

С. І. Нестуля

кандидат історичних наук,
доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Полтавського університету економіки і торгівлі,
директор
Навчально-наукового інституту лідерства
Полтавського університету економіки і торгівлі

ПРОВАЙДИНГ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ ЯК ДИДАКТИЧНА УМОВА ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ БАКАЛАВРІВ ІЗ МЕНЕДЖМЕНТУ

Статтю присвячено пошуку ефективних дидактичних умов формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту. Зазначено, що нині ефективними технологіями навчання студентів у процесі фахової підготовки є тренінгові технології. З'ясовано, що ці технології будуть ефективними і в процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту. Виокремлено особливості тренінгу як технології активного навчання в освітньому середовищі університету, яка сприяє формуванню лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту: групова робота; інтерактивність; запитання – пошук відповідей; принцип «here and now» («тут і зараз»); неформальна атмосфера; синергетичний ефект; індивідуальні стилі; пролонгована форма; принцип поступовості. Визначено та схарактеризовано основні функції тренінгів, які спрямовані на формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту: цільову, мотиваційну, інформаційну, комунікативну, методологічну, симулятивну та комплексну. Особлива увага науково-педагогічних кадрів університету має бути приділена провайдингу інновацій як комплексному забезпеченню процесів створення, розроблення, освоєння, поширення й використання нововведень, що має на меті підвищення ефективності змісту та технологій навчання і виховання в освітньому середовищі університету.

Виявлено, що однією з дидактичних умов формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту є провайдинг тренінгових технологій в освітньому середовищі університету – комплексне забезпечення процесу підготовки, розроблення, організації й проведення тренінгів, спрямованих на формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту. Практична реалізація цієї дидактичної умови полягає у створенні в університеті команди тренерів; підготовці команди тренерів до тренерської діяльності; розробленні програми тренінгів; розробленні дидактичного забезпечення; організації й проведенні навчально-тренінгової діяльності серед студентів.

Ключові слова: лідерська компетентність, бакалавр, менеджмент, тренінг, провайдинг, дидактична умова.

Постановка проблеми. Нині в умовах перманентних змін і трансформацій соціально-економічної ситуації в Україні зростає потреба в нестандартно мислячих творчих особистостях, активних фахівцях-лідерах, у розвиненому критичному та абстрактному мисленні, в умінні аналізувати, оцінювати, раціоналізувати, встановлювати взаємозв'язки між соціально-економічними явищами та процесами, ефективно керувати, вести за собою, генерувати ідеї та діяти у новій ситуації. Вирішення цієї проблеми багато в чому залежить від змісту і методики навчання майбутніх бакалаврів із менеджменту, що зумовило необхідність модернізації вищої освіти, переосмислення дидактичних підходів і накопиченої практики роботи закладів вищої освіти. Так, зростає значущість пошуків нових дидактичних умов формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менедж-

менту, до підготовки сучасних менеджерів-лідерів в освітньому середовищі університету.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Незважаючи на те, що дійсні теоретичні та практичні підходи до проблеми формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту (А. Балашов, О. Бойко, О. Видрашко, Т. Волосюк, В. Жигір, О. Єрмоленко, В. Лугова, Н. Мараховська, С. Козловська, Г. Падурець, О. Долгопол, С. Тарасова, І. Чудасва та ін.) зробили свій вагомий внесок у професійну підготовку майбутніх менеджерів, лідерів-управлінців, недостатньо досліджено питання дидактичних умов формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту. Останнім часом у працях науковців значна увага приділяється впровадженню активних методів навчання у процес фахової підготовки майбутніх бакалав-

рів із менеджменту (О. Вербицький, А. Нісімчук, І. Носаченко, О. Падалка), зокрема тренінгової підготовки (Л. Бондарєва, Г. Ковальчук, Т. Котенко, О. Куклін, І. Осадченко, Т. Поясок, О. Щербак та ін.).

Мета статті – науково обґрунтувати одну з дидактичних умов формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту – провайдинг тренінгових технологій в освітньому середовищі університету.

Виклад основного матеріалу. Термін «провайдинг» у перекладі з англійської мови означає «забезпечення» («той, що забезпечує»), «вживання заходів». І хоча у світовій практиці термін «провайдинг» використовується здебільшого у сфері інформаційно-технологічного забезпечення постачання послуг (Інтернет-провайдинг, провайдер, хост-провайдинг, контент-провайдинг тощо), останнім часом його все частіше використовують у загальному розумінні забезпечення інноваційної діяльності (провайдинг інновацій), зокрема в освітньому контексті (педагогічний провайдинг інновацій) [5].

Підґрунтям для визначення такої дидактичної умови формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту, як *провайдинг тренінгових технологій в освітньому середовищі університету* послуговували праці В. Борисова, С. Володіна, М. Денисенка, А. Литвинова, у яких науковці наголошують на тому факті, що освіта ХХІ століття – це, безперечно, інноваційна освіта, а отже, це зміна парадигми, нова педагогіка, нові освітні процеси, нові технології.

Як стверджують М. Артюшина, Л. Бондарєва, Н. Бутенко, Н. Євдокімова, О. Керик, Г. Ковальчук, Т. Лисюк, І. Осадченко, О. Терещук, Ю. Швалб, нині ефективними технологіями навчання студентів у процесі фахової підготовки є *тренінгові технології*. Цілком імовірно, що ці технології будуть ефективними і в процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту.

Вибір тренінгу (як основного способу формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту) зумовлено тим, що він припускає вплив на особистість студента, становлення його з позиції набуття професійного досвіду, досвіду лідерства, а також створює умови для набуття сукупності якостей і знань, різноманітних навичок (установок), які забезпечували б виконання майбутніми менеджерами лідерських обов'язків у різних сферах діяльності. Крім того, як переконливо доводять Н. Євдокімова та Ю. Швалб, тренінг здатний вирішувати завдання, які класичні форми та способи вишівської підготовки вирішити не в змозі [2].

На думку І. Осадченко, тренінг є спеціальним видом заняття, переважно у вищій школі (або ж у системі підвищення чи корекції кваліфікації

фахівців), який складається з ретельно дібраних, взаємодоповнюваних структурних компонентів [7]. Л. Бондарєва вважає, що тренінг є достатньо уніфікованим процесом, який спрямований на відпрацювання однотипних і передбачуваних схем поведінки засобами стандартних інструкцій та багаторазового повторення і тренування учасників тренінгу (студентів). Тому дослідниця номінує тренінг як форму спеціально організованого спілкування у процесі навчання, психологічний вплив якого ґрунтується на активних методах групової роботи. Так, тренінг є одночасно спілкуванням, цікавим процесом навчання, пізнання себе та інших, ефективною формою опанування знань, інструментом для формування вмінь та навичок, формою розширення досвіду (професійного, лідерського, кроскультурного тощо) [1].

М. Артюшина, Н. Бутенко, Г. Ковальчук розуміють тренінг як запланований процес модифікації знань, поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального (професійного) досвіду, з тим, щоб досягти ефективного виконання в певному виді діяльності [10].

На підставі аналізу досліджень Р. Адамса, Л. Бондарєвої, О. Керик, Л. Тодорова слід підкреслити низку *особливостей тренінгу* як технології активного навчання в освітньому середовищі університету, яка сприяє формуванню лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту:

1) *групова робота*. Кожна група студентів-майбутніх бакалаврів із менеджменту є відображенням суспільства (товариства, компанії) у мініатюрі. Робота у групі сприяє можливості кожному учасникові ідентифікувати себе з іншими, набувати нового досвіду (отримання навичок спілкування, поведінки у різних ситуаціях, лідерства, генерації ідей тощо). Водночас у групі найбільш ефективно забезпечується зворотній зв'язок та підтримка з боку інших учасників;

2) *інтерактивність*. Тренінги у процесі формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту передбачають інтерактивний обмін інформацією між тренером та групою, а також між самими учасниками. Під час тренінгу кожен студент відчуває власну причетність до процесу навчання та вважає набутий досвід «своєю власністю». Учасники мають можливість вільно висловлювати свої думки, а навчання спрямоване не лише на отримання знань, але й на прищеплення певних навичок та вироблення лідерської моделі поведінки;

3) *запитання – пошук відповідей*. Ця особливість передбачає особливу мету навчання під час тренінгу – орієнтацію на постановку запитань та пошук відповідей, набуття лідерського досвіду, допомогу учасникам у саморозвитку, самовдосконаленні, саморегуляції. Реалізацію мети забезпечують *інтерактивні методи* навчання, завдяки

яким студент перетворюється не в пасивного слухача і носія інформації, а в безпосереднього учасника отримання необхідних знань, умінь і навичок. Такий творчо-діяльнісний підхід забезпечує реалізацію сучасної парадигми освіти: формування компетентнісного професіонала, менеджера-лідера, здатного вирішувати завдання будь-якої складності, що вимагають реалії сучасного життя;

4) *принцип «here and now» («тут і зараз»)*. Організація та методика тренінгу передбачає побудову процесу навчання, реалізації його мети, взаємовідносин між учасниками у системі «тут і зараз», що ґрунтується на відтворенні (імітації, моделюванні) проблемних ситуацій, характерних для реального життя. Упродовж тренінгу учасники «проживають» конкретну подію (ситуацію, наближену до реальної), осмислюють її, змінюють модель поведінки, виробляють навички прийняття рішень тощо;

5) *неформальна атмосфера*. Зручні та затишні аудиторії, розташування місць колом, півколом чи малими групами, використання сучасного технічного забезпечення сприяє позитивній налаштованості майбутніх бакалаврів із менеджменту під час тренінгу, уможливорює забезпечити успішну комунікацію, ефективний зворотній емоційний, інтелектуальний зв'язок між учасниками та уникати одноманітності впродовж усього тренінгу;

6) *синергетичний ефект*. Тренінг уможливорює здійснити злагоджену командну взаємодію тренерів та учасників тренінгу, що забезпечує функціонування в оптимальному режимі ефективності, усвідомлення значущості командної роботи, формування синергетичного колективу, тим самим розвиваючи командний дух, корпоративну культуру, лідерську компетентність майбутніх бакалаврів із менеджменту;

7) *індивідуальні стилі*. Поєднання різних індивідуальних стилів спілкування, інтерактивних методів (прес-конференції, займи позицію, шкала думок, інтерв'ю, мікрофон, дискусії, рольові ігри, мозковий штурм, мозаїка, експертні групи тощо), вправ для тренінгів, прийомів та технік подання інформації відповідно до індивідуальних особливостей сприймання учасників (словесні методи, аудіо, відео, презентації, ментальні карти тощо) забезпечують високу ефективність тренінгу завдяки успішній реалізації його мети та низки завдань, які ставляться тренером;

8) *продовжена форма*. На відміну від звичайного заняття в університеті (пара 1 год. 20 хв.), мінімальна тривалість тренінгу складає 8–16 годин. Орієнтована структура може бути такою: вступ (виявлення очікувань студентів) – 30–40 хв.; характеристика суті проблеми – 2–4 год.; постановка завдань – 1–2 год.; виконання завдань (вправ) – 2–4 год.; презентації – 1–2 год.; імітація – 2 год.; обговорення, підсумки – 1 год. [3; 10; 11];

9) *принцип поступовості*. Кожний наступний етап тренінгу має логічно впливати з попереднього, завдяки чому кожен учасник послідовно заглиблюється в процес усвідомлення себе, відкриваючи різні сторони власного «Я», своєї самосвідомості. Так, у процесі тренінгу розвиваються такі техніки самопізнання, як аналіз, зворотний зв'язок, зміст уявлень про «Я», саморегуляція навчальної діяльності, лідерської поведінки тощо [9].

На підставі аналізу праць учених (А. Павленко, Т. Котенко) виокремимо *основні функції тренінгів*, які спрямовані на формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту:

– *цільова* (передбачає розвиток здатності формувати та демонструвати лідерські якості та поведінкові навички, вироблення управлінських рішень у розрізі функціональних обов'язків майбутніх бакалаврів із менеджменту модельованої підприємницької структури (фірми));

– *мотиваційна* (передбачає формування в учасників тренінгу сталої мотивації до ефективної діяльності як у ролі співробітників реальних підприємств, так і в ролі підприємців, лідерів-менеджерів);

– *інформаційна* (забезпечує нагромадження і регулярне оновлення інформації, що стосується модельованих процесів, формування лідерського світогляду студентів на основі вивчення та засвоєння теоретичних положень сучасної лідерської парадигми та практичного досвіду світових і вітчизняних лідерів);

– *комунікативна* (забезпечує виконання учасниками тренінгу індивідуальних завдань певного функціонування блоку і обмін інформацією між ними);

– *методологічна* (забезпечує практичну направленість навчального процесу і врахування індивідуальних потреб учасників тренінгу, майбутніх бакалаврів із менеджменту);

– *симулятивна* (передбачає імітацію різних реальних ситуацій із метою розроблення учасниками тренінгу відповідних сценаріїв діяльності лідера-менеджера);

– *комплексна* (передбачає вирішення єдиного управлінського завдання, що охоплює всі етапи життєвого циклу фірми (висунення і обґрунтування бізнес-ідеї; розроблення і обґрунтування концепції організації діяльності фірми; розроблення і обґрунтування бізнес-плану фірми; пророблення заходів і документів засновницького й організаційного періоду; робота у відділах модельованої фірми (від виконання окремих операцій до аналітичної оцінки діяльності)) через призму лідерської поведінки менеджера) [4; 8].

Ще раз повертаючись до поняття «провайдинг інновацій», зазначимо, що це терміносполучення номінується науковцями (С. Володін, М. Денисенко, А. Гречан, А. Литвинов) як комп-

лексне забезпечення процесів створення, розроблення, освоєння, поширення й використання нововведень, що має на меті підвищення ефективності змісту та технологій навчання і виховання [5].

Ураховуючи думки вчених, у нашому дослідженні *провайдинг тренінгових технологій в освітньому середовищі університету* трактуватимемо як комплексне забезпечення процесу підготовки, розроблення, організації й проведення тренінгів, спрямованих на формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту.

Практична реалізація цієї дидактичної умови формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту полягає у такому:

– *створення в університеті команди тренерів* (науково-педагогічні працівники, фахівці-практики, успішні керівники-лідери відомих фірм, підприємств, організацій тощо);

– *підготовка команди тренерів до тренерської діяльності* (проведення лекцій, майстер-класів, тренінгів «Тренінгові технології у навчальній діяльності», «Розвиток креативного потенціалу особистості» для науково-педагогічних працівників);

– *розроблення програми тренінгів* (підбір тематики тренінгів, наприклад, «Що таке студентське самоврядування? Його завдання та цілі», «Ефективне планування діяльності органів студентського самоврядування», «Фандрайзинг для органів студентського самоврядування», «Лідерство в управлінні», «Особиста ефективність та впевненість у собі», «Особистісне і професійне позиціонування студента-випускника», «Команда», «Мій лідерський потенціал», «Розвиток лідерського потенціалу в управлінні проектами», «Розвиток креативного потенціалу особистості» тощо, змісту, реалізаційного інструментарію);

– *розроблення дидактичного забезпечення* (комплекс традиційних друкованих підручників та посібників, електронні засоби навчання, наприклад, електронний курс лекцій із дисципліни «Основи лідерства», тестові завдання, дистанційний курс «Основи лідерства», практикум «Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера», робочі зошити для учасників тренінгу тощо);

– *організація й проведення навчально-тренінгової діяльності* (графік проведення тренінгів, вибір зручних аудиторій, вибір методів тренінгу, наприклад, інформування, порівняння, дискусії, рольової гри, метод аналізу, системного аналізу, метод експертної оцінки тощо, підбір ресурсів: листи ватману великого розміру, маркери чорні або сині для кожної команди, прикріплювачі, фліпчарти, мультимедійний проектор, презентації, ментальні карти тощо).

На особливу увагу заслуговує практикум «Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера», який є збірником інтерактивних групових та індивідуальних завдань для отримання, розвитку та вдосконалення особистих лідерських якостей студентів та формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту [6].

У першому розділі першої частини пропонуються індивідуальні завдання для самостійної та творчої роботи. Методичні рекомендації, що носять покроковий характер, орієнтують студентів на вирішення завдань різних видів складності. Завдання сприяють формуванню у студентів стійкої системи компетенцій, які вимагають не лише володіння знаннями, але й використання у повсякденній діяльності. Другий розділ першої частини «Тренінги, ділові ігри» складається з трьох модулів: професійно-управлінського, особистісного та командно-лідерського. Завдання кожного із модулів мають відповідну мету і сприяють формуванню у студентів знань, вмінь і навичок: аналізу конкретної ситуації, налагодження процесів комунікацій, конструктивної співпраці та взаємодії, попередження стресових і конфліктних ситуацій, прийняття рішень, формування корпоративної культури, визначення стратегічних цілей, формування образу майбутнього і розуміння місії організації та соціальної відповідальності її лідерів, формування лідерської компетентності.

У другій частині «Впливові, знамениті та успішні» студентам пропонується ознайомитися із життєвими падіннями і сходінками реальних людей різних галузей суспільного життя: бізнесу, політики, соціальної сфери як вітчизняних, так і зарубіжних лідерів. Шлях багатьох із них є повчальним і дає підстави для роздумів про можливість реалізації лідерського потенціалу через постійну роботу над собою, прагнення до змістовного життя і досягнення своїх мрій.

Висновки і пропозиції. Із наведеного вище можна зробити такі висновки, що *провайдинг тренінгових технологій в освітньому середовищі університету* (як дидактична умова формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту) потрактовується як комплексне забезпечення процесу підготовки, розроблення, організації й проведення тренінгів, спрямованих на формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту. Практична реалізація цієї дидактичної умови формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту полягає у: створенні в університеті команди тренерів; підготовці команди тренерів до тренерської діяльності; розробленні програми тренінгів; розробленні дидактичного забезпечення; організації й проведенні навчально-тренінгової діяльності серед студентів.

Подальші наукові розвідки та дослідження будуть присвячені вивченню особливостей проведення тренінгів для формування лідерської компетентності майбутніх бакалаврів із менеджменту в освітньому середовищі університетів.

Список використаної літератури:

1. Бондарєва Л.І. Навчальний тренінг як засіб професійної підготовки майбутніх менеджерів організацій в економічних університетах. (Дис. канд. пед. наук). Київ, 2007.
2. Євдокімова Н.О., Швалб Ю.М. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у вищому навчальному закладі. Наук. вісник Миколаїв. держ. ун-ту імені В. О. Сухомлинського: зб. наук. праць. Т.2. Вип. 7. Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2011. С. 121–128.
3. Керик О. Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери. Молодь і ринок. 2015. № 2. С. 136–140.
4. Котенко Т.М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Серія: Економічні науки. 2009. Вип. 16 (2). С. 143–147.
5. Литвинов А.С. Педагогічний провайдинг інновацій в освіті: навч. посібник / за заг. наук. ред. д. пед. н., проф. В.В. Борисова. Суми. Університетська книга, 2017. 265 с.
6. Нестуля С.І., Нестуля О.О., Карманенко В.В. Тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера: навч. посіб. Київ: Знання, 2013. 358 с.
7. Осадченко І.І. Сутність та класифікація тренінгів як занять у вищій школі. Наукові записки Вінниць. держ. ун-ту ім. М. Коцюбинського: зб. наук. пр. Сер.: Педагогіка і психологія. Вінниця: ТОВ фірма «Планер», 2009. Вип. 27. С. 301–308.
8. Сучасні тренінгові технології навчання ведення бізнесу: навч.-метод. посіб.: У 6 кн / А.Ф. Павленко та ін. Київ: КНЕУ, 2003. Кн. 2. Методичне керівництво для викладачів тренерів. 300 с.
9. Тодорів Л.Д. Рефлексивні складові самосвідомості та їх розвиток в умовах занять з елементами тренінгу. Практична психологія та соціальна робота. 2003. № 2–3. С. 79–86.
10. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін: навч. посіб. / Г.О. Ковальчук, Н.Ю. Бутенко, М.В. Артюшина та ін. Київ: КНЕУ, 2006. 320 с.
11. Adams R. Performans indicators for sustainable development, Accounting and Business. 1999. April. 223 p.

Nestulia S. Providing training technologies as didactic conditions of forming leadership competence of future bachelors of management

The article is devoted to the search of effective didactic conditions for the formation of leadership competences of future bachelors in management. It is noted that today the effective technologies of training students in the process of their professional training are training technologies. It has been found that these technologies will be effective also in the process of forming the leadership competency of future bachelors in management. The features of the training as a technology of active training in the educational environment of the University are highlighted, which contributes to the formation of leadership competences of future bachelors in management: group work; interactivity; question - search for answers; the principle of "here and now" ("here and now"); informal atmosphere; synergistic effect; individual styles; prolonged form; the principle of graduality.

The main functions of trainings aimed at forming the leadership competence of future bachelors from management are defined and characterized: target, motivational, informational, communicative, methodological, simulative and complex.

The special attention of the University's scientific and pedagogical staff should be given to the provision of innovations as a comprehensive support for the processes of creation, development, development, dissemination and use of innovations aimed at increasing the effectiveness of the content and technologies of teaching and education in the educational environment of the university.

It is revealed that one of the didactic conditions for forming the leadership competence of future bachelors in management is the provision of training technologies in the educational environment of the university. Providing training technology in the educational environment of the University is a comprehensive provision of training, development, organization and conducting of trainings aimed at forming the leadership competency of future bachelors in management.

Practical implementation of this didactic condition is: the creation of a team of trainers at the university; training coaching team for coaching; developing a training program; development of didactic support; organization and conducting of training and training activities among students.

Key words: leadership competence, bachelor, management, training, providing, didactic condition.