

Райченко Александр Васильевич

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Государственный университет управления»

г. Москва

ОСВОЕНИЕ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ ПРОВЕДЕНИЕМ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТРЕНИНГОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается интерактивный тренинг как вид обучающей деятельности, его преимущества перед традиционными методиками обучения. На примере дисциплины «Культура речи и деловое общение» моделируется погружение студентами первого курса в среду делового общения. Основным обучающий эффект, на взгляд автора, заключается не столько в оценке участия в интерактивных тренингах обучающихся, сколько в многократном самостоятельном повторении этих процедур.*

***Ключевые слова:** интерактивный тренинг, профессиональный стандарт, умения, навыки, компетенции.*

Предусмотренное Федеральным государственным образовательным стандартом освоение и закрепление умений и навыков конструктивно обеспечивается проведением тренингов, эффективно формирующих прикладные компетенции обучающихся. В отличие от традиционных методик организации учебного процесса, эта методика приоритетно ориентирована на многократную интерактивную наработку участия в процедурах профессионального взаимодействия, прежде всего, в формате самоподготовки. Это можно адекватно оценивать при анализе реквизитов видеороликов с записью тренингов, присылаемых на электронную почту преподавателя, желающими их пересдать обучающимися. Особенно продуктивно применение тренинга в ролевом формате малых групп обучающихся, что может стать конструктивным началом проведения соответствующей деловой игры [3, с. 31]. В любой из этих и сопутствующих им ситуаций только тре-

нинг позволяет обучающемуся конструктивно освоить и закрепить предусмотренные рабочей программой учебной дисциплины компетенции в условиях реально развивающейся конкурентной среды.

Как же конструктивно организовать проведение тренинга, чтобы он действительно сформировал и закрепил предусмотренные рабочей программой дисциплины компетенции? Примером этого является освоение дисциплины «Культура речи и деловое общение» студентами первого курса института «Управление персоналом, социальных и бизнес-коммуникаций» ГУУ, которое проводится в ходе непосредственного участия каждого из них в отработке шести последовательно усложняющихся тренингов. Их состав, содержание, преемственность подготовки и проведения соотносятся с тематикой лекций, обеспечивая поэтапное наращивание обучающихся опций, формирующих у студентов реальные умения и навыки [6, с. 29].

Тренинг «Презентация» позволяет обучающемуся освоить демонстрацию его ключевых компетенций в формате шестидесятисекундного выступления. Он обеспечивает также регистрацию входного уровня владения обучающимся умениями персонального выступления и нарабатывает навыки, повсеместно востребуемые в ходе делового общения. Важной для организации учебного процесса особенностью этого тренинга является возможность его проведения на первом практическом занятии без предварительного предупреждения обучающегося, что сразу обуславливает его персональное позиционирование в конкурентной среде обучения. Как правило, большинство из обучающихся не удовлетворяются уровнем собственного выступления, присылая видеоролик с записью его более совершенного исполнения [1, с. 112].

Тренинг «Собеседование» моделирует диалог представителя службы персонала и претендента на замещение конкретной вакантной должности по объявлению работодателя. Им моделируется собеседование представителя работодателя с уже отобранным для этого кандидатом, в том числе по

результатам соответствующей оценки присланной ранее самопрезентации. Участие в данном тренинге двух обучающихся предполагает проведение его в два сета по 3 минуты каждый, с обменом выполняемых ими ролей. Это позволяет не только оценить уровень освоения и применения как собственных, так и партнерских навыков обучающихся, но и оттачивать их до необходимого уровня в последующем режиме самоподготовки.

Тренинг «Инструктаж» моделирует погружение обучающегося в среду делового общения на основе формирования первоначального представления о правилах и условиях должностного функционирования. Участие в этом тренинге двух и более обучающихся, моделируя многостороннюю конфигурацию построения делового общения, позиционирует обучающегося в иерархии корпорации. Это позволяет освоить целый спектр первичных умений конструктивной деловой коммуникации, активно востребуемых в ходе проведения последующих тренингов и деловых игр. Формируемые участием в проведении этого тренинга профессиональные умения и навыки становятся конструктивной основой проведения всех последующих интерактивных форматов делового общения в корпоративной среде [5, с. 27].

Тренинг «Совещание» полноценно моделирует ролевое участие трех и более обучающихся, в определении целей, постановке задач, согласовании взаимодействий, распределении ответственности и других штатных управленческих процедурах. Это обеспечивает соответствующую адаптацию формирования и закрепления навыков деловой коммуникации, проецируемую на погружение в реальные условия. Вместе с тем данный тренинг позволяет применять индикаторы организации ключевых процедур выработки, принятия и реализации управленческих воздействий при оценке уровня освоения компетенций каждым участником [4, с. 32].

Тренинг «Позиционирование», изначально провоцирующий участников на противопоставление позиций, амбиций, реакций, контрастно раскрывает их психологические характеристики, позволяя оттачивать проце-

дуры упорядочивания делового общения. Для ведущего практическое занятие преподавателя он представляет определенную сложность, прежде всего тем, что, как правило, востребует его непосредственное участие в оптимизации взаимодействий обучающихся. Вместе с тем, проявляющиеся в ходе проведения этого тренинга личные качества участников становятся конструктивным фактором распределения ролей в деловых играх и корректировки дальнейшей персональной учебной работы с каждым из них [1, с. 118].

Тренинг «Конкуренция», проводимый в формате открытого конкурса, предлагает участникам обосновывать и отстаивать собственные предложения по профильно ориентированным лотам. В результате сопоставления предложений по освоению лотов формируется рейтинг обучающихся, оценивающий уровень проработки и представления каждого из них. Ключевыми критериями оценки участия обучающихся в этом тренинге, как и во всех других мероприятиях освоения компетенций данного курса, является оценка персонального уровня соответствия культуры речи и делового общения принятым этическим нормам и корпоративным правилам.

Подводя итог тезисного представления организации освоения и закрепления компетенций применением методики интерактивных тренингов, важно отметить, что главное в проведении этого и ряда других учебно-методических мероприятий заключается даже не в оценке участия в них обучающихся. Основной обучающий эффект, на наш взгляд, достигается инициативным, многократным, самостоятельным повторением проведения этих процедур [2, с. 68]. Именно эти опции применения методики тренинга дают максимально конструктивный результат в формате многократной цикличности проведения процедур освоения и закрепления обучающимися позиционированных учебной дисциплиной компетенций профессионального стандарта.

Список литературы

1. Interactive development of managerial competencies: monographic / V.Y. Afanasiev [and an]. – Rome: Eurilink, 2015. – 160 p.
2. Категорийно-понятийный тезаурус теории управления / В.Я. Афанасьев [и др.] // Реестр государственной регистрации базы данных. Свидетельство №2014620375 от 22.01.14.
3. Кашлев С.С. Интерактивные методы обучения. – М.: Тетра системс, 2016. – 224 с.
4. Менеджер. Авторское описание деловой игры // Реестр регистрации и депонирования Российского авторского общества. Свидетельство №17791 от 11.02.2011.
5. Предприниматель. Авторское описание деловой игры // Реестр регистрации и депонирования Российского авторского общества. Свидетельство №17792 от 11.02.2011.
6. Интерактивные методы обучения как средство формирования ключевых компетенций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://technomag.edu.ru/doc/172651.html> (дата обращения: 06.05.2019).