

Студент 6 курсу  
факультету економіки і права ХНЕУ

## **ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ПРИ ФОРМУВАННІ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ**

*Анотація. Розглянуто питання формування позитивних міжособистісних стосунків у колективі, проаналізовано переваги і недоліки інтерактивних технологій навчання персоналу.*

*Аннотация. Рассмотрены вопросы формирования позитивных межличностных отношений в коллективе, проанализированы достоинства и недостатки интерактивных технологий обучения персонала.*

*Annotation. The article is devoted to the formation of positive interpersonal relationships in the team, the advantages and disadvantages of interactive technology training is analyzed.*

*Ключові слова: міжособистісні стосунки, навчання, інтерактивні технології.*

Формування позитивних міжособистісних стосунків у колективі організації є проблемою вивчення як науки, так і практики. Підприємствам для досягнення успіху необхідно значно уваги приділяти включеності кожного працівника в систему комунікаційних зв'язків, соціально-психологічні процеси, що в ній відбуваються [1]. У зв'язку з цим постає проблема інтегрування кожного працівника в систему відносин, що склалися в колективі, формування у нього позитивного ставлення до культурних норм і цінностей, а також до інших співробітників. Тому при вивченні міжособистісних стосунків, що склалися в організації, важливим стає індивідуальний підхід до особистості кожного працівника, що включає визначення й задоволення його потреб, розуміння емоційного стану, можливість самореалізації в професійній сфері, його навчання в організації.

Питання, що пов'язані з навчанням персоналу, підприємства вирішують різними засобами: деякі періодично й стабільно навчають нових працівників і підвищують кваліфікацію вже працюючих, маючи своїх спеціалістів, які стежать за цим процесом, інші – звертаються до навчання тільки тоді, коли без цього просуватися далі на ринку неможливо.

Навчити співробітників – розвинути й примножити в них професійні якості, уміння й навички. У сучасних умовах інформатизації суспільства пасивних (традиційних) технологій навчання персоналу явно недостатньо. Більш ефективними є активні технології навчання персоналу, однак основні методичні інновації пов'язані сьогодні із застосуванням інтерактивних.

Китайська притча: "Скажи мені – і я забуду; покажи мені – і я запам'ятаю; дай зробити – і я зрозумію" [2].

Суть інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес організований таким чином, що практично всі працівники, що навчаються, виявляються залученими в процес пізнання, вони мають можливість розуміти й рефлексувати з приводу того, що вони знають і думають. Їх спільна діяльність у процесі пізнання, освоєння матеріалу означає, що кожний вносить свій особливий індивідуальний внесок, йде обмін знаннями, ідеями, способами діяльності. Відбувається це в атмосфері доброзичливості й взаємної підтримки, що дозволяє не тільки одержувати нове знання, але й розвивати саму пізнавальну діяльність, переводити її на більш високі форми кооперації й співробітництва [3].

При використанні інтерактивних технологій працівник, якого навчають, стає повноправним учасником процесу сприйняття, його досвід служить основним джерелом навчального пізнання. Керівник не дає готових знань, але спонукає працівників до самостійного пошуку. Порівняно із традиційними формами ведення занять, у інтерактивному навчанні змінюється взаємодія керівника й працівника, якого навчають, активність керівника поступається місцем активності тих працівників, яких навчають, а завданням керівника стає створення умов для їхньої ініціативи. Інтерактивне навчання забезпечує взаєморозуміння, взаємодію, взаємозбагачення.

Для вирішення завдань організації можуть бути використані такі найпоширеніші інтерактивні технології навчання (таблиця).

Таблиця

**Інтерактивні технології навчання**

Технологія	Переваги	Проблеми
Case-study	Сполучається індивідуальна робота тих, хто навчається із проблемною ситуацією й групове обговорення пропозицій; освоєння комунікативних навичок і навичок роботи в команді	Відсутність професійних кейсів; необхідність досвідченого ведучого
Мозковий штурм	Ефективний при обговоренні спірних питань; стимулюванні невпевнених працівників, яких навчають, для взяття участі в обговоренні; зборі великої кількості ідей протягом короткого періоду часу; з'ясуванні інформованості або підготовленості аудиторії	Відхід від реальної проблеми; при слабких навченості персоналу, співробітництві й командній роботі, учасники можуть бути не задоволені ефективністю своєї діяльності
Ділові й рольові ігри	Кожний з учасників може представити себе в	Придбаний досвід

	запропонованій ситуації, відчуті ті або інші стани більш реально, відчуті наслідки тих або інших дій і прийняти рішення	зберігається надовго; можливість легковажного ставлення з боку учасників
Тренінги	Розвиток у працівників, що навчаються, не тільки ефективних навичок міжособистісної взаємодії, але й підвищення загального рівня їхньої компетентності в певній області; одержання нових знань; придбання нових навичок і моделей поводження; дає можливість одержати навички практичної роботи; здатний підсилити існуючу мотивацію співробітників компанії; дозволяє не тільки одержати потрібні теоретичні знання від тренера, але й обмінятися особистим досвідом; знімає або істотно зменшує природний опір навчанню, що пов'язаний з витратами сил і часу	Недовгостроковий ефект від будь-якого тренінгу; ефективність навчання триває приблизно до трьох місяців
Фокус-група	Максимальна можливість для вільної генерації нових ідей; розмаїтість напрямів використання даного методу	Варіативність думок приводить до неможливості одержання точної інформації

Інтерактивні технології навчання в жодному разі не замінюють лекційний матеріал, але сприяють його кращому засвоєнню й, що особливо важливо, формують думки, відносини, навички поведінки.

Однією з цілей застосування інноваційних педагогічних технологій у процесі навчання співробітників організації є розвиток особистості працівника, що навчається, його здатності до саморозвитку, самовизначення й самоосвіти. Тому сучасна організація повинна орієнтуватися на створення такої програми навчання, яка б дозволила розкрити всі сховані резерви працівників для досягнення найефективніших результатів.

*Наук. керівн. Михайленко Д. Г.*

**Література:** 1. Борытко Н. М. Теория обучения / Н. М. Борытко. – Волгоград : ВГПУ, 2006. 2. Зимняя И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. 3. Орлов А. А. Введение в педагогическую деятельность : учебн.-метод. пособ. для студ. высш. пед. учебн. заведений / А. А. Орлов. – М. : Академия, 2004. – 281 с. 4. Амонашвили Ш. А. Размышление о гуманной педагогике / Ш. А. Амонашвили. – Мн. : Современное слово, 2006. 5. Кукушин В. С. Теория и методика обучения : учебн. пособ. / В. С. Кукушин. – Ростов н/Д : Феникс, 2005. – 474 с.