

UDC (УДК) 37.091.313:005.521
JEL Classification: A12

Федоров Олександр Володимирович,

кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри психології та соціально-гуманітарних дисциплін
Центральноукраїнського інституту
Приватного акціонерного товариства
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
(Кропивницький, Україна)
e-mail: fov.1961@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-0458-3587

Цумарєв Марат Іванович,

кандидат політичних наук,
заступник директора Центральноукраїнського інституту
Приватного акціонерного товариства
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління персоналом»
(Кропивницький, Україна)
e-mail: zumar_ua@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-3638-4117

Лебедєв Олег Павлович,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри правознавства Центральноукраїнського інституту
Приватного акціонерного товариства
«Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна академія управління персоналом»
(Кропивницький, Україна)
e-mail: ki_maup@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-4940-7314

ВИКОРИСТАННЯ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ, ЮРИДИЧНИХ, ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН У БІЗНЕС-ТРЕНІНГАХ

Анотація. Окреслено, що «ринковізація» суспільства обумовлює важливість досліджень теоретичного й практичного потенціалу бізнес-дидактики (підприємницької педагогіки). Доведено, що важливу роль у навчанні підприємництву відіграють бізнес-тренінги. Їх ефективна реалізація передбачає ретельний вибір методів, прийомів і засобів організації навчальної діяльності. Визначено, що під час навчання можна використовувати більшість відомих активних методів. З'ясовано, що теоретичний і практичний потенціал бізнес-дидактики (бізнес-педагогіки) необхідно використовувати для сприяння подальшому соціально-економічному розвитку українського суспільства.

Ключові поняття: бізнес-дидактика, бізнес-тренінг, активні методи навчання, психологія, право, економіка.

Fedorov Oleksandr,

PhD (Pedagogic),
Associate Professor of the Department
of Humanities and Natural and Economic Sciences,
Central Ukrainian Institute of the Interregional Academy
of Personnel Management
(Kropyvnytskyi, Ukraine)
e-mail: fov.1961@ukr.net
ORCID ID: 0000-0002-0458-3587

Tsumariiev Marat,

PhD (Political),

Deputy Director of the Central Ukrainian Institute
of the Interregional Academi of Personnel Management

(Kropyvnytskyi, Ukraine)

e-mail: zumar_ua@ukr.net

ORCID ID: 0000-0003-3638-4117

Lebedev Oleg,

PhD (Law),

Associate Professor of the Department of Law,

Central Ukrainian Institute

of the Interregional Academi of Personnel Management

(Kropyvnytskyi, Ukraine)

e-mail: ki_maup@ukr.net

ORCID ID: 0000-0003-4940-7314

USE OF ACTIVE METHODS OF TEACHING PSYCHOLOGICAL, LEGAL, ECONOMIC DISCIPLINES IN BUSINESS TRAININGS

Abstract. «Marketization» of society determines the importance of research on the theoretical and practical potential of business didactics (business pedagogy). Their prospects open wide opportunities for further social and economic development of society.

In business didactics an important place belongs to business trainings. Their effective implementation involves a careful choice of methods, techniques and means of organizing educational activities. During the training you can use most of the known active methods that ensure the performance of the following tasks: analysis of organizational systems and ensuring control over production processes; development of the initiative of independent formation and expression of judgments; creation of a system of appropriate reporting; promoting the professional development of participants, encouraging decision-making; creating conditions for the manifestation of different types of competence; promoting the development of confidence, initiative and skill; identification of available professional experience of participants; creating conditions for resolving latent conflicts; ensuring the participation and responsibility of students in the work of business training; creating conditions for creativity and innovative search; uniting participants in working teams, stimulating their effective work and mutual learning.

Business trainings play an important role in teaching entrepreneurship. Their effective implementation involves a careful choice of methods, techniques and means of organizing educational activities. During the training you can use most of the known active methods. The theoretical and practical potential of business didactics (business pedagogy) should be used to promote further social and economic development of Ukrainian society.

However, there is still no clear definition of the terms «business pedagogy» and «business didactics». It is not defined at what level of the educational system entrepreneurship education should begin, which disciplines should be studied and who should teach them. Therefore, the goals of entrepreneurship training in the process of training future specialists of various profiles have not been determined. Additional difficulties are due to the lack of generally accepted principles, models and theories of business education. It is important to study from the standpoint of systematic analysis and modern, design and technological, organizational culture, the main characteristics of educational activities in business pedagogy, on didactics.

Key concepts: business didactics, business training, active teaching methods, psychology, law, economics.

DOI 10.32518/2617-4162-2021-4-184-189

Вступ

Незважаючи на значну увагу, яку в системах освіти розвинених країн приділено підприємництву, досі немає чіткого визначення термінів «підприємницька педагогіка» та «бізнес-дидактика». Частково це пояснюється тим, що все-таки не визначено, на якому рівні освітньої

системи потрібно починати навчання підприємництву, які дисципліни передбачено вивчати, хто їх має викладати. Через це не визначено й цілі навчання підприємництву в процесі підготовки майбутніх фахівців різного профілю. Також виникають додаткові труднощі, пов'язані з відсутністю загальноприйнятих принци-

пів, моделей і теорій освіти в галузі підприємництва. Це – бар'єри на шляху до узгодженого розуміння й визначення педагогічних концепцій, понять, змісту, форм і методів навчання підприємництва.

Високий рівень активності студентів викладач може підтримувати різними відомими у педагогіці прийомами і способами: внаслідок використання психотехнічних процедур, елементів змагання тощо (табл.).

Таблиця

Активні методи і прийоми бізнес-навчання

Активізація сприйняття змісту навчального матеріалу	Візуальне підкріплення мінілекції, наради, використання роздаткових матеріалів (опорні конспекти, роботи зошити), фото, відеозаписи, повторення, евристична бесіда.
Активізація навчальної взаємодії	Робота в парах, малі групи, інтерв'ю, прес-конференція, дискусія, вправа «Опонування», симулювання, ігри.
Активізація пошуку ідей	SWOT-аналіз, робота з реальними документами, аналіз складання документів, мозкова атака, ранжування ідей, симулювання, ігри.
Активізація розв'язання задач	Експертні групи, номінальні групи, гуртки якості, робота з картками, створення плакату-метаплану.
Активізація індивідуальної роботи, презентація проєктів	Підготовка письмового звіту, індивідуальної презентації. Виокремлення новизни змісту, ідей, проєкту. Використання засобів візуального підкріплення.

Ефективне проведення бізнес-тренінгів передбачає використання більшості відомих активних методів, які забезпечують виконання таких завдань: аналіз роботи організаційних систем і забезпечення контролю за виробничими процесами; розвиток ініціативи самостійного формування й висловлювання суджень; створення системи відповідної звітності; сприяння професійному розвитку учасників, заохочення ухвалення рішень; створення умов для вияву різних видів компетентності; сприяння розвитку впевненості, ініціативності та майстерності; виявлення наявного професійного досвіду учасників; створення умов для розв'язання латентних конфліктів; створення умов для творчості та інноваційного пошуку; об'єднання учасників у робочі команди, стимулювання їхньої ефективної роботи та взаємонавчання.

Метою статті є розкриття потенціалу важливої складової бізнес-дидактики – бізнес-тренінгів.

Виклад основного матеріалу

У процесі тренінгу викладач створює умови для навчання студентів, формування нового досвіду та вдосконалення наявного, вияву індивідуальної та групової активності. З навчальною метою тренер стимулює такі види активності: *фізична* (учасники тренінгу переміщуються в аудиторії, пишуть, малюють, виконують психотехнічні вправи); *комунікативна* (слухачі ставлять запитання, обмінюються думками, беруть участь в обговореннях та рольових іграх); *пізнавальна* (студенти аналізують отриману інформацію, обговорюють проблеми, пропонують рішення тощо) [1].

Розглянемо головні особливості активних методів у контексті їхнього використання в ході тренінгу. Основною метою застосування першої з поданих у таблиці групи методів є активізація учасників в разі подання нової інформації. Водночас головною перешкодою є пасивність слухачів, низький рівень сприймання інформації під час традиційної лекції. Здолати цю перешкоду допомагають такі методи активізації, як: застосування технічних, роздаткових, відео- засобів навчання, одночасне подання матеріалу в усній та письмовій формах, інтенсифікація подання інформації впродовж зовсім короткого часу (кільканадцяти хвилин), метод сократичної лекції (заохочення аудиторії до спільного обмірковування проблеми) тощо. Така форма роботи, як *мінілекція* передбачає висвітлення концептуальних ідей щодо стратегії підприємницького розвитку. Важливо впродовж перших кількох хвилин окреслити мету, актуальність обговорення обраної теми, основні етапи роботи учасників тренінгу. Ефективною є пропозиція учасникам написати запитання на спеціально підготовлених аркушах. Збільшує зацікавленість студентів присутність експерта (з певної економічної, юридичної, психологічної галузі) та його короткий виступ із наведенням конкретних фактів, статистичних даних. Доцільно, щоб останні були подані паралельно за допомогою слайдів або комп'ютерної програми. Основні вимоги до цієї роботи: гість має чітко розуміти концепцію зустрічі та формат взаємодії. Викладач-тренер повинен делікатно спрямовувати виступ гостя, регулювати відповіді на запитання, щоб не відхилитися від мети тренінгу. *Наради* також можна використати як частковий метод роботи

у процесі тренінгу. Електронні наради – найновіший метод ухвалення групових рішень. Для його проведення необхідні відповідні технічні умови (комп'ютер, інше обладнання). Присутні розміщуються за столом у формі півкола. На екрані вони бачать інформацію та питання для обговорення. За необхідності можуть ввести свої відповіді та коментарі, які відображаються на проєкційному екрані.

Виняткову ефективність має формування нового досвіду слухачів за допомогою відеозаписів. Використання цього способу може здійснюватися за таким алгоритмом: 1) викладач визначає головний елемент компетентності, що має бути покладений в основу тренінг-заняття. Зазвичай це вміння, які мають визначальний вплив на результати професійної діяльності – афективні (емоційні) чи конативні (діяльнісно-динамічні) вияви поведінки в екстремальних чи стресових ситуаціях, що трапляються на окремих етапах перемовного процесу; 2) при підготовці викладач перевіряє особливості роботи відеоапаратури, умови її використання в аудиторії. Головна вимога – техніка має спрацьовувати миттєво, щоб не стати окремим об'єктом уваги слухачів; 3) на початку заняття викладач робить вступ до теми, пояснює основні положення (наприклад, як розпочати ділову розмову), демонструє відеофрагмент, наголошує на значенні, важливості певних умінь для якісного виконання професійних обов'язків, пропонує учасникам виконати імітацію сюжету в ролях, дає певний час (не більше 5 хв) для індивідуальної роботи; 4) після короткої самопідготовки або роботи в парах учасники демонструють «сценку» на основі власного сюжету. Кожна постановка триває дві–три хвилини і записується на відео. Потрібно, щоб усі учасники показали свій варіант сюжету; 5) після невеликої перерви (10 хв) учасникам пропонується переглянути записи. Викладач запрошує спочатку «акторів» висловити враження від своєї гри. Потім інші учасники аналізують і коментують сюжетні в контексті поставленого завдання з теми; 6) на завершення заняття викладач спонукає усіх учасників зробити записи у своїх робочих зошитах у формі «рекомендацій майбутньому підприємцю». Це власний висновок кожного. За бажанням слухачі можуть їх прочитати вголос для інших.

Друга група методів має на меті підсилення взаємодії учасників, створення умов для їхньої комунікативної активності, висловлення різних поглядів на одну проблему, розвиток взаєморозуміння. Метод *роботи в парах* – найменш використовуваний у бізнес-тренінгах [1; 2]. Головною умовою ефективного засто-

сування цього методу має бути предмет взаємодії, – бажано продуктивного, діяльнісного характеру: не просто «прочитати текст» чи «розв'язати задачу», а, наприклад, скласти схему, продемонструвати типовий професійний діалог, виробничу сценку тощо. На завершення роботи її результати мають бути репрезентовані й використані на наступних етапах тренінгу. Близьким до роботи в парах є метод *«Опонент»*. У цьому випадку учасникам пропонується висловити різні погляди на одну й ту саму проблему. Для невеликих груп (до 20 осіб) пропонується *вправа «Дві обійми»*. Для роботи учасники розташовуються двома колами – внутрішнім і зовнішнім. Розташовуються один проти одного, обмінюються думками щодо заданої теми. Через нетривалий час (до 5 хв) обидва кола переміщуються так, щоб змінилися співрозмовники. Так, повторюється кілька разів. Це допомагає набувати навичок публічного виступу, створює можливість навчитися налагоджувати контакти, активізувати діалоги і досвід. Цікавим методом цієї групи є *інтерв'ю та пресконференції*. Учасники-інтерв'юери повинні володіти змістом, уміти поставити питання, вести евристичний діалог. Респонденти також мають знати матеріал, уміти розкрити свою позицію, аргументувати та відстоювати її.

Найбільшого поширення у тренінг-навчанні набули різноманітні *методи малих груп*. Успішна групова робота відбувається за умов: група налічує до п'яти осіб; має бути чітко визначена мета роботи і проконтрольовані досягнення; група має визначити лідера, який спрямовуватиме всіх на виконання завдання та розподіляти доручення; конче необхідно має бути толерантність щодо думок колег – як запорука повноцінного обміну думками й ефективного виконання завдання.

До третьої групи методів, окрім широко вживаних та багаторазово описаних мозкових штурмів, належать різні типи завдань з реальними документами, матриці прийняття рішень, SWOT-аналіз, ранжування ідей та показників. Наприклад, *баскет-метод* передбачає, що учасникові запропоновано виступити в ролі керівника, якому необхідно терміново розібрати ділові папери, що накопичилися на столі (листи, доповідні записки, звіти, факси, телефонограми тощо) та виконати відповідні дії щодо них. У ході самостійної роботи слухач повинен проаналізувати кожен документ, упорядкувати запропоновану інформацію, виявити гострі проблеми, встановити їхню важливість і терміновість, підготувати відповідні розпорядження. Вправу можна ускладнити з використанням різних перешкод, незапланованих

зустрічей і телефонних дзвінків, візитів різних людей, проведення «акцій протесту».

До четвертої групи методів активізації належать ті, що забезпечують не лише досягнення навчального ефекту, а й виконання так званого функціонально-вартісного аналізу ухвалених рішень. Проаналізуємо деяких із них. *Групова мозаїка*. Навчальний матеріал, який розкриває складну проблему, ділиться на частини. Кожна з них надається для розгляду окремії малій групі. Її учасники аналізують своє завдання й роблять експертну оцінку. На наступному етапі відбувається обмін інформацією між групами та учасниками-«експертами». Створюються нові «змішані групи», у кожній із яких є експерти з конкретного питання. Вони презентують свою інформацію з проблеми. Після нетривалих обговорень у малих групах пропонується рішення. Пропозиції кожної групи учасники висловлюють перед усіма. Відбувається загальна дискусія та ранжування ідей. Складається спільна програма дій для втілення рішень. *Метод номінальних груп (NGT)* використовується для ухвалення рішень за результатами обговорення. Члени групи збираються в одному приміщенні, тут їм оголошують певну проблему. Кожен учасник, незалежно від інших, записує свої ідеї для розв'язання цієї проблеми. Потім члени групи по чергово презентують свої рішення для загальної дискусії. Усі ідеї водночас записуються на дошці або плакаті. Після цього група обговорює пропозиції, а кожен учасник класифікує їх. Внаслідок цього вибирається ідея, що набрала найбільшу кількість балів. *Створення метаплан-карти*. На початку заняття учасники отримують метаплан-карти однакового формату й завдання зафіксувати основні тези з теми. Завдання виконується індивідуально, у парах, або малих групах. Після цього всі плакати розташовують на дошці (стіні) та по чергово пояснюють свої думки. Наступним кроком у роботі є пошук вирішення проблеми.

П'ята група активних методів стосується індивідуальної роботи з наступною презентацією результатів. Головною метою цієї методики є навчання навичкам обмірковування інформації, узгодження нових знань з наявним досвідом. Вважається, що тренінг буде ефективнішим за умови самостійного вибору учасниками виду роботи і вільного переходу ними від одного до іншого виду діяльності. Водночас викладач-тренер має чітко окреслити форми засвоєння обов'язкового (інваріантного) та додаткового (варіативного) матеріалу. Для індивідуальної роботи можуть стати в нагоді такі завдання: наведення прикладів; заповнення бланків документів і таблиць; презентація ідей;

оцінювання висловлювань; розроблення моделі розв'язання проблеми. Презентація перед групою власних рішень і пропозицій є одним із найвагоміших чинників активізації індивідуальної роботи слухачів.

Кожен з окреслених методів на своє завершення передбачає, звичайно, підбиття підсумків, що робить викладач.

Отже, проведення бізнес-тренінгів має відповідати таким правилам: 1) позитивне емоційне тло; 2) коментарі викладача мають стосуватися насамперед позитивних наслідків роботи, щоб підвищити самооцінку та мотивацію учасників. І тільки потім варто говорити про недоліки; 3) слід обережно користуватися оцінками судженнями; 4) коментарі викладача повинні мати конструктивний характер, містити поради й рекомендації для поліпшення роботи; 5) підсумки та коментарі мають бути зроблені одразу після завершення роботи; 6) коментарі мають бути зрозумілими, послідовними, не суперечити потребам слухачів та меті тренінгу; 7) підсумки мають надихати на подальшу роботу й самовдосконалення.

Наголосимо, що запорукою розвитку творчої активності під час тренінгу є використання таких прийомів: не поспішати з оцінкою відповідей слухачів; не відкидати неправильні відповіді, – натомість варто запропонувати прокоментувати їх іншим учасникам тренінгу; не критикувати окремих учасників (якщо ж це вкрай необхідно – це мають бути поради чи коментарі від групи); стимулювати групові дискусії, пропонувати пошуки нестандартних рішень виявлених проблем; частіше ставити завдання, що вимагають від слухачів творчості та почуття гумору.

Висновки

Бізнес-тренінги займають важливе місце у навчанні підприємництву. Ефективне їх проведення передбачає ретельний вибір методів, прийомів і засобів організації навчальної діяльності. У ході тренінгу можна скористатися більшістю відомих активних методів.

Теоретичний і практичний потенціал бізнес-дидактики (підприємницької педагогіки) має бути використаний для сприяння подальшому соціальному й економічному розвитку українського суспільства.

Однак досі не існує чіткого визначення самих термінів «підприємницька педагогіка» та «бізнес-дидактика». Не визначено, на якому рівні освітньої системи має починатися навчання підприємництву, яка його природа, які дисципліни передбачено вивчати і хто їх має викладати. Через це не визначено й цілі навчання підприємництву в процесі підготовки

майбутніх фахівців різного профілю. Додаткові труднощі пов'язані з відсутністю загальноприйнятих принципів, моделей і теорій освіти в галузі підприємництва. Тому актуальним є вивчення з позицій системного аналізу і сучасної – проєктно-технологічної – організаційної

культури організації, основних характеристик навчальної діяльності у бізнес-дидактиці (особливості, принципи), логічної (мета, суб'єкт, об'єкт, предмет, результат, форми, методи, засоби) і часової структури процесу її здійснення.

Список використаних джерел

1. Ковальчук Г. О., Бутенко Н. Ю., Артюшина М. В. та ін. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / за ред. Г. О. Ковальчук. К. : КНЕУ, 2006. 320 с.
2. Сидоренко Е. В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. СПб. : Речь, 2008. 208 с.

References

1. Kovalchuk, G. O., Butenko, N. Yu., Artyushina, M. V. and others. (2006). Treninhovi tekhnolohii navchannia z ekonomichnykh dystsyplin [Training technologies of training in economic disciplines]. K. : KNEU [in Ukr.].
2. Sidorenko, E. V. (2008). Trening kommunikativnoi kompetentnosti v dielovom vzaimodieistvii [Training of communicative competence in business interaction]. SPb: Riech' [in Russ.].

Стаття: надійшла до редакції 02.11.2021

прийнята до друку 23.11.2021

The article: is received 02.11.2021

is accepted 23.11.2021