

капитал") // США: экономика, политика, идеология. – М.: Наука, 1993. – №12(288). – С. 86 – 104. 3. Коротков Э. М. Концепция менеджмента. – М.: Дека, 1997. – 304 с. 4. Бендиков М. А. Интеллектуальный капитал развивающейся фирмы: проблемы идентификации и измерения / М. А. Бендиков, Е. В. Джамай // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – №4. – С. 3 – 24. 5. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1994. – 160 с. 6. Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопросы экономики. – 2000. – №9. – С. 136 – 157. 7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 3-е изд. – М.: НОРМА, 2001. – 448 с. 8. Гришинова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Знання, КОИС, 2001. – 254 с. 9. Норт Д. Институції, інституційна зміна та функціонування економіки: Пер. з англ. – К.: Основи, 2000. – 198 с. 10. Менар К. Экономика трансакционных издержек: от теоремы Коуза до эмпирических исследований // Институциональная экономика: Учебник / Под общ. ред. А. Олейника. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 704 с. 11. Уильямсон О. И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, "отношенческая" контрактация: Пер. с англ. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с. 12. Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001. – 208 с. 13. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. – 591 с. 14. Сухарев О. С. Социальная экономика: институты, инновации, экономическая политика. – М.: "Экономическая литература", 2004. – 292 с. 15. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азрилияна. – 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 864 с. 16. Нуреев Р. М. Курс микроэкономики: Учебник для вузов. – 2-е изд., изм., – М.: Норма, 2005. – 576 с. 17. Энциклопедический словарь. Современная рыночная экономика. Государственное регулирование экономических процессов / Общ. ред.: д. э. н., проф. Кушлин В. И., д. э. н., проф., член-корр. РАН Чичкалов В. П. – М.: Изд. РАГС, 2004. – 744 с. 18. Вечканов Г. С. Современная экономическая энциклопедия / Г. С. Вечканов, Г. Р. Вечканова. – СПб.: Издательство "Лань", 2002. – 880 с. 19. Экономика: Учебник / Под ред. докт. экон. наук проф. А. С. Булатова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2000. – 896 с. 20. Нестеренко А. Н. Экономика и институциональная теория / Отв. ред. акад. Л. И. Абалкин. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 416 с. 21. Радаев В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. – М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2002. – С. 157 – 209. 22. Олейник А. Н. Институциональная экономика: Учебн. пособ. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 416 с. 23. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – Львів: Вид. Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 714 с. 24. Архиреев С. И. Трансакционные издержки и неравенство в условиях рыночной трансформации. – Харьков: Бизнес-Информ, 2000. – 288 с. 25. Економічна енциклопедія: У 3-х т. Т. 3 / Відп. ред. С. В. Мочерний. – К.: Вид. центр "Академія", 2002. – 952 с. 26. Ткач А. А. Институциональная экономика. Нова інституціональна економічна теорія: Навч. посібн. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 304 с. 27. Куликов Л. М. Экономическая теория: Учебник. – М.: ТК Велби, Изд. "Проспект", 2004. – 432 с. 28. Носова С. С. Экономическая теория: Учебник для вузов. – М.: Изд.-торг. корп. "Дашков и К°", 2003. – 864 с. 29. Корнейчук Б. В. Институциональная экономика: Учебн. пособ. для вузов. – М.: Гардарики, 2007. – 255 с.

УДК 378.147

**Афанасьев Н. В.  
Гонтарева И. В.**

## МЕСТО ТРЕНИНГА В ОБУЧЕНИИ И РАЗВИТИИ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦИАЛИСТА

*Training that occupies the leading place in teaching in institutes of high education and allows to bind in a single cycle education, production practice and experience at forming of competent specialist is studied in the article.*

Динамичность современной экономической ситуации требует проведения изменений в обучении при подготовке студентов высшими учебными заведениями, переориентации с процесса обучения на результат, со знаний на умения. Перспективными направлениями могут быть комплекс интерактивных методов, групповые дискуссии, а также использование тренинга как одного из необходимых видов учебных занятий в подготовке и развитии компетентного специалиста. Сегодня многие вузы практикуют использование тренингов и набора интерактивных методов в обучении студентов [1]. Существуют программы использования интерактивных методов на практических занятиях по изучению соответствующих модулей дисциплины, но это не позволяет подготовить компетентного специалиста. Только комплексный тренинг позволит решить проблему не только овладения основами наук, но и формирования профессиональных и личностных компетенций будущих бакалавров и магистров по специальности.

Актуальность такого подхода обусловлена, прежде всего, тем, что тренинг, в отличие от традиционных видов учебных занятий, предполагает: высокую интенсивность; мотивированность и ответственность студентов; использование разнообразных интерактивных методов обучения, в том числе игровых; адаптация к потребностям внешней среды и группы; ориентация на навыки и компетенции; развитие самостоятельности студента; выбор тренером перечня обязательных компетенций, которые должны быть отработаны в процессе его прохождения; развитие коммуникативных способностей и способностей к саморазвитию и самообучению.

Исследованием данной проблемы занимались такие ученые, как Р. Бакли, И. Вачков, Ю. Емельянов, А. Панфилова, А. Ситников, К. Торн, В. Трайнев. Не смотря на это, недостаточно раскрытыми на сегодняшний день являются вопросы, связанные с содержанием и определением взаимосвязи между понятиями "тренинг", "обучение" ("образование"), "развитие" в процессе подготовки компетентного специалиста, а также практически не уделено внимания организации и проведению тренингов для студентов высших учебных заведений.

Поэтому цель данной статьи заключается в определении взаимосвязи между понятиями "тренинг", "обучение" ("образование"), "развитие" и роли тренинга в процессе подготовки компетентного специалиста.

Результатом обучения в вузе в современных условиях является компетентность выпускника и способность найти работу по специальности или организовать собственный бизнес. Компетентный специалист – это профессионал, обладающий сформированными на основе знаний, умений, навыков и практического опыта компетенциями (способностями) выполнять установленные для определенного уровня подготовки и специальности экономическими операциями.

В соответствии с Приказом МОН Украины № 161 от 02.06.1993 г. процесс обучения в вузах – это система организационных и дидактических мероприятий, направленных на

Стаття надійшла до редакції  
23.03.2009 р.

© Афанасьев Н. В., Гонтарева И. В., 2009

реализацию образовательным программ на установленном образовательном или квалификационном уровне в соответствии с государственными стандартами образования и осуществляется в таких формах: учебные занятия; выполнение индивидуальных заданий; самостоятельная работа студентов; практическая подготовка; контрольные мероприятия. К основным видам учебных занятий в высших учебных заведениях относятся: лекция; лабораторное, практическое, семинарское индивидуальное занятия; консультация. Все другие виды учебных занятий определяются в порядке, установленном высшим учебным заведением [2]. В настоящее время как один из видов учебных занятий начинают использовать тренинги по специальности, которые активизируют учебный процесс и по сравнению с традиционной формой проведения занятий обуславливают не только заинтересованность каждого из студентов в более глубоком знании изучаемой проблемы, но и предоставляет им возможность формировать профессиональные компетенции. В то же время, тренинг способствует выявлению таких качеств личности, как дисциплинированность, ответственность, умение взаимодействовать с коллективом, обеспечивает большую эмоциональную включенность студентов в образовательный процесс.

Тренинг представляет собой запланированные и систематические усилия по модификации или развитию компетенций (знаний, умений и навыков) студента посредством обучения, с целью эффективного исполнения одного или нескольких видов деятельности. Словоупотребление "посредством обучения" указывает на отсутствие четкой границы между обучением и тренингом, и подчеркивается необходимость объединения этих двух понятий. Тренинг направлен на то, чтобы дать возможность приобрести знания и навыки, необходимые для адекватного выполнения конкретной задачи или работы. Обучение (образование) – это процесс усвоения и выработки систематизированных знаний, умений, навыков (компетенций), выходящих за рамки узкой сферы деятельности и позволяющих анализировать и решать широкий круг проблем. Развитие – это расширение и увеличение умений и навыков студента посредством сознательного или неосознанного обучения [3, с. 15 – 16].

Тренинг, обучение и развитие можно сравнить с точки зрения процесса. Тренинг в его крайних формах – это довольно механистичный процесс, направленный на выработку однообразных и предсказуемых схем поведения посредством стандартных инструкций и многократного повторения и тренировки приобретаемых навыков. Обучение – это более естественный, органичный процесс, вызывающий гораздо менее предсказуемые изменения в студенте. Эти различия представлены на рис. 1.

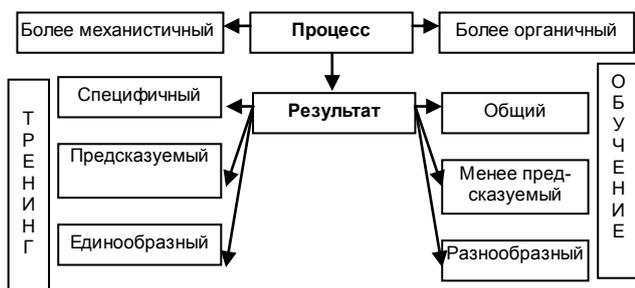


Рис. 1. Различия между тренингом и образованием (обучением) с точки зрения процесса и результата

Тренинг и обучение различаются и содержательной стороной. Цель тренинга – обеспечить студента компетенциями, необходимыми для выполнения конкретных задач. Обучение, обеспечивает человека теоретической и концептуальной системой, стимулирующей развитие аналитического и критического мышления.

Также можно сравнить результаты тренинга, обучения и развития, разместив их на временной шкале. Результат тренинга обычно виден сразу, тогда как изменения, вызванные обучением и развитием, как правило, проявляются позже, спустя некоторое время, и имеют более глубокий характер.

Тренинг и обучение – это два тесно взаимосвязанных процесса. Способность человека к приобретению компетенций в процессе тренинга может прямо или косвенно зависеть от качества полученных ранее знаний, умений и навыков. Точно так же успешность обучения может зависеть от компетенций, приобретенных в процессе тренинга и перенесенных в новую учебную ситуацию. В тренинге и обучении следует учитывать еще одну составляющую развития, а именно практический опыт. Тренинг и обучение не могут обойтись без этого элемента. В настоящее время все большее внимание уделяется обучению в действии – обучение посредством опыта решения реальных проблем предприятия [4].

Тренинг, обучение и практический опыт являются взаимозависимыми и равноправными элементами в процессе подготовки компетентного специалиста (рис. 2).

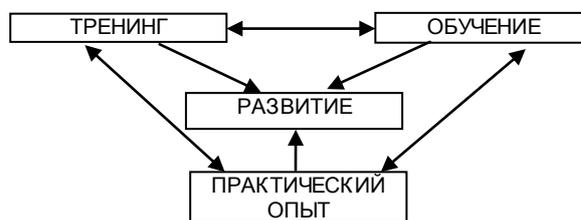


Рис. 2. Составляющие процесса формирования компетентного специалиста

В Европе для получения статуса профессионального специалиста, в том числе инженера, экономиста, необходимо наличие трех основных составляющих подготовки:

- обучение в вузе;
- производственная практика;
- опыт практической профессиональной деятельности.

Получение высшего образования – это цель обучения студента в вузе. Производственная практика является обязательной составляющей при подготовке специалиста и проводится на выпускающих курсах (бакалавр и магистр). Ранее тренинги использовались только для подготовки специалистов, имеющих практический опыт, а в вузе этот вид обучения не использовался. Комплексный тренинг по специальности является моделированием профессиональной работы будущего специалиста, то есть является имитацией опыта практической профессиональной деятельности. Таким образом, благодаря тренингу все три элемента подготовки компетентного специалиста могут быть реализованы в рамках обучения в вузе, а цикл обучения будет замкнутым.

В настоящее время следует уделять должное внимание тренингу в процессе обучения и выявлять его преимущества в процессе подготовки компетентного специалиста. Правильно проведенный тренинг позволяет студенту приобрести и выработать конкретные компетенции, необходимые для выполнения определенной работы в будущей профессии. Обучение, если оно проводится в форме свободного исследования, расширяет кругозор студентов и предоставляет инструменты, которые помогут им решать определенные задачи на предприятии в своей будущей профессии. Практический опыт не только помогает интегрировать приобретенные посредством тренинга и обучения умения, техники, идеи, но также выполняет функции их использования на конкретном рабочем месте.

**Литература:** 1. Трайнев В. А. Деловые игры в учебном процессе: методология разработки и практика проведения. – М.: ИД "Дашков и К": МАН ИПТ, 2002. – 360 с. 2. Наказ Міністерства освіти України № 161 від 02.06.1993 р. // <http://zakon.nau-ua/doc/?uid=1026.108.1&nobreak=1>. 3. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж. Кэйпл. – СПб.: Питер, 2002. – 352 с. 4. Колпаков В. М. Управление развитием персонала: Учебн. пособ. для студ. вузов. – К.: МАУП, 2006. – 712 с.