

Mueller, G. C., Mone, M. A., and Barker, V. L. "Formal Strategic Analyses and Organizational Performance". *Decomposing the Rational Model Organization Studies*, vol. 28, no. 6 (2007): 853-883.

Mahmood, N. "Factors Influencing Strategic Decision-Making Process". *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, vol. 2, no. 7 (2012): 405-423.

Papadakis, V. M. "The Contribution of Formal Planning Systems to Strategic Investment Decisions". *British Journal of Management*, vol. 6 (1995): 15-28.

Porter, M. E. "What is Strategy?" In *Harvard Business Review*, 61-79, 1996.

Redchenko, K. I. *Stratehichnyi analiz u biznesi* [Strategic analysis u бізнесі]. Lviv: Novyi svit-2000; Altair-2002, 2003.

Rumelt, R. P., Schendel, D., and Teece, D. J. "Strategic Management and Economics". *Strategic Management Journal*, vol. 12 (1991): 5-29.

Stafanenko, M. M.. "Stratehichnyi analiz i prohnozuvannya finansovo-hospodarskoi diialnosti pidpriemstv kharchovoi promyslovosti" [Strategic analysis and forecasting of financial-economic activity of the enterprises of food industry]. *avtores. dys. ... kand. ekon. nauk: spets. 08.06.04*, 2002.

Sukharev, P. M. *Stratehichnyi analiz* [Strategic analysis]. Donetsk: Veber (Donetska filia), 2008.

УДК 378.147

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ТРЕНІНГІВ У НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕС З МЕТОЮ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОГО ФАХІВЦЯ

СЕЛЕЗНЬОВА Г. О., ІППОЛІТОВА І. Я.

УДК 378.147

Селезньова Г. О., Іпполітова І. Я. Запровадження тренінгів у навчальний процес з метою формування компетентного фахівця

Обґрунтовано важливість застосування тренінгової форми навчання у вищому навчальному закладі під час підготовки компетентного фахівця. Висвітлено особливості та переваги використання тренінгів у навчальному процесі. У запропонованому для магістрів спеціальності «Економіка підприємства» тренінгу визначено основні професійні компетенції, на формування яких він спрямований. З метою запровадження тренінгу в навчальний процес розроблено організаційну структуру тренінгу, яка дозволяє ефективно планувати час на його проведення. Запропоновано самостійну роботу для студентів – учасників тренінгу й систему контролю та оцінювання сформованих компетентностей фахівця з економіки підприємства. Сформовано систему критеріїв оцінювання результатів тренінгового навчання та визначено послідовність формування оцінки з тренінгу.

Ключові слова: тренінг, тренінгова форма навчання, компетентний фахівець, професійні компетенції, організаційна структура тренінгу, самостійна робота учасників тренінгу, оцінювання результатів тренінгового навчання.

Табл.: 2. **Бібл.:** 8.

Селезньова Галина Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки підприємства та менеджменту, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: selezneva.g.o@yandex.ru

Іпполітова Інна Ярославівна – кандидат економічних наук, доцент, кафедра економіки підприємства та менеджменту, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

E-mail: inna.ippolitova@gmail.com

УДК 378.147

Селезнева Г. А., Ипполитова И. Я. Внедрение тренингов в учебный процесс с целью формирования компетентного специалиста

Обоснована важність використання тренінгової форми навчання у вищому навчальному закладі під час підготовки компетентного фахівця. Висвітлено особливості та переваги використання тренінгів у навчальному процесі. У запропонованому для магістрів спеціальності «Економіка підприємства» тренінгу визначено основні професійні компетенції, на формування яких він спрямований. З метою запровадження тренінгу в навчальний процес розроблено організаційну структуру тренінгу, яка дозволяє ефективно планувати час на його проведення. Запропоновано самостійну роботу для студентів – учасників тренінгу й систему контролю та оцінювання сформованих компетентностей фахівця з економіки підприємства. Сформовано систему критеріїв оцінювання результатів тренінгового навчання та визначено послідовність формування оцінки з тренінгу.

Ключевые слова: тренинг, тренинговая форма обучения, компетентный специалист, профессиональные компетенции, организационная структура тренинга, самостоятельная работа участников тренинга, оценивание результатов тренингового обучения.

Табл.: 2. **Библ.:** 8.

Селезнева Галина Александровна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики предприятия и менеджмента, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: selezneva.g.o@yandex.ru

Ипполитова Инна Ярославовна – кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики предприятия и менеджмента, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

E-mail: inna.ippolitova@gmail.com

UDC 378.147

Selezneva G. A., Ippolitova I. Y. Introduction of Trainings Into the Teaching Process with the Purpose of Formation of a Competent Specialist

The article justifies importance of use of the training form of teaching in higher educational establishment when training a competent specialist. It marks specific features and advantages of the use of trainings in the teaching process. The training, proposed for the master degree of «Economy of a Company» specialty, identifies main professional competences, for formation of which it is directed. An organisational structure of the training, which allows efficiently plan time for its conduct, has been developed with the purpose of introduction of the training into the teaching process. The article offers independent work for students – training participants and a system of control and evaluation of the formed competences of a specialist on economy of a company. It forms a system of criteria of assessment of results of the training education and determines a consequence of formation of the training assessment.

Key words: training, training form of teaching, competent specialist, professional competences, organisational structure of training, independent work of training participants, assessment of results of training teaching.

Tabl.: 2. **Bibl.:** 8.

Selezneva Galina A. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economics of Enterprise and Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: selezneva.g.o@yandex.ru

Ippolitova Inna Ya. – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Department of Economics of Enterprise and Management, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

E-mail: inna.ippolitova@gmail.com

Реформування освіти у вищій школі несе в собі великі зміни, як у пріоритетах розвитку вищого навчального закладу, соціальних цінностей студентів, так і характері й функціях професійної освіти. Компетентності, що формуються у студентів економічних спеціальностей під час навчання, повинні відображати не тільки теоретичні знання, але й велику кількість необхідних фахівцю практичних навичок і здібностей як професійних так і особистісних. Тому відбувається якісна зміна характеру взаємодії викладача і студентів. Викладач починає відігравати роль організатора, а студент стає активним суб'єктом навчального процесу. Відбувається перехід від передачі знань до осмислення їх використання і застосування в практичній площині, накопичення власного досвіду ще в процесі навчання. Тобто акцент переноситься зі змісту та процесу навчання на результат – сформовані компетентності фахівця, які майже повністю залежать від пізнавальної активності самого студента. Це є обов'язковою основою використання активних й інтерактивних форм і методів (серед яких і тренінгове навчання), завдяки яким відбувається актуалізація та ефективне формування професійних навичок, включення їх в систему індивідуального досвіду студента, який буде вирізняти його на ринку праці з поміж інших кандидатів на певну посаду.

У зв'язку з цим актуальним на сьогодні залишається питання ефективного впровадження тренінгових технологій в освітній процес вищої школи. Сутність і поняття, різновиди та інші аспекти тренінгового навчання широко розглянуто у навчально-методичній літературі. Широко коло фахівців займалися розробкою даного питання [1 – 8], проте деякі аспекти реалізації тренінгового навчання в навчальному процесі потребують подальшого розвитку.

Тому метою даної статті є висвітлення особливостей запровадження у навчальний процес вищого навчального закладу учбового тренінгу з метою формування компетентного фахівця.

На думку Г. Шевчук, тренінгова форма навчання – це система тренінгів за спеціальністю, які проводяться під час спеціальної професійної підготовки студентів і в яких також відображені ключові проблеми та питання з навчальної дисципліни [2]. Одним із визначень, яке найбільш повно, на думку авторів, розкриває сутність даного поняття, є визначення групи авторів [3], згідно з яким тренінг – це запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі.

Тренінгові технології мають низку переваг порівняно з іншими формами навчання. Так, А. М. Новікова вважає перевагами тренінгового навчання перед іншими формами роботи вищого навчального закладу поєднання демократичних принципів роботи з інтерактивними методами, що дозволяє студентам навчатись у зручних для них умовах, а також дає змогу залучати більше учасників до навчально-виховного процесу; створювати ситуації успіху; на добровільній основі брати участь і самостійно визначати власний темп розвитку; активно

застосовувати набуті теоретичні знання на практиці; досліджувати складні питання та проблеми в комфортній обстановці тренінгу, а не в реальному житті з його загрозми та ризиками [4].

Практичний досвід авторів щодо проведення тренінгів дозволяє до переваг тренінгового навчання також віднести: можливість реалізації діяльнісного та компетентісного підходів щодо підготовки майбутнього фахівця з економіки підприємства; розкриття потенціалу кожного студента; усвідомлення кожним студентом рівня розвитку власних компетентностей; певний практичний досвід; швидкий зворотній зв'язок викладач – тренер – студент; закріплення теоретичних знань на практиці; підвищення самосвідомості студентів; вироблення здатності ухвалювати самостійні рішення та нести за них відповідальність; вироблення здібності до колективних рішень; вироблення здібності до соціальної інтеграції; придбання навичок розв'язання конфліктів; розвиток здібності до компромісів.

Впровадження тренінгових форм навчання у Харківському національному економічному університеті за спеціальністю «Економіка підприємства» передбачає низку тренінгів, що забезпечує формування найбільш високих професійних навичок студентів – майбутніх економістів та їх конкурентоспроможності на ринку праці. Кожен із видів тренінгу має свої особливості. Метою даного дослідження є виявлення особливостей проведення тренінгу для магістрів за спеціальністю «Економіка підприємства».

Підготовка магістрів націлена на більш глибокий рівень опанування навчальних дисциплін, у порівнянні з рівнем бакалаврів або фахівців, включення магістрів у науково-дослідну роботу, застосування отриманих навичок і знань магістром на практиці. Спеціальність «Економіка підприємства» передбачає формування випускників як організаторів економічної діяльності для підприємств різних форм власності. Фахівець з економіки підприємства здатен виконувати функції економістів, менеджерів і керівників відповідних служб на підприємствах, у корпораціях, організаціях та установах. Основні напрями їх професійної діяльності – організаційно-управлінська, адміністративно-господарська та інформаційно-аналітична. Магістр з економіки підприємства за умов набуття відповідного досвіду може адаптуватися до таких напрямів суміжної професійної діяльності: маркетингова, обліково-контрольна, зовнішньоекономічна, освітня, науково-дослідницька. Тому при підготовці тренінгу в магістрів необхідно враховувати таке: наявність більш глибоких знань і практичних навичок у магістрів порівняно з рівнем бакалаврів; досвід участі у тренінгах протягом підготовки бакалаврів (на попередніх курсах); спрямованість підготовки магістрів на виконання функцій управління діяльністю підприємства.

У зв'язку з цим при формуванні змістовної структури тренінгу для магістрів спеціальності «Економіка підприємства», крім модулів, спрямованих на систематизацію і закріплення отриманих знань і використання їх на практиці, було враховано необхідність включення

таких елементів, які передбачають формування здатності щодо управління діяльністю підприємства та прийняття управлінських рішень, як самостійних, так і колективних. Крім того, одним із модулів навчання у тренінгу передбачено модерацію з опанування самоменеджменту з метою формування здатності ефективно планувати робочий час. Ці та інші елементи тренінгу дозволять сформувати у магістрів здатність працювати самостійно без постійного керівництва, брати відповідальність за власну ініціативу, готовність виявляти проблеми і шукати їх рішення, використовувати досвід і наявні знання для аналізу нових (екстремальних) ситуацій, здатність співпрацювати з іншими, засвоювати нові знання, здійснювати конструктивну діяльність, виявляти наполегливість та винахідливість, аналізувати соціальні ситуації та групові процеси.

Для формування нового навчального досвіду в процесі тренінгового навчання з перспективою майбутнього використання у практичній діяльності необхідне дотримання певних вимог, серед них основні: активність, орієнтація на практичне використання отриманих знань та їх зв'язок з повсякденною діяльністю, оволодіння навичками командної роботи, обмін досвідом, проектна робота [5]. Тому велику увагу слід приділяти підготовці тренінгової діяльності. Чим більше часу витрачено на підготовку тренінгу, тим ефективнішим буде процес навчання, тим більш змістовною і корисною виявиться надана учасникам інформація. Планувати проведення тренінгу доцільно у три послідовні етапи – визначити зміст роботи, скласти загальний план проведення занять, детально опрацювати процес ведення тренінгу відповідно до його структури (передбачити, які дії, вправи, рухавки виконуватимуться у відповідній частині заняття) [3, 4].

Перший етап підготовки – опрацювання змісту тренінгу. На цьому етапі викладач-тренер повинен скласти чітке уявлення щодо змісту майбутнього тренінгу. Допомагає тренеру опрацювання семи важливих аспектів, серед яких: мета тренінгу; визначення попереднього досвіду та рівня знань й умінь учасників тренінгу; очікувані результати тренінгу; зміст тренінгу; тривалість тренінгового курсу; вибір методів і технологій, які застосовуватимуться в ході навчання. Важливим на цьому етапі є і вибір місця проведення тренінгу, визначити його відповідність до використання цієї форми навчання, оцінка технічні можливості приміщення.

Другий етап підготовки – розробка плану проведення занять. Одним із методів планування тренінгу є розробка організаційно-змістовної структури тренінгу, яка дозволяє визначити час, зміст, технічне обладнання, форми, техніки, вправи, що будуть використовуватися під час кожного змістовного модуля тренінгу. Крім того, враховуючи, що тренінгове навчання спрямоване на отримання кінцевого результату, на етапі планування доцільно визначити перелік компетентностей, які формуються під час проведення тренінгу.

Послідовність розробки плану заняття може складатися з таких етапів [3, 4]: відбір змістовних матеріалів заняття, їх загальний опис у потрібній послідовності; відбір методів для кожної компоненти заняття; визна-

чення часу викладання кожної компоненти заняття, установлення часових меж цілісного заняття у загальній тривалості тренінгу; визначення часових меж перерв; передбачення часу на початку кожного навчального дня для аналізу основних досягнень, відповідей на запитання та пояснення нез'ясованих питань попереднього дня; передбачення часу наприкінці кожного навчального дня для запитань та зауважень учасників.

Третій етап підготовки – детальне опрацювання процесу ведення тренінгу відповідно до його структури. Достатньо складним на цьому етапі є планування часових меж виконання кожного змістовного модуля тренінгу, оскільки різним групам студентів потрібен різний час на виконання певних завдань. Проте майстерність тренера і полягає в тому, щоб вміти маневрувати та управляти часом під час тренінгу.

Тренінгові форми навчання відзначаються багатьма дослідниками як особливо привабливі з точки зору формування різноманітних складових компетентності фахівця. Серед складових професійної компетентності відповідно до Національної рамки кваліфікації виділяють такі складові: знання, уміння, комунікація, автономність та відповідальність. У зв'язку з цим метою проведення тренінгу для магістрів є систематизація наявних знань та умінь, формування професійних компетентностей за напрямом підготовки «Економіка підприємства» та розвиток особистісних компетентностей майбутніх економістів. Важливу роль при підготовці кваліфікованого фахівця грають професійні компетентності, тобто ті знання і уміння, що характеризують здатність виконувати, розуміти, відображати і пізнавати те, що потрібно відповідно до освітньої кваліфікаційної характеристики за фахом після завершення навчання.

Перелік професійних компетентностей, що формуються під час участі у тренінгу «Розробка проекту організації нового бізнесу», їх структуру та практичні результати тренінгу (за днями) наведено в *табл. 1*. Фрагмент організаційної структури тренінгу (на прикладі першого дня) наведено в *табл. 2*. Однією зі складових компетентності магістра є здатність до подальшого навчання протягом всього життя, яке значною мірою є автономним і самостійним. Тому самостійність роботи під час тренінгу є одним із ключових моментів розвитку компетентного фахівця.

Самостійна робота студента (СРС) під час тренінгового навчання необхідна не лише для оволодіння змістом певних складових тренінгу, але й для формування здатності брати на себе відповідальність, самостійно вирішувати проблему, знаходити конструктивні рішення й вихід із проблемних ситуацій і т. ін. Вона дозволяє опанувати навички навчальної, наукової та професійної діяльності. Самостійна робота сприяє поглибленню й розширенню знань, що вже є у студента; пробудженню інтересу до пізнавальної діяльності; оволодінню прийомами процесу пізнання; розвитку пізнавальних здібностей.

Метою СРС під час тренінгового навчання є, з одного боку, формування та розвиток професійних та особистісних компетентностей, з іншого – формування самостійності як риси особистості. Самостійна робота студентів при

підготовці та проведенні комплексного тренінгу магістрів включає: систематизацію набутих знань з базових економічних дисциплін за спеціальністю; обов'язкову підготовку до кожного з етапів тренінгу; обов'язкову участь у груповій

роботі управлінських рішень щодо моделювання діяльності підприємства; обов'язкову участь у підготовці та проведенні презентації групових розробок; обов'язкову участь у підготовці звіту про результати проведення тренінгу.

Таблиця 1

Зміст і структура компетентностей, що формуються під час проведення тренінгу

№	Знання	Уміння	Мінімальний досвід	Комунікація	Автономність та відповідальність	Практичні результати
1	2	3	4	5	6	7
1	<i>Здатність щодо проведення аналізу зовнішнього середовища та вибору стратегії діяльності підприємства</i>					
	Знання методик проведення аналізу зовнішнього середовища підприємства. Інструменти вибору стратегії підприємства	Використання методик проведення аналізу зовнішнього середовища підприємства. Уміння використовувати інструменти вибору стратегії підприємства	Аспекти зовнішнього середовища підприємства. Види стратегій діяльності підприємства	Здатність до пошуку та обробки інформації щодо зовнішнього середовища. Здатність до групової взаємодії щодо обґрунтування вибору стратегії	Здатність самостійно проводити аналіз зовнішнього середовища та обґрунтовано обирати стратегію підприємства	Проведено аналіз зовнішнього середовища; розроблено стратегію діяльності обраного варіанту бізнесу
2	<i>Здатність до побудови організаційної структури підприємства</i>					
	Знання особливостей застосування певного виду організаційної структури	Уміння визначати функціональні обов'язки в межах певної організаційної структури управління	Види організаційних структур підприємства. Переваги та недоліки кожного виду організаційної структури підприємства	Здатність до групової взаємодії щодо вибору організаційної структури підприємства	Здатність нести відповідальність за обрану організаційну структуру управління	Визначена організаційна структура управління, посадові обов'язки, посадові інструкції за штатним розкладом
3	<i>Здатність щодо ефективної самоорганізації на робочому місці</i>					
	Знання елементів та етапів ефективної самоорганізації	Уміння визначати поглиначів робочого часу та управляти ними	Поняття самоорганізації, самоменеджменту	Здатність до налагодження ефективних між особових комунікацій у групі	Здатність самостійно планувати робочий час на виконання певних процедур. Здатність відповідати за розподіл часу на виконання завдань.	Розраховані поточні витрати та витрати періоду, розраховано собівартість одиниці продукції (послуги)
4	<i>Здатність щодо розрахунок витрат діяльності обраного варіанту бізнесу</i>					
	Знання методики калькулювання поточних витрат підприємства. Знання методики розрахунку витрат періоду	Використання методик калькулювання поточних витрат підприємства та розрахунку витрат періоду	Види витрат. Сутність калькулювання витрат. Поняття витрат періоду	Здатність до пошуку та обробки інформації щодо витрат підприємства	Здатність самостійно планувати витрати підприємства та нести відповідальність за результати діяльності підприємства	Розраховані показники ефективності, аналіз чутливості, аналіз сценаріїв
5	<i>Здатність щодо оцінювання економічної ефективності запропонованого бізнесу з урахуванням ризиків</i>					
	Знання методики оцінювання економічної ефективності. Знання методики оцінювання ризиків	Уміння застосовувати методики оцінювання економічної ефективності та методик оцінювання ризиків	Показники оцінки економічної ефективності. Види ризиків	Здатність до взаємодії та співробітництва при визначенні та врахуванні ризиків	Здатність нести відповідальність за результати діяльності підприємства	Здатність нести відповідальність за результати діяльності підприємства

1	2	3	4	5	6	7
6	Здатність обґрунтовувати альтернативні варіанти розвитку бізнесу при прийнятті управлінських рішень					
	Знання певних непередбачуваних ситуацій, що можуть відбуватися при організації бізнесу	Уміння застосувати певні управлінські інструменти впливу при обґрунтуванні альтернативних варіантів розвитку бізнесу	Поняття раціональної технології прийняття управлінських рішень	Здатність до взаємодії та співробітництва при визначенні певного варіанту розвитку подій	Прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування	Прийняття рішень у складних і непередбачуваних умовах, що потребує застосування нових підходів та прогнозування
7	Здатність до презентації результатів групової роботи, самопрезентації					
	Знання механізму проведення ефективної презентації та самопрезентації	Уміння проводити ефективні презентації та самопрезентації	Поняття презентації та самопрезентації	Здатність здійснювати ефективні комунікації під час презентації та самопрезентації	Уміння нести відповідальність за наведену інформацію у презентації та самопрезентації	Уміння нести відповідальність за наведену інформацію у презентації та самопрезентації

Таблиця 2

Організаційна структура тренінгу

Частина тренінгу	Час	Модуль навчання	Зміст модуля	Форми, технології, вправи	Матеріал
1	2	3	4	5	6
<i>День перший</i>					
Вступна	10.15 – 11.50	Знайомство	Вступне слово тренера; процедура знайомства; формування списку очікувань і запитів учасників; вироблення правил взаємодії в тренінгу; узгодження графіка роботи	Презентація тренерів; міні-презентація учасників; вступні вправи (визначення очікувань)	<ul style="list-style-type: none"> • фліпчарт та аркуш; • скотч; • маркери; • проектор; • ноутбук
	11.50 – 12.00	<i>Перерва</i>			
Основна	12.00 – 12.15		Активізація процесів	Рухавка	
	12.15 – 12.45	Вибір галузі	Вибір концепції проекту	Об'єднання в групи вправа «кольори»; визначення лідера вправа «Сума чисел»; мозковий штурм; конференція ідей	<ul style="list-style-type: none"> • «хмарка»; • картки по 3-4 на кожного учасника; • маркери; • фліпчарт; • скотч
	12.45 – 13.00	Аналіз галузевого зовнішнього середовища	«Методика аналізу галузевого зовнішнього середовища»	Міні-лекція	<ul style="list-style-type: none"> • проектор; • ноутбук; • роздатковий матеріал
	13.00 – 13.45		Визначення сильних і слабких сторін галузі, а також погроз й можливостей кон'юнктури ринку	Робота в малих групах, групова дискусія	<ul style="list-style-type: none"> • ноутбуки
	13.45 – 14.00	<i>Перерва</i>			
	14.00 – 14.15			Активізація процесів	Рухавка
	14.15 – 14.30	Вибір стратегії підприємства	«Методика вибору загальної та конкурентної стратегії малого підприємства»	Міні-лекція	<ul style="list-style-type: none"> • проектор; • ноутбук; • роздатковий матеріал
	14.30 – 15.00		Обґрунтування загальної та конкурентної стратегії підприємства	Робота в малих групах, групова дискусія	<ul style="list-style-type: none"> • ноутбуки

1	2	3	4	5	6
Завершальна	15.00 – 15.30	Підбиття підсумків	Видача завдання для СРС № 1; вимоги до написання звіту з тренінгу; визначення строків захисту звітів	Шеренг, технологія «мікрофон»	• ноутбук; • проектор; • маркери

Контрольні заходи є складовими досягнення мети навчання – засвоєння певної сукупності предметних знань, формування умінь та навичок, що є основою відповідного рівня компетентності студента [8]. Система оцінювання та контролю в запропонованому тренінгу «Розробка проекту нового бізнесу» складається з таких частин: оцінювання роботи учасників під час тренінгу; оцінювання самостійної роботи учасників тренінгу; оцінювання звіту з тренінгу.

Об'єктами підсумкового оцінювання роботи студентів під час тренінгу є: індивідуальна особиста участь кожного студента в усіх шести днях тренінгу; якість проведених розрахунків кожного етапу тренінгу для обґрунтування планових показників діяльності; місце, що зайняли команди студентів залежно від правильності та ґрунтовності розрахунків; презентація результатів роботи кожної команди, що має засвідчити рівень проведеного командами аналізу результатів роботи під час тренінгу; звіт за результатами участі в тренінгу, підготовлений кожним студентом групи з елементами індивідуальних завдань, згідно з вимогами до його структури, змісту та повноти; індивідуальна активність кожного зі студентів під час всіх етапів тренінгу.

Критеріями оцінювання роботи учасників під час проведення тренінгу було обрано такі: активність (1 бал), самостійність виконання (2 бали), творчий підхід (2 бали), своєчасність (відповідність до контрольних дат, встановлених викладачем) (1 бал), ритмічність і регулярність виконання (2 бали), аргументація власної позиції (2 бали), продуктивність (1 бал), уважність (1 бал). Як формалізовану роботу пропонується написання звіту з тренінгу. Критеріями оцінювання звіту з тренінгу обрано: дотримання вимог написання до: оформлення (1 бал), структури (1 бал), змісту (2 бали), обсягу (1 бал); своєчасність подання на перевірку (1 бал); виконання завдання для самостійної роботи (2 бали); правильність та точність наведених розрахунків (2 бали); ґрунтовність висновків (1 бал).

Заключна оцінка з тренінгу формуватиметься з таких складових: середньої арифметичної з оцінок за кожен день участі у тренінгу, яка буде враховувати перелічені вище критерії оцінювання як за аудиторну роботу, так і позааудиторну; оцінку за звіт з тренінгу. З цих складових визначається середня арифметична оцінка, яка і буде виставлена у відомість успішності академічної групи. Отже, досягнення мети запропонованого тренінгу можливе лише за допомогою розвинення певного кола компетентностей, які зазначені вище. При цьому виконання кожного завдання під час тренінгу повинне бути орієнтованим на відпрацювання означених на ньому компетентностей.

Таким чином, основним результатом даного дослідження є виявлення особливостей проведення тренінгу

для магістрів, основною метою якого формування таких компетентностей, які роблять випускника конкурентоспроможним фахівцем та є затребуваними роботодавцем на ринку праці. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Афанасьєв М. В.** Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства : навчальний посібник / М. Афанасьєв. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2010. – 328 с.
2. **Шевчук Г.** Інноваційні технології у вищій школі / Г. Шевчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2011_3/Shevch.htm
3. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посіб. / Г. О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М. В. Артюшина та ін. – К. : КНЕУ, 2006. – 320 с.
4. **Новікова Л. М.** Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі : науково-методичний посібник / Л. М. Новікова. – Павлоград : ЗДІЕУ, 2008. – 110 с.
5. **Курбатова М. Б.** Обучение персонала, как конкурентное преимущество / М. Б. Курбатова, М. И. Магура // Управление персоналом. – 2004. – № 11-12 (98). – Спецвыпуск № 12. – С. 59 – 60.
6. **Савченко О. Я.** Дидактика початкової школи : підручник для студентів педагогічних факультетів. – К. : Генеза, 2002. – С. 216 – 219.
7. **Ковальчук Г. О.** Активізація навчання в економічній освіті. – К. : КНЕУ, 2003. – С. 240 – 242.
8. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навчальний посібник / [Ковальчук Г. О., Бутенко Н. Ю., Артюшина М. В., Балягіна І. А., Радченко М. І.] / За заг. ред. Г. О. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2005. – 386 с.

REFERENCES

- Afanasyev, M. V. *Treninh formuvannia kompetentsii z ekonomiky pidpriemstva* [Training for forming competence in economics]. Kharkiv: Inzhpek, 2010.
- Kovalchuk, H. O., Butenko, N. Yu., and Artiushyna, M. V. *Treninhovi tekhnologii navchannia z ekonomichnykh dystsyplin* [Training technology education with economic disciplines]. Kyiv: KNEU, 2006.
- Kurbatova, M. B., and Magura, M. I. "Obuchenie personala, kak konkurentnoe preimushchestvo" [Education of staff as a competitive advantage]. *Upravlenie personalom*, no. 11-12(98) (2004): 59-60.
- Kovalchuk, H. O. *Aktyvizatsiia navchannia v ekonomichnii osviti* [Enhancing learning in economic education]. Kyiv: KNEU, 2003.
- Kovalchuk, H. O. and others. *Treninhovi tekhnologii navchannia z ekonomichnykh dystsyplin* [Training technology education with economic disciplines]. Kyiv: KNEU, 2005.
- Novikova, L. M. *Treninh iak zasib aktyvizatsii navchannia u vyshchii shkoli* [Training as a means to enhance learning in higher education]. Pavlohrad: ZDIEU, 2008.
- Savchenko, O. Ya. *Dydaktyka pochatkovoї shkoly* [Didactic of primary school]. Kyiv: Heneza, 2002.
- Shevchuk, H. "Innovatsiini tekhnologii u vyshchii shkoli" [Innovative technologies in higher education]. http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2011_3/Shevch.htm