

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

*Анотація. Виявлено особливості застосування тренінгів при підготовці сучасних фахівців для органів державної влади та місцевого самоврядування на прикладі розробленого тренінгу за темою "Аналіз регіонального господарського комплексу" для магістрів спеціальності "Публічне адміністрування".*

*Аннотация. Выявлены особенности применения тренингов при подготовке современных специалистов для органов государственной власти и местного самоуправления на примере разработанного тренинга по теме "Анализ регионального хозяйственного комплекса" для магистров специальности "Публичное администрирование".*

*Annotation. The author exposed the features of application of trainings at preparation of modern specialists for public and local self-government authorities on the example of the developed training on the topic "Analysis of regional economic complex" for the master's degrees of speciality "Public administration".*

*Ключові слова: тренінг, тренінгові технології, фахівці органів державної влади та місцевого самоврядування, підготовка кадрів, професійна компетентність.*

Сучасна ситуація на ринку праці вимагає використання нових технологій при підготовці випускників вищих навчальних закладів, які планують самореалізувати себе в органах державної влади та місцевого самоврядування. Майбутній фахівець повинен швидко адаптуватись на ринку праці, постійно підвищувати рівень професійної компетентності. Тому на сучасному етапі розвитку вищої школи актуальною є проблема створення системи навчання, що повинна включати такі інноваційні технології, які б забезпечували відповідний рівень мобільності спеціаліста, який здатний швидко оволодіти професійними компетентностями і за необхідності перекваліфікуватись. Це обґрунтовує доцільність запровадження тренінгу в навчальний процес вищих навчальних закладів при підготовці фахівців для органів державної влади та місцевого самоврядування.

Особливе місце при вирішенні проблем якісної освіти займає застосування інтерактивних технологій, а саме тренінгових технологій, що знайшло відображення в роботах таких авторів, як: М. Афанасьєв, Р. Баклі, І. Венщикова, В. Пузіков [1 – 4] та ін. Незважаючи на значну кількість робіт у цій сфері, існує ціла низка питань запровадження тренінгів саме у вищих навчальних закладах при підготовці кадрів для органів державної влади та місцевого самоврядування, які потребують уточнення та визначення.

Мета роботи – виявлення особливостей запровадження тренінгу в навчальний процес вищих навчальних закладів при підготовці кадрів для органів державної влади та місцевого самоврядування.

Сучасні тенденції соціально-економічного розвитку країн спонукають до пошуку нових моделей навчання, запровадження нових технологій, які спрямовані на неперервне професійне навчання, відбір змісту освіти, оновлення всіх ланок навчально-виховного процесу. Доцільність і перспективність тренінгових занять при підготовці кадрів для органів державної влади та місцевого самоврядування вже стає зрозумілою для все більшої кількості викладачів, що підтверджується досить поширеною практикою їх проведення.

Раніше тренінги використовувалися тільки для підготовки фахівців, що мають практичний досвід. Сьогодні слід приділяти належну увагу цій формі навчання й виявити її переваги у процесі підготовки компетентного фахівця для майбутньої роботи в органах державної влади та місцевого самоврядування. Правильно проведений тренінг дозволяє фахівцю набути й розвинути конкретні знання, вміння і навички, необхідні для виконання певної роботи у майбутній професії [1]. Поняття "тренінг" трактується в літературі по-різному, що залежить від сфери їх застосування. Навчальна спрямованість тренінгів як їх принципова характеристика виявляється, насамперед, у передачі й засвоєнні нових знань, умінь і навичок, джерелом яких є викладач-тренер, партнери зі спілкування і тренінгові ситуації. Тренінг – інтенсивні короткострокові навчаючі заняття, спрямовані на створення, розвиток та систематизацію визначених навичок, необхідних для виконання визначених особистісних, навчальних або професійних завдань, у взаємозв'язку з мотивацією особистості відносно вдосконалення роботи [5].

Тренінг, на відміну від традиційних видів навчальних занять, вирізняється не тільки високою інтенсивністю занять, використанням різних інтерактивних методів навчання, але й забезпечує розвиток самостійності у майбутнього фахівця, формування у нього професійних і особистісних компетентностей, які підвищать рівень його конкурентоспроможності на ринку праці в майбутньому.

У роботі пропонується запровадження тренінгу "Аналіз регіонального господарського комплексу (РГК)" у навчальний процес магістрів 1 курсу спеціальності "Публічне адміністрування". Тренінг розраховано на 1 добу загальною тривалістю 6 годин. Мета тренінгу – формування професійних компетентностей студентів щодо проведення аналізу РГК і визначення пріоритетних напрямів підвищення ефективності його функціонування. Слід зазначити, що проведення запропонованого тренінгу вимагає забезпечення певних умов навчання із використанням відповідних ресурсів (наявність комп'ютера, мультимедійного обладнання тощо). Тренінг має обмеженість бюджету

визначені вправи, навчальні завдання. Для даного тренінгу пропонується використовувати варіант обладнання аудиторії для тренінгу "кабінет для засідань", але також мати можливість використовувати паралельно декілька невеликих столів, розташованих у кутах приміщення для проведення роботи у малих групах.

Результатом проходження тренінгу для майбутніх фахівців органів державної влади і місцевого самоврядування стане формування професійних компетентностей щодо проведення аналізу РГК та визначення пріоритетних напрямів підвищення ефективності його функціонування. Отже, у процесі проходження тренінгу студенти: отримують цілісне уявлення про РГК як базису для соціально-економічного розвитку України в цілому; навчаються використовувати відповідний інструментарій для аналізу галузевої структури РГК; навчаються виявляти базові, допоміжні та обслуговуючі галузі РГК; навчаються визначати галузі спеціалізації, а також основні напрями розвитку РГК.

При проведенні тренінгу за темою "Аналіз РГК" пропонується застосовувати такі форми та технології тренінгу: для актуалізації знань та оцінки рівня поінформованості студентів – робота в малих групах, презентація, "мозкова атака"; для пошуку шляхів розв'язання проблеми – робота в малих групах, дискусія; для рефлексії – "апельсин", "прогноз погоди"; для створення позитивного настрою, налаштування на нове завдання, формування малих груп – вправи і "рухавки". Важливою частиною запропонованого тренінгу є самостійна робота та критерії оцінювання успішності роботи студентів. Мета самостійної роботи у ході проведення тренінгу – засвоєння студентами в повному обсязі навчального матеріалу, а також закріплення здобутих компетентностей через самостійне опрацювання окремих блоків тренінгу, узагальнення і закріплення знань щодо процесу аналізу РГК. Оцінка успішності роботи студента в даному тренінгу пропонується комплексна, яка складається з декількох елементів, кожен з яких оцінюється за 12-бальною шкалою та має визначену питому вагу у загальній оцінці. Такими елементами є: дисципліна (10 %), аудиторна робота (30 %), комунікація (10 %), автономність і відповідальність (10 %), самостійна робота (20 %) і звіт з тренінгу (20 %).

Отже, проведення тренінгів при підготовці фахівців для органів державної влади та місцевого самоврядування дозволить не тільки сформувати відповідні професійні компетентності, але й навчити їх техніці прийняття самостійних рішень, опрацьовувати методи та прийоми публічного виступу, усвідомити необхідність теоретичної підготовки для практичної роботи, ознайомитися з тими проблемами і труднощами, що можуть виникати у реальній майбутній професійній їх діяльності.

---

**Література:** 1. Афанасьев М. В. Тренинг формирования компетенций с экономики предприятия : навч. посібн. / М. В. Афанасьев, І. В. Гончарова, Д. О. Тищенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2010. – 328 с. 2. Бакли Р. Теория и практика тренинга / Р. Бакли, Дж. Кэйпл. – СПб. : Питер, 2002. – 352 с. 3. Венщикова И. А. Технология организации и ведения бизнес-тренинга : методическое пособие / И. А. Венщикова. – СПб. : Речь, 2006. – 342 с. 4. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга / В. Г. Пузиков. – СПб. : Издательство "Речь", 2007. – 224 с. 5. Шепелева Л. Н. Программы социально-психологических тренингов / Л. Н. Шепелева. – СПб. : Питер, 2011. – 158 с.