

3. Корконосенко, С. Г. Основы журналистики: учебник для вузов / С. Г. Корконосенко. – М., 2004 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vse-otv.ru/_ld/0/1_osnovy_zhurnali.pdf. – Дата доступа: 19.04.2016.
4. Кузнецов, Н. В. Информационно-политические технологии / Н. В. Кузнецов. – Минск: Право и экономика, 2010. – 428 с.
5. Прохоров, Е. П. Введение в теорию журналистики: учебник для студентов вузов / Е. П. Прохоров – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2003. – 368 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hi-edu.ru/e-books/xbook714/01/part-004.htm>. – Дата доступа: 26.03.2016.
6. Фомичева, И. Д. Социология СМИ: учеб. пособие для студ. вузов / И. Д. Фомичева. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 335 с.
7. Швидунова, А. В. СМИ как субъект политического процесса и инструмент политических технологий / А. В. Швидунова [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.vusnet.ru/biblio/archive/shvidunova_smi_as_subject_of/. – Дата доступа: 12.03.2016.

Інга Воюш

Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт

НАВУЧАННЕ СТУДЭНТАЎ-МЕНЕДЖАРАЎ СМІ АСНОВАМ БІЗНЕС-ТРЭНІНГУ

Творчая дзейнасць рэдакцыі патрабуе ад менеджара вышэйшага і сярэдняга звяна асаблівага падыходу да кадраў, іх навучання і развіцця. Прафесійная дзейнасць журналіста прадугледжвае пастаяннае ўдасканаленне навыкаў камунікацыі, каманднай работы, прыняцця рашэнняў, уманняў вырашаць канфлікты, папярэджваць памылкі планавання працэсаў. Эфектыўным інструментам фарміравання і развіцця шматстайных кампетэнцый журналіста і рэдактара могуць стаць трэнінгі.

Будучыя спецыялісты ў галіне медыяменеджменту павінны быць гатовы да правядзення трэнінгаў сярод падначаленых, кіраўнікоў непасрэдна на інтэлектуальнай вытворчасці і на карпаратыўным выездзе. Паколькі навучальныя планы падрыхтоўкі менеджараў СМІ не прадугледжваюць спецыяльных дысцыплін, прысвечаных трэнінгавым тэхналогіям, гэта праца вядзецца паслядоўна або паралельна на занятках па іншых спецыяльных дысцыплінах менеджменту ў некалькіх педагагічных зонах – прапедэўтычнай, уласна дыдактычнай і рэфлексійнай.

Прапедэўтычная зона палягае на тых занятках, дзе выкарыстоўваюцца трэнінгавыя практыкаванні і гульні для студэнтаў – і тыя паэтапна, пачынаючы з эмпірыкі, усведамляюць эфекты, якія дае трэнінгавае асяроддзе, засвойваюць правілы міжасобасных і

міжгрупавых стасункаў у фармальных і нефармальных абставінах, ва ўмовах уключэння і выключэння вядучага. Магчыма правядзенне як адзіночных гульняў, так і звязак з некалькіх практыкаванняў.

Уласна дыдактычная зона, з аднаго боку, прадугледжвае навучанне саміх студэнтаў-менеджараў з дапамогай трэнінгавых тэхналогій, з другога – навучанне іх распрацоўцы і самастойнаму правядзенню падобных відаў групавой працы.

Заняткі-трэнінгі вядомыя псіхолагам і менеджарам з сярэдзіны 1940-х гг. Зараджэнне гэтага віду навучання і самаразвіцця звязана з імёнамі К. Рожэrsa і К. Левіна. Сёння трэнінг азначаюць па-рознаму. Для сферы менеджменту медыя найбольш адэкватным бачыцца азначэнне К. Фі – «запланаваны загодзя працэс, мэта якога змяніць стаўленне, веды або паводзіны ўдзельнікаў з дапамогай навучальнага вопыту, і накіраваны на развіццё навыкаў выканання пэўнай дзейнасці або некалькіх відаў дзейнасці. Мэта трэнінгу ў рабочай сітуацыі зводзіцца да таго, каб развіваць здольнасці асобы і задавальняць бягучыя і будучыя патрэбы арганізацыі» [2, с. 34].

У сусветнай практыцы за апошнія гады вылучыліся некалькі груп трэнінгаў: а) псіхалагічнай кампетэнтнасці, б) выпрацоўкі навыкаў, в) асобаснага росту.

Самымі запатрабаванымі ў бізнес-асяроддзі, у тым ліку ў інфабізнесе, сталі карпаратыўныя трэнінгі, якія спалучаюць сутнасныя кампаненты і псіхалагічных, і навыкавых, і асобасных трэнінгаў.

Згодна з мэтай і функцыянальным прызначэннем, І. Васільчышын падзяляе іх на *кіраўнічыя* – фарміраванне місіі, распрацоўка стратэгіі яе рэалізацыі, прыняцце эфектыўных рашэнняў, аптымізацыя арганізацыйных змен, фарміраванне лідарскіх навыкаў, *маркетынгавыя* – кіраванне маркетынгам, майстэрства продажу, эфектыўная зваротная сувязь ад спажыўцоў, прэзентацыя, праца з прэтэнзіямі, вывучэнне запатрабаванняў, паспяховая выстава, *кадравыя* – тэхналогіі эфектыўнага пошуку новых супрацоўнікаў, увядзення ў пасаду, фарміравання каманды, эфектыўных зносін, міжасобаснага ўзаемадзеяння, вырашэння канфліктаў, упэўненасці ў сабе, *карпаратыўнай бяспекі* – камерцыйная разведка і контрразведка, арганізацыя карпаратыўнай бяспекі.

Засяродзімся на парадку правядзення трэнінгу, якім павінны практычна авалодаць студэнты-менеджары.

Выбар жанру. Жанр трэнінгу – у залежнасці ад мэты і зместу – можа быць заяўлены як бізнес-сімуляцыя, індуктрынацыя (навучанне ўсвядомленаму правільнаму выкананню дзеянняў), палігон (навучанне

ў працэсе рэальнага праекта), «люстэрка», дзе вядучая роля адведзена зваротнай сувязі паміж удзельнікамі.

Падрыхтоўчы блок. Пасля даследавання наяўнай сітуацыі і фармулявання кліенцкага запыту ажыццяўляецца: 1) вызначэнне мэты, 2) фармуляванне тэмы, 3) планаванне трэнінгу паводле функцыянальных модуляў, 4) распрацоўка посттрэнінгавага суправаджэння (пры неабходнасці). Трэба адзначыць, што пры падрыхтоўцы мусіць прайсці рэвізія вопыту і навыкаў вядучага. Важным крытэрыем выбару тэмы сустрэчы з'яўляецца высокая ступень авалодання ім практычнымі ўменнямі і наяўнасць багатага асабістага досведу па праблеме.

Падчас папярэдняга падбору практыкаванняў улічваецца не толькі іх адпаведнасць задачам, але і некалькі узроўняў іх уздзеяння на групу: відавочны (функцыянальны, зададзены мэтамі сустрэчы) і некалькі закрытых (асобасна значны, педагагічны, сацыяльна-псіхалагічны, фізіялагічны).

Асноўны блок. Для станоўчай дынамікі ў трэнінгавай групе працу дзеляць на нераўназначныя па часе модулі – адаптацыйны, пераходны, рабочы, заключны. Найлепшым чынам гэта прадстаўлена ў трэнінгах А. Собалевай [1].

Адаптацыйны модуль накіраваны на павышэнне актыўнасці, гатоўнасці да сумеснай працы, стварэнне натхняльнай абстаноўкі. Прадугледжвае знаёмства ўдзельнікаў – з мэтай зняцця напружання, устанаўлення кантакту, знішчэння магчымых бар'ераў, рэгуляцыі псіхафізічнага стану ўдзельнікаў. Магчымы франтальны шэрынг (выяўленне чаканняў, прыстройка). Важным момантам першага этапа, на які трэнеры-пачаткоўцы рэдка звяртаюць увагу, з'яўляецца асваенне тэрыторыі – трэнінгавай прасторы, памяшкання, месца, дзе праводзяцца практыкаванні.

Займае модуль каля чвэрці агульнага часу. Практыкаванні для яго падбіраюць непрацяглыя і эмацыйна інтэнсіўныя – пры аднадзённым трэнінгу «разагрэвы», пры доўгачасовым «ледаколы».

Пераходны модуль патрабуе ад трэнера нівеліраваць натуральны спад эмацыйнага напружання, даць неабходную ўступную інфармацыю па асноўнай тэме трэнінгу, пазнаёміць удзельнікаў з дэталямі працэсу, а таксама накіраваць у канструктыўнае рэчышча магчымую палеміку, акрэсліць дапушчальныя рамкі канкурыравання.

Гэта кароткі модуль, яго разлічваюць на 1/8 агульнага аб'ёму часу.

Рабочы модуль. Гульні і практыкаванні структуруюцца зыходзячы з логікі выпрацоўкі навыку або этапаў усведамлення праблемы. Як правіла трэнер мае ў запасе некалькі практыкаванняў рознай інтэнсіўнасці, каб

адаптаваць ход занятку да сітуацый, якія могуць узнікнуць. Складаныя гульні праводзяцца з захаваннем неабходнага парадку (у больш простых некаторыя моманты можна апусціць): 1. ИНСТРУКЦИЯ. Трэнер дае ўводныя да гульні (задання, практыкавання), апісвае адпаведны метафарычны сюжэт, тлумачыць правілы. 2. СПРОБА. Пры неабходнасці карэктуюцца магчымыя агрэхі і недастатковае разуменне паміж удзельнікамі або групай і трэнерам, даюцца метадычныя рэкамендацыі і ўдакладненні. 3. ГУЛЬНЯ (рашэнне задачы, выкананне задання, практыкавання). У правакацыйных практыкаваннях вядучы займае адасобленую нейтральную пазіцыю, у звычайных можа аказваць дапамогу, даваць рэкамендацыі, устаўляць рэплікі. 4. ФИНАЛ ГУЛЬНИ. Момант завяршэння пазначаюць якім-небудзь дзеяннем, якое сімвалізуе вяртанне да працы, заканчэнне гульніабога сюжэта. Робіцца гэта, каб пазбегнуць пераносу канфліктаў, якія непазбежна ўзнікаюць у працэсе гульні, у рэальнасць, а таксама праз небяспеку «загуляцца», страціць навучальны патэнцыял метаду, ператварыць яго ў акт забавы. 5. АНАЛІЗ. Звычайна аналіз праходзіць адразу пасля заканчэння практыкавання. Ён можа быць аднесены ў часе, калі, напрыклад, выконваецца звязка аднатыпных заданняў.

Рабочы модуль самы працяглы – на яго адводзіцца каля паловы агульнага часу трэнінгу.

Заклучны модуль арыентаваны на пралангацыю ефектаў трэнінгу, удакладненне і ўсведамленне атрыманых вынікаў, раскрыццё перспектыв асобаснага або карпаратыўнага развіцця, атрыманне зваротнай сувязі, згладжванне неадназначных або праблемных сітуацый. Усім названым працэсам прысвечваюць 1/16 часу, адведзенага на трэнінг.

Рэфлексійная зона. Трэнінгі ў студэнцкай аўдыторыі аналізуюцца не толькі з пункту гледжання атрыманай інфармацыі або асвоеных тэхнік, але і з метадычнай мэтай акрэсліваюцца выкарыстаныя метады, прыёмы, тэхналогіі, іх парадак, магчымыя варыянты, ступень эфектыўнасці, складанасці ў правядзенні, недахопы, асаблівасці паводзін трэнера і аўдыторыі. Арганізуецца пазтапная зваротная сувязь. Для гэтага трэнінг можа быць запісаны на відэа, або адзін са студэнтаў можа быць прызначаны канспектаваць усё, што адбываецца ў аўдыторыі. Пазней дэтальнаму разбору могуць быць прысвечаны асобныя заняткі. Рэфлексійныя практыкаванні па выніках бізнес-трэнінгаў – адны з самых карысных у навучанні будучых менеджараў і трэнераў.

Такім чынам, арганізацыя трэнінгавай навучальнай прасторы для студэнтаў – будучых менеджараў медыя – дазваляе ўцягнуць іх у практычную дзейнасць па асваенні тэорыі і набыцці асабістага досведу ў працы з персаналам, кіраўнічай і маркетынгавай дзейнасці, што

дазволіць ім паспяхова прымяняць атрыманыя навыкі ў падрыхтоўцы і праходжанні трэнінгаў на працоўным месцы.

Літаратура

1. Соболева, А. Игровые формы работы с группой. Лекция / Александра Соболева // Институт УНИК: Отделение дистанционного обучения при МИП и МЭИ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://unic.edu.ru/about_unic/video. – Дата доступа: 03.09.2016.
2. Фи, К. Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать / Кеннет Фи. – М.: Добрая книга, 2006. – 304 с.

Ірына Герасімчык

*Гродзенскі дзяржаўны ўніверсітэт імя Янкі Купалы
(Беларусь)*

АКТУАЛЬНЫЯ ПЫТАННІ ВЫВУЧЭННЯ ГІСТОРЫІ БЕЛАРУСКАЙ ЖУРНАЛІСТЫКІ XIX СТ.

Вывучэнне гісторыі журналістыкі мае на ўвазе найперш тэарэтычнае асэнсаванне законаў развіцця сродкаў масавай інфармацыі, выяўленне супярэчнасцей, якія стымулююць змены ў камунікацыйнай прасторы, а таксама грунтоўны аналіз дакументальнага матэрыялу – тэкстаў выбітных публіцыстаў мінулага, якія адлюстроўваюць асаблівасці нацыянальнага светаразумення, маральныя, інтэлектуальныя, культурныя, эстэтычныя прырыгтэты нацыі.

Універсітэцкая дысцыпліна «Гісторыя беларускай журналістыкі» прадугледжвае «фарміраванне ў студэнтаў цэласнага ўяўлення пра эвалюцыю беларускай публіцыстычнай думкі ад пражурналісцкіх з’яў да высокатэхналагічнага журналізму сучаснасці» [2, с. 3]. Перыядызацыя беларускай журналісцкай гісторыі абумоўлена як унутранымі працэсамі ў сферы журналістыкі, так і зменамі ў грамадска-палітычным, сацыяльна-эканамічным і духоўным жыцці грамадства і мае на ўвазе вылучэнне найважнейшых этапаў: 1) узнікненне інстытута журналістыкі на беларускіх землях; 2) станаўленне беларускай нацыянальнай журналістыкі; 3) фарміраванне сацыялістычнай сістэмы журналістыкі на Беларусі; 4) развіццё журналістыкі Рэспублікі Беларусь ва ўмовах суверэннай дзяржавы.

Змештавае напаўненне першага храналагічнага адрэзка, які акрэсліваецца межамі XVI–XIX стст., прадугледжвае, у адпаведнасці з тыпавай праграмай дысцыпліны, аналіз старажытнай беларускай публіцыстыкі як формы адлюстравання рэчаіснасці і перадумовы ўз-