

целенаправленно воздействовать на познавательные процессы. Данная работа должна начинаться с выявления принципиальных проблем образовательного процесса и обуславливаться творческим поиском новых подходов к профессиональной подготовке конкурентоспособных кадров.

#### **Список использованных источников**

1. *Коротковская, Е. В.* Использование метода Case-study в преподавании экономических дисциплин / Е. В. Коротковская // Методика преподавания экономики: опыт и проблемы: сборник статей / Саратовский гос ун-т; редкол.: Е. В. Огурцова [и др.]. – Саратов: Изд. центр «Наука», 2010. – 72 с.
2. *Романчик, Н. В.* Лидерство в учреждениях профессионального образования: учеб.-метод. пособие / Н. В. Романчик. – Минск: РИВШ, 2012. – 130 с.
3. *Романчик, Н. В.* Психология управления / Н. В. Романчик, Е. П. Пыко. – Минск: РИВШ, 2021. – 124 с.

УДК 378.046.4

### **ТРЕНИНГИ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТУ**

*Е. А. Семак*

Республиканский институт высшей школы, Минск, Беларусь

*Е. А. Алпатова*

Государственный университет управления, Москва, Россия

*Обсуждаются проблемы проектирования и подготовки современных образовательных технологий, а именно, для формирования тренинга при обучении взрослых на основе ключевых принципов андрагогики как основной современной образовательной технологии, способствующей развитию персонала, определению и качественному повышению потенциала трудовых ресурсов организации. В работе определена роль предтренинговой подготовки и особенностям первоначальной диагностики участников тренинга для наполнения образовательного контента для эффективного процесса обучения в течение тренинговой сессии. Особое место уделено формированию вводных требований: к тренинговому пространству, необходимому оборудованию, количеству участников тренинговой сессии, расстоянию между участниками для обеспечения психологического комфорта, расстоянию между участниками и тренером во время тренинга.*

*Ключевые слова:* тренинг; предтренинговая подготовка; обучение персонала.

**TRAININGS AS AN EFFECTIVE FORM OF MANAGEMENT EDUCATION***E. A. Semak*

National Institute for Higher Education, Minsk, Belarus

*E. A. Alpatova*

State University of Management, Moscow, Russia

*The problems of designing and preparing modern educational technologies are discussed, namely, for the formation of training in teaching adults based on the key principles of andragogy, as the main modern educational technology that contributes to the development of personnel, the definition and qualitative increase of the potential of the organization's workforce. The work defines the role of pre-training preparation and the peculiarities of the initial diagnostics of the training participants for filling educational content for an effective learning process during the training session. Special attention is paid to the formation of introductory requirements: to the training space, the necessary equipment, the number of participants in the training session, the distance between the participants to ensure psychological comfort, the distance between the participants and the trainer during the training.*

*Keywords: training; pre-training preparation; personnel training.*

Особую роль в современных образовательных технологиях при обучении персонала играет тренинг, он носит системообразующий характер, включающий все вариации современных интерактивных образовательных технологий. Интерактивные образовательные технологии выступают как основной вид обучающей технологии [1]. Для эффективного проведения обучения посредством современной образовательной интерактивной формы – тренинга – тренер-разработчик должен осуществить детальную проработку тренинговой программы, но не менее важную роль играет качественная организация предтренинговой подготовки. Тренинг – это такая образовательная технология, которая позволяет вовлечь в интерактивное взаимодействие всех слушателей программы повышения квалификации, не зависимо от демографических характеристик, что повышает заинтересованность к процессу обучения и повышает мотивацию к обучению, а, следовательно, и ответственность за результаты обучения. Предтренинговая подготовка имеет две основные направленности: на организацию тренингового пространства, а также на проведение экспресс-психодиагностики участников тренинга и основы для осуществления, в дальнейшем, работы с кадровым резервом в стиле карьерного коучинга как одной из основных современных технологий по эффективному управлению персоналом [2].

Основные практические приемы и алгоритм подготовительного этапа при проектировании современных образовательных технологий.

1. Помещение для проведения тренинга. Прежде всего интерьер помещения должен быть выдержан в нейтральных тонах, иметь удобную мебель. Помещение для тренинга должно быть с комфортной температурой (от +23 до +25 градусов), хорошо вентилируемым и освещенным, дополнительным бонусом для повышения комфортности тренинго-

вого помещения будет наличие кулера с питьевой водой или автомата для приготовления кофе. Минимальное расстояние между участниками тренинга, согласно эргономическим требованиям о рабочем месте для комфортной организации обучения, составляет расстояние, равное длине от кончиков пальцев до локтевого сгиба (в среднем 50–60 см). Таким образом, для 20 участников площадь тренингового пространства должна составлять 25 кв. м.

2. Технические средства и инвентарь. Набор технических средств и основных инструментов состоит из: флипчарта, бумаги в рулоне для флипчарта белого цвета, набора фломастеров 3–4 цвета, набора текстовыделителей, используемых для привлечения внимания к главному в информационном блоке, экрана, проектора, ноутбука или ПК.

3. Рассадка участников и управление групповой динамикой участников. Места для рассадки участников желательно подготовить заранее. Рассадка участников хороша в виде полукруга (если участников более 15, то в два параллельных полукруга) с публичной дистанцией между участниками и тренером. Публичная дистанция общения варьируется от 3,6 м до 5 м. Тренер должен понимать, что участники, выбирая место рассадки, выбирают и роль поведения на тренинге (часто неосознанно, но иногда и сознательно): участники, расположившиеся с левой стороны от тренера, готовы принять роль «критиков», а те, кто располагается с правой стороны, – роль «коммуникаторов», в центре чаще располагаются те участники, которые являются лидерами или хотят играть эту роль.

4. Предтренинговое онлайн-интервьюирование и онлайн-тестирование участников. Идеальными условиями для тренера и последующего успешного проведения тренинга является проведение предтренинговой подготовки в виде сбора данных об участниках с помощью личных интервью или обработки результатов онлайн-тестирования, предлагаемого тренером, как средства экономии времени будущего участника тренинга. При личном интервьюировании будущих участников тренинга тренеру необходимо разработать специализированную анкету с вопросами и мини-кейсами, позволяющую выявить психотип участника, уровень заданного в будущем тренинге навыка, основу проблематики или «провисания» навыка, уровень мотивации к обучению в тренинге, а затем на основе полученных данных сформировать индивидуальный подход к каждому будущему участнику тренинга. Обработывая результаты тестирования, тренер получает возможность определения возможного уровня сопротивления в группе, форм работы, которые эффективно использовать, отталкиваясь от индивидуальных особенностей будущих участников, тренинга.

В результате нашего исследования был сформирован алгоритм предтренинговой подготовки, способствующей созданию эффективных условий для проведения обучения взрослых в интерактивном формате. Соблюдение стадий с нарастающей сложностью, особенно для начинающих тренеров, безусловно, будет способствовать выполнению тренерской задачи в процесс проведения тренинга, но, является не единственным условием успешности образовательного процесса в дальнейшем, так как ведущую роль, конечно, будет играть информативность наполнения собственно самого тренинга, а также стиль ведения тренинга, личная харизма тренера и внимание к участникам группы во время тренинговой сессии [3].

**Список использованных источников**

1. Алпатова, Е. А. Диагностика применения тренинговых технологий для эффективного проведения повышения квалификации государственных служащих / Е. А. Алпатова // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – Ростов н/Д.: Ростов. филиал ГКОУ ВО «РТА». – 2015. – № 4(21). – С. 105–108.
2. Твердола, Н. М. Работа с кадровым резервом в стиле карьерного коучинга с использованием метапрограммного подхода / Н. М. Твердола. – М.: ГУУ; Вестник университета. – 2020. – № 5. – С. 78–82.
3. Алгоритм подготовительного этапа при проектировании современных образовательных технологий / Е. Алпатова [и др.] // Междунар. конф. «ASEDU-2020: Перспективы развития естественно-научного, инженерного и цифрового образования», Красноярск, 8–9 окт. 2020 г.

УДК 378.046.4

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА В МАГИСТЕРСКОЙ ПОДГОТОВКЕ  
КАК МЕТОД РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ  
БУДУЩЕГО ЭКОНОМИСТА***К. В. Якушенко*

Белорусский национальный технический университет, Минск, Беларусь

*Обсуждаются проблемы привлечения магистранта к образовательному процессу, при котором обучающийся выступает в роли преподавателя. Определена роль педагогической практики в магистерской подготовке экономиста для приобретения магистрантами собственного педагогического опыта для выработки соответствующего профессионального мышления и мировоззрения. Особое место уделено описанию инновационного метода кейс-стади для использования в проведении занятия. Описана общая схема практики по экономическим дисциплинам.*

*Ключевые слова: магистерская подготовка; кейс-стади; преподаватель-куратор; педагогическое занятие.*