є розгалужена система внутріфінансового підвищення кваліфікації, яка охоплює, як правило, головний та мережу регіональних навчальних центрів. Ця ситуація, що поглиблюється загалом швидким постарінням технологій, а особливо у високотехнологічних сферах, ставить на перший план необхідність розробки внутріфінансової стратегії щодо розповсюдження нових технологій навчання та його найбільш ефективних методів.

Формулювання цілей статті... Метою даного дослідження було виявлення найбільш ефективних методів вдосконалення навчального процесу при навчанні викладачів в системі внутріфінансового підвищення кваліфікації.

Завдання дослідження: виявлення специфіки навчання викладачів та організаторів навчального процесу; аналіз досвіду розповсюдження передових технологій навчання з врахуванням специфіки внутріфінансового підвищення кваліфікації; акцентування уваги на необхідності вдосконалення комунікативної компетенції викладачів, які працюють в системі внутріфінансового підвищення кваліфікації та його методичної бази; визначення актуальних проблем вдосконалення навчального процесу в системі внутріфінансового підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу дослідження... На думку деяких вчених [3, 6, 7], методологічний підхід до організації навчання в системі підвищення кваліфікації на основі андрагогіки дає змогу врахувати особливості навчання дорослих і активізувати слухача в процесі навчання, тим самим сприяючи його якісному вдосконаленню.

Одним з принципів положень організації навчання дорослих в системі підвищення кваліфікації з позицій андрагогічної моделі є те, що провідна роль у власній освіті належить самому слухачеві, для якого важливо відчувати власну участь у вирішенні певних професійних завдань, а не покладатись у цьому на рішення інших. Тому, виходячи з потреби будувати навчальний процес за безпосередньої участі самих слухачів, є необхідність ширшого використання інтерактивних методів навчання, до яких можна віднести “круглий стіл”, дискусію, практичне заняття у формі ділової гри тощо. Саме вони виконують у процесі навчання дорослих слухачів “стимулююче-розвиваючу” функцію [7]. Застосування цих методів детермінує ефективність навчання, а також дає можливість слухачу “не тільки визначити його особисте ставлення до проблем, що розглядаються, а й допомогти критично осмислити дійсність і власний досвід, позбавитись стереотипів, виробити власну думку, рішення, визначити свої подальші освітні потреби та стимулювати їх зростання” [7]. Так, застосування в процесі навчання ділових ігор дає можливість слухачу уявити себе в певній ситуації, “приміряти” на себе чиюсь роль (наприклад, керівника чи підлеглого), змодельювати свою реакцію або поведінку в типових та нетипових ситуаціях

професійного спілкування, подивитися на себе очима інших з метою подальшої корекції власного іміджу та моделі поведінки. Інші активні методи, які носять полемічний, діалогічний характер, наприклад, дискусії, “круглі столи”, сприяють формуванню вміння слухачів впевнено аргументувати власну позицію, відстоювати власну думку, в той же час прислуховуючись до позиції опонентів; розвивають навички ділового спілкування та ораторського мистецтва.

Ефективність застосування інтерактивних методів навчання визначається через досягнення цілей навчання та зростання його якості. Впровадження вищезазначених методів сприяє досягненню основних цілей навчання, які ставить перед собою система підвищення кваліфікації в цілому та внутріфірмова система підвищення кваліфікації зокрема: дидактичних – через актуалізацію особистого професійного та особистісного досвіду кожного слухача; розвивальних – через засвоєння навичок ділового спілкування, “оволодіння нормативними моделями мислення” [4], методикою “мозкового штурму” для розвитку стратегічного мислення, мистецтва спілкування; виховних – через трансформацію функцій, покладених на викладача та слухача (саме слухач стає носієм “ціннісно-орієнтованої поведінки, професійних знань, культури міжособистих стосунків” [4]) з точки зору гуманістичної спрямованості навчання.

Дослідження, результати якого виносяться на широкий загал, проводились на базі Центру післядипломної освіти (далі ЦПО) ВАТ “Укртелеком”. В ЦПО напрацьований великий досвід використання інтерактивних методів в процесі навчання керівників та фахівців Товариства з менеджменту, маркетингу, економіки та інших дисциплін. Серед інтерактивних методів вагому роль відіграють тренінги з використанням відеотехніки, робота у великих та малих групах за методикою “мозкового штурму”, ділові ігри, моделювання та аналіз конкретних ситуацій, дискусії, обговорення малими групами актуальних проблем.

В ЦПО склався позитивний досвід співпраці з викладацьким складом кафедри міжнародної економіки НТУ “КПІ”. Саме за їх пропозиціями був розроблений і реалізований новий навчальний напрямок “Сучасні технології навчання в системі післядипломної освіти”, розрахований на наступні категорії слухачів:

- викладачів філії ЦПО ВАТ “Укртелеком”;
- викладачів регіональних відділень філії ЦПО ВАТ “Укртелеком”;
- викладачів бюро з підготовки робітничих кадрів.

Основною метою навчання було поширення досвіду, напрацьованого ЦПО, з метою подальшого його використання у регіональних відділеннях та бюро з підготовки робітничих кадрів.

Програма навчання викладачів та організаторів навчального процесу складалась з врахуванням специфіки навчання самих викладачів, а саме: необхідності авторитетної вмотивованості сприйняття дієвості інтерактивних методів навчання, що зумовлювало необхідність не тільки демонстрації нових інтерактивних методів, а й безпосереднього їх використання для визначення проблем удосконалення навчального процесу і пошуку шляхів їх вирішення. Крім того, специфічною особливістю системи внутріфірмового підвищення кваліфікації є те, що до навчального процесу часто долучаються фахівці, які не є педагогами, що робить актуальною проблему реалізації педагогічних та навчальних стратегій підвищення кваліфікації. Тому, в процесі підготовки навчальної програми акцентувалось на необхідності використання інтерактивних методів навчання як самих педагогів, так і демонстрації їх дієвості задля впровадження в навчальних процес у різних ланках внутріфірмової системи підвищення кваліфікації.

Програму умовно можна поділити на 3 розділи.

Перший розділ “Трансформація організаційної структури ВАТ “Укртелеком”. В рамках цього розділу передбачалося розглянути питання особливостей організаційної структури ВАТ “Укртелеком”, трансформаційних процесів у Товаристві. Другий розділ був присвячений питанням корпоративної культури та розвитку персоналу. В ньому акценти робилися на сутності феномену корпоративної культури Укртелекому, її формуванню і підтримці, що великою мірою залежить від викладачів системи корпоративної освіти, які є трансляторами та інтерпретаторами певних подій, фактів, ідей у дискурсі корпоративної культури підприємства.

Велику увагу в програмі приділено розгляду цілей корпоративної освіти, теоретичним та практичним питанням андрагогіки, якими необхідно володіти викладачам системи післядипломної освіти. Запропоновані до вивчення питання дослідження індивідуального стилю навчання, модель навчального циклу за Кольбом (навчання дорослих на власному досвіді).

В розділ “Інтерактивні методи навчання” включені методики з практики навчального процесу ЦПО ВАТ “Укртелеком”. Запропоновані ситуаційні вправи, тренінги, відеотренінг з удосконалення майстерності викладача та мозковий штурм “Підвищення ефективності навчання персоналу ВАТ “Укртелеком”, що було детально висвітлено у дослідженнях авторів [2, 5, 7] Тренінг “Комунікативна компетентність при викладанні у системі післядипломної освіти” детально буде описаний нижче.

Окремі розділи програми мали на меті продемонструвати слухачам можливості освітніх інформаційних технологій та технічних засобів навчання, що використовуються в ЦПО. А саме: принципи побудови навчальних дистанційних програм, нові можливості дистанційної освіти, використання електронних конспектів лекцій,

використання електронних видань та електронних каталогів для пошуку інформації, використання новітніх технічних засобів навчання (електронні дошки, електронні презентації, аудіовізуальні засоби навчання), які сприяють активізації і покращанню якості когнітивних процесів у слухачів.

За задумом авторів програми, навчання має завершувати групова робота у формі “мозкового штурму” з визначення проблем впровадження новітніх методів навчання, обмін досвідом учасників групи.

Грунтуючись на власному позитивному досвіді, вважаємо, що запропонована структура навчальної програми може бути універсальною для будь якої системи внутріfirmової системи підвищення кваліфікації з урахуванням специфіки діяльності компанії.

Зважаючи на необхідність заощадження часу навчання та скорочення строків навчання, слухачам було запропоновано в процесі ознайомлення з досвідом застосування інтерактивних методів навчання в ЦПО вирішити актуальні проблеми навчання у регіональних відділеннях та інших підрозділах з внутріfirmового навчання. Таку роботу було проведено в процесі ознайомлення з методикою роботи в номінальних групах з визначення пріоритетних напрямів діяльності щодо вирішення проблем діяльності Товариства та методикою роботи в малих групах з використанням методу “мозкового штурму”. В процесі роботи номінальної групи, методика проведення якої наведена в статті [5], слухачі виробляли групові рішення “Як підвищити ефективність процесу навчання персоналу ВАТ “Укртелеком”, а під час “мозкового штурму” у малих групах завдяки рефлексії власного погляду рішення про подолання бар’єрів впровадження нових інтерактивних методів навчання у відповідних навчальних підрозділах Товариства – регіональних навчальних центрах та бюро з підготовки робітничих кадрів.

В процесі вироблення рішення у номінальній групі кожен слухач висував по декілька ідей щодо підвищення ефективності навчання персоналу ВАТ “Укртелеком” на сучасному етапі. Після обговорення та голосування було визначено пріоритетні напрями розв’язання розглянутої проблеми, а саме: постійне підвищення кваліфікації викладачів у вітчизняних та закордонних внутріfirmових навчальних закладах та на підприємствах-виробниках обладнання; більша фінансова незалежність регіональних навчальних закладів; фінансова підтримка молодих викладачів, які працюють творчо; об’єднання зусиль та організація централізованої роботи із створення навчальних посібників, баз даних та різних методичних матеріалів для всієї системи внутріfirmового навчання; більш широке використання технічних засобів навчання.

В процесі роботи номінальної групи та малих груп над подоланням бар’єрів при застосуванні нових інтерактивних методів навчання було визначено як необхідне постійне оновлення матеріальної бази (обладнання, лабораторних приладів, облаштування аудиторій технічними засобами, електронними дошками тощо); організація більш тісних контактів з фахівцями та керівниками Товариства для отримання актуальної інформації з нововведень та проблемних питань; забезпечення можливості навчання слухачів на діючому обладнанні Товариства; навчання всіх груп персоналу засадам формування корпоративної культури; організація модульного багаторівневого навчання; ширше впровадження дистанційного навчання. Також серед пропозицій щодо подолання бар’єрів на шляху впровадження нових інтерактивних методів навчання фігурують: побудова нового навчального центру; формування груп із слухачів з однаковим рівнем знань; обов’язкове попереднє дистанційне навчання з дисципліни; залучення до навчального процесу фахівців підприємств-виробників обладнання, яке використовується Товариством; тісне співробітництво з підрозділами філій товариства; забезпечення кожному слухачеві легкого доступу до електронних бібліотек; налагодження побутових умов для слухачів; попереднє визначення на місцях фактичного рівня знань та навичок претендентів на навчання з метою створення навчальних програм відповідного змісту тощо.

В кожному з двох описаних вище видів групової роботи одноставно підтверджена доцільність розповсюдження на всю внутріfirmову систему навчання досвіду ЦПО у застосуванні інтерактивних методів засвоєння навчального матеріалу.

Крім того, зі слухачами групи був проведений тренінг комунікативної компетентності.

Розробники програми при включенні цього тренінгу до її складу керувалися тим фактом, що комунікативна компетентність є вагомою складовою високого професійного рівня практично у всіх сферах діяльності. Але є ряд професій, для яких комунікації є основним інструментом професійної діяльності; комунікативна компетентність виступає як детермінуюча складова професійної компетентності. До таких професій, безумовно, можна зарахувати і викладачів. На жаль, на сьогодні широко відомим є факт, що серед викладачів часто домінують такі пріоритети в поведінці як амбіційність, авторитарність суджень, монологічність висловлювань, що не обминуло і наших спеціалістів. Зважаючи на те, що комунікативна компетентність стає найважливішим засобом формування професіоналізму викладачів, зі слухачами був проведений тренінг “Комунікативна компетентність при викладанні у системі післядипломної освіти”. Слід зазначити, що тренінги комунікативної компетентності входять до програм навчання для багатьох категорій персоналу ВАТ “Укртелеком” (резерву на заміщення посад керівників різних рівнів, фахівців з продажу послуг, фахівців кадрових служб, керівників структурних підрозділів Товариства тощо).

Під тренінгом ми розуміли таке навчання, в якому основна увага приділяється практичному відпрацюванню матеріалу, що вивчається, коли в процесі моделювання спеціально заданих ситуацій слухачі мають можливість розвинути та закріпити необхідні знання та навички, змінити своє ставлення до власного досвіду та до підходів, які використовуються ними в роботі.

Вправи, використані в тренінгу, торкалися таких питань:

- запобігання так званим “драмам спілкування” (“драми слухання”, “драми розуміння”, “драми запам’ятовування”) при викладенні матеріалу;
- відпрацювання прийомів ефективного слухання;
- демонстрація впливу зворотного зв’язку аудиторії з викладачем на запам’ятовування інформації.

За результатами обробки анкет зворотного зв’язку, які заповнюються слухачами після закінчення навчання, тренінг великою мірою виконав поставлені завдання.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити наступні висновки:

1. Виявлено специфіку навчання викладачів та організаторів навчального процесу персоналу організації.
2. Проаналізований досвід проведення навчання викладачів, який засвідчив, що запропонований зміст навчальної програми з акцентуванням уваги на використанні інтерактивних методів, тренінгу комунікативної компетентності та практиці вирішення проблемних питань з використанням інтерактивних методів навчання є доцільним. Активне засвоєння змісту програми, а також відгуки в анкетах зворотнього зв’язку слухачів дають підстави сподіватись на подальше поширення застосування інтерактивних методів на всю систему внутріфірмового навчання персоналу.
3. Удосконалена методика та впроваджений тренінг з підвищення комунікативної компетентності викладачів, що засвідчує правильність вибору змісту програми, а саме: включення до навчальної програми практичних занять з формування та розвитку комунікативної компетентності в запропонованому обсязі.
4. Визначені та опрацьовані актуальні рішення з вдосконалення навчального процесу в системі внутріфірмового навчання персоналу з розгалуженою ієрархічною структурою підвищення кваліфікації.

Література

1. В.В.Артемух, О.В.Бородієнко, Л.М.Шкарапута. Застосування інтерактивних методів навчання в системі підвищення кваліфікації // Вісник Державного університету інформаційно-комунікаційних технологій. – 2005. – № 3-4. – Том 3. – С.205-207.
2. Артемух В.В., Бородієнко О.В., Шкарапута Л.М. Особливості застосування інтерактивних методів навчання в системі підвищення кваліфікації // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П.Драгоманова. – Серія 16 “Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики”. – 2005. – Вип.4. – С.101-107.
3. Змеєв С.И. Андрагогика: становление и пути развития // Педагогика. – 1995. – № 2. – С.66.
5. Молчанова Г.І. Типи навчання у вищому навчальному закладі та їх можливості в розвитку творчого потенціалу педагога // Вісник Житомирського педагогічного університету. – 2000. – Випуск 6. – С.153-157.
6. Г.І.Пальшин, Л.М.Шкарапута. Розвиток стратегічного мислення персоналу в системі корпоративного підвищення кваліфікації // Зв’язок. – 2006. – № 3. – С.12-14.
7. Плаксієв Л. Розвиток теорій навчання дорослих. // Актуальні питання організації і методики викладання в системі підвищення кваліфікації державних службовців: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – С.197-210.
8. Протасова Н.Г. Теоретичні основи навчання державних службовців службовців в системі підвищення кваліфікації: Навч. посібник. – К.: Вид-во УАДУ, 2000. – 160 с.

Анотація

В статті виявлено специфіку навчання викладачів та організаторів навчального процесу. Проаналізовано досвід розповсюдження передових технологій навчання з врахуванням специфіки внутріфірмового підвищення кваліфікації. Закцентовано увагу на необхідності вдосконалення комунікативної компетентності викладачів, що працюють в системі внутріфірмового підвищення кваліфікації. Визначені актуальні проблеми вдосконалення навчального процесу в системі внутріфірмового підвищення кваліфікації.

Аннотация

В статье выявлена специфика обучения преподавателей и организаторов учебного процесса. Анализируется опыт распространения передовых технологий обучения с учетом специфики внутрифирменного повышения квалификации. Акцентировано внимание на необходимости усовершенствования коммуникативной компетентности преподавателей, работающих в системе внутрифирменного повышения квалификации. Обозначены актуальные проблемы усовершенствования учебного процесса в системе внутрифирменного повышения квалификации.