

УДК 37.01.09

Галина Сидор,
канд. екон. наук, доцентка,
доцентка кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін
Чортківського навчально-наукового інституту підприємництва і
бізнесу,
Західноукраїнський національний університет
Уляна Савків,
канд. екон. наук, доцентка,
доцентка кафедри обліку і оподаткування,
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Наталія Домбровська ,
канд. екон. наук, доцентка,
доцентка кафедри фундаментальних та спеціальних дисциплін
Чортківського навчально-наукового інституту підприємництва і
бізнесу,
Західноукраїнський національний університету

ПАРАДИГМИ ТРЕНІНГУ У ФАХОВІЙ ПІДГОТОВЦІ ЗДОБУВАЧІВ ДРУГОГО МАГІСТЕРСЬКОГО РІВНЯ

Тренінги у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня відображають певну парадигму напрямів, адептом яких є як викладач, так і здобувач. Парадигма – це метамодель тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, яка окреслює позиції викладача та здобувача, а також характер взаємовідносин між ними, вона може бути реалізована за допомогою різноманітних технологій, стратегій, стилю.

Парадигма – це своєрідна модель постановки проблем, прийнятна як взірець вирішення дослідницьких завдань. Парадигмою вважається те, що об'єднує викладача та здобувача другого магістерського рівня, і навпаки – це наукове товариство з групи людей, які визнають парадигму.

У рамках дослідження встановлено два головні аспекти парадигми: епістемологічний та соціальний.

Парадигма в епістемологічному плані – це сукупність технічних прийомів, що становлять взірець наукової діяльності. У соціальному аспекті парадигма розкривається через наукове співтовариство, яке її визнає.

До парадигм належать:

- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як специфічна форма дресури;
- тренінг у фаховій підготовці здобувачів як засіб тренування, у результаті якого формуються навички та вміння результативної поведінки;
- тренінгу фаховій підготовці студентів як активна форма навчання;
- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як метод створення умов для саморозкриття учасників.

Звичайно, не кожен тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня можна упевнено віднести до тієї чи іншої парадигми. На наше переконання, насамперед потрібно звернути увагу на завдання тренінгу у фаховій підготовці здобувачів, а також на індивідуальний стиль самого тренера.

У змісті тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня завжди відображена парадигма напряду, якого дотримується викладач, що проводить заняття. Парадигмою тренінгу вважають сукупність базових характеристик, що загальні для тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня.

Щоби виокремити парадигму, необхідно окреслити фундаментальні критерії за умови, що вони мають бути емпірично спостережуваними, тобто такими, які реалізуються на практиці, в іншому разі така класифікація парадигм буде цікавити тільки кабінетних науковців.

Дамо відповідь на питання: що відбувається на тренінгу підготовки здобувачів другого магістерського рівня? Взаємодія викладача та магістра.

Таким чином, характеристика парадигми має містити три змінні, а саме:

- викладач;
- здобувач другого (магістерського) рівня;
- тісна взаємодія між ними.

Науковці С. Дерябко та І. Вачков [1] виокремлюють чотири базові парадигми тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, а саме:

- розвиток суб'єктності;
- наставництво;
- репетиторство;
- дресура.

Необхідно констатувати, що не кожен із тренінгів у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як єдине ціле можна віднести до тієї або іншої конкретно визначеної парадигми. В одному тренінгу можна поставити різні завдання, які можна вирішити більш результативно за допомогою різних парадигм. У такому разі викладач, що досяг рівня майстра, може за необхідності в процесі тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня плавно переходити від однієї парадигми до іншої.

З огляду на це можна виокремити декілька таких парадигм:

- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як один із дієвих методів створення умов для самореалізації учасників робочої групи і їхнього самостійного пошуку способів вирішення власних проблемних питань;
- тренінг у фаховій підготовці здобувачів як одна із форм активного навчання, націлена на передавання насамперед знань та розвиток навичок;
- тренінг у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня як засіб тренування, який спрямований на відпрацювання та формулювання навичок результативної поведінки учасників робочої групи;
- тренінг у фаховій підготовці студентів як специфічний засіб дресури, за якого жорсткими маніпулятивними методами виробляються конкретно визначені патерни поведінки, а в результаті негативного підкріплення зникають непотрібні, шкідливі.

Проведене дослідження дало можливість висунути гіпотезу, що вищевикладений підхід є найбільш прийнятним і переважно спирається на потенціал учасників робочої групи. Передбачено, що в процесі тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня вони максимально підвищать свою спроможність самостійно вирішувати проблемні питання й опанують оптимально можливі шляхи саморозвитку.

Аналіз літературних джерел дав можливість дійти висновку, що існує більш спрощений підхід до розуміння парадигми тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня, який головний акцент робить на стосунках викладача та здобувача. Ця парадигма передбачає зменшення маніпулятивної дії викладача і зростання відповідальності за те, що відбувається на тренінгу, а також глибоке усвідомлення ситуації учасниками робочої групи. Викладач дає учасникам робочої групи зрозуміти їхню відповідальність за обрану спеціальність і розвиває потрібні навички. Здобувач другого магістерського рівня розуміє, що він може змінити себе, здатний до саморозвитку. Як викладач, так і здобувач другого магістерського рівня націлені на співпрацю в робочій групі.

На теоретичному рівні доведено вагому роль викладача, який проводить тренінг у фаховій підготовці здобувачів. Встановлено, що особливості та індивідуальний стиль ведення тренінгу іноді може різнитися від парадигми того напрямку, в якому викладач працює, а отже, матиме більше значення, аніж передбачені програмою прийоми та методики. Встановлено, що відповідно до застосовуваного методу чи підходу діяльності в робочій групі відповідальність за результативність тренінгу треба по-різному розподіляти між викладачем і здобувачем, а саме: від передачі відповідальності за тренінг здобувачу до жорстко окресленої директивності викладача.

В умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в суспільстві, парадигма характеризується основою, тобто підґрунтям скерування практичної діяльності в робочій групі будуть способи дії, апробовані

практикою. До типових категорій (ознак) парадигми належать: основоположна ідея чи концепція; мотив; мета досягнення бажаного результату. Зміст окреслених категорій (ознак) служить мірою, індикатором їхньої інтегрованості у процес колективної діяльності.

Однак парадигмальна визначеність колективної діяльності здобувача другого магістерського рівня зводиться до органічної єдності усіх категорій (ознак). Встановлено, що коли парадигма реалізується в практичну діяльність, то варто говорити про підхід. Тому в практичній діяльності робочої групи різні підходи взаємодіють, взаємодоповнюють один іншого, здійснюються цілісно. Підхід – поняття більш конкретне, а парадигма – загальне. Підходів виокремлюють більше, парадигм – значно менше. Констатовано, що парадигма становить модель освітньої системи. Це певний стандарт (зразок, модель) освітньої практики, що сформувався під дією вимог суспільного життя.

Здобувач другого магістерського рівня спеціальності в університеті має отримати універсальну освіту, що дасть йому можливість працевлаштуватися за власним зацікавленням та мотивацією, що забезпечує його самореалізацію.

З огляду на це тренінг – це найбільш ефективна модель включення здобувача в міжособистісне спілкування, спрямоване на саморозвиток, самопізнання, самовдосконалення.

Список використаних джерел

1. Вачков И. В., Дерябко С. Д. Методологические основы субъективного подходов к групповой работе. СПб.: Речь. 2004. 272 с.
2. Сидор Г. В., Буячок Д. В. Напрями удосконалення проведення тренінгу у фаховій підготовці здобувачів другого магістерського рівня. Управління проектами: проектний підхід в сучасному менеджменті: матер. XII Міжнар. наук.-практ. конф. фахівців, магістрантів, аспірантів та науковців (м. Одеса, 21–22 жовт. 2021 р.). Одеса: ОДАБА, 2021. С. 41–47.