

забезпечення, розвиток послуг в територіальних громадах, які є необхідними для осіб, які потрапили в складні життєві обставини.

Список використаних джерел

1. Лукашевич М.П., Семигіна Т.В. Соціальна робота (теорія і практика). К.: Каравела, 2009. 368с.
2. Семигіна Т.В. Сучасна соціальна робота. Київ: Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2020. 275с.
3. Соціальне підприємництво. URL : <https://surli.cc/rtrbwjl>

Костянтин Щербина

аспірант

Тернопільський національний педагогічний університет

імені Володимира Гнатюка

м. Тернопіль

Науковий керівник: Ольга Сорока

професор, доктор педагогічних наук,

завідувачка кафедри соціальної роботи та

менеджменту соціокультурної діяльності

Тернопільський національний педагогічний університет

імені Володимира Гнатюка

м. Тернопіль

КОРПОРАТИВНИЙ ТРЕНІНГ ЯК ЕФЕКТИВНА ФОРМА ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

Автор піднімає питання щодо важливості професійної підготовки майбутніх управлінців засобами тренінгу. Увагу зосереджено на можливостях корпоративного тренінгу, складовими якого є активні методи навчання, спрямовані на розвиток навичок командо утворення (обговорення бізнес-кейсів, рольові бізнес-ігри, проєктні методики).

Ключові слова: *командоутворення, команда, мала команда, тренінг, корпоративний тренінг, майбутні менеджери, робота в команді.*

На сучасному етапі стрімких змін у психолого-педагогічній та управлінській галузях особливої актуальності набуває формування компетентних фахівців-менеджерів, що виявляють активну життєву

позицію, здатність вибудовувати партнерські стосунки, вміння ефективно працювати не тільки індивідуально, але й у команді.

У процесі професійної підготовки майбутніх управлінців особливу увагу приділяють розвитку навичок роботи в команді. Затребуваним та ефективним стає не просто процес навчання знань у професійній управлінській сфері, а й формування здатності особистості гнучко реагувати на зміни довкілля, адекватно орієнтуватися в бізнес-просторі, уміло добираючи форми роботи та спілкування в колективі.

Науковці по-різному трактують «команду». Зокрема, В. Киричук запропонував «таке трактування команди як колективу (групи) осіб, що працюють для досягнення єдиної мети і розвитку через взаємодію» [1, с. 2]. Погоджуємося із Р. Мухом у тому, що «особливістю команд є спільне бачення мети, а також розуміння можливості доповнювати зусилля один одного на шляху до успіху» [2, с. 9].

Складовими команди, на думку В. Киричука, є: «єдина організаційна мета і цілі для досягнення яких була створена команда; самоорганізація в розподілі ролей та лідерства в команді; командна комунікація (взаємодія), що допомагає ефективно обмінюватись інформацією; командна робота як результат синергії членів команди та максимальна мобілізація на досягнення цілей; командна культура, що формує колектив, правила і норми поведінки в команді» [1, с. 2].

О. Хміляр наголошує на важливості для менеджерів саме малої команди, підкреслюючи, що «високоефективна мала команда – еталонна модель обдарованих і талановитих особистостей, які щоденно відточують свої навички, генерують безліч новаторських ідей, володіють навичками критичного мислення та зворотного зв'язку у процесі діяльності, уміють підвищувати моральний дух у кризових ситуаціях» [4, с. 57].

Для розвитку малої команди пропонуємо застосовувати тренінг, яку розглядаємо як технологію навчання, оскільки, на думку В. Помилуйко, «тренінговим заняттям притаманні всі ознаки технологій – проектованість, системність, керованість, ефективність, можливість відтворення тощо» [3, с. 472]. Погоджуємося із сучасними дослідниками в тому, що «тренінг як групова форма роботи дозволяє його учасникам свідомо переглянути сформовані раніше стереотипи поведінки та створює умови, коли кожен член групи оточений турботою, людською увагою і душевним теплом [3, с. 471]. Сьогодні можна назвати чотири основні групо-динамічні процеси, з

якими необхідно працювати тренеру: групове згуртування, груповий тиск, лідерство та ухвалення групових рішень.

Корпоративний тренінг розроблений для здобувачів фахової передвищої освіти спеціальності 073 Менеджмент і спрямований на розкриття потенціалу його учасників, розвиток здатності гнучкого спілкування з різними членами групи, знаходження компромісів, умінь взаємодіяти в команді з метою досягнення спільної мети.

Для першокурсників на початку навчального року пропонуємо провести триденний корпоративний тренінг, під час якого всі учасники мають змогу познайомитися один з одним, «зламати кригу», зняти зайву напругу і тривожність перед початком навчання в новому колективі. До тренінгу слід залучати як студентів старших курсів, так і викладачів циклових комісій, які не тільки проводять різноманітні завдання на командоутворення в групі, а й здійснюють спостереження, аналізують особистісні якості учасників тренінгу з метою подальшої ефективної побудови освітнього процесу.

Важливими, на нашу думку, формами й методами роботи з майбутніми управлінцями є завдання на спілкування, знайомство та командоутворення: «Снігова куля», «Компліменти», «Ми – одна команда», «Будівництво мосту», «Театр-експромт», «Плутанина», «Броунівський рух», «Побудувати цифру», «Шукаю друга» тощо.

Наприкінці тренінгу слід опитати всіх учасників, студентів і викладачів, які брали в ньому участь. Позитивним вважаємо той факт, що більшість майбутніх менеджерів – учасників тренінгу, відзначали позитивну динаміку в розвитку командоутворювальних якостей, корисність і ефективність проведених форм і методів роботи.

Студенти наголошували, що «Тренінг допоміг відчути себе частиною команди...»; «Було приємно й цікаво перебувати в групі та виконувати завдання...»; «З'явилась більша довіра в групі...»; «Виникло бажання продовжити взаємодію в групі...» і т.п. У підсумку, студенти починають навчальну діяльність з підвищеним інтересом і мотивацією, плавно залучаючись до освітнього процесу.

Надалі, під час занять з майбутніми управлінцями, слід використовувати активні методи навчання, спрямовані на розвиток навичок командоутворення: обговорення бізнес-кейсів, рольові бізнес-ігри, проєктні методики тощо, де вони вчаться обстоювати свою точку зору і думку команди. Таким чином, процес навчання стає цікавішим та ефективнішим,

розвиваючи командоутворювальні компетенції майбутніх менеджерів, уміння делегувати повноваження, надавати зворотний зв'язок, розвиваючи затребувані компетенції майбутніх управлінців.

Список використаних джерел

1. Киричук В. Сутність та типологія команд. *Економіка та суспільство*. 2024. (62). С. 1–6. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-62-67>
2. Муха Р. А. Команда, її суть та особливості розвитку. *Ефективна економіка*. 2015. №8. С. 1–10. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4253>
3. Помилуйко, В. (2019). Використання тренінгу в системі корпоративного навчання дорослих. *Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології»*. 2019. (28). С. 469–480. URL : <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-28.%p>
4. Хміляр О. Ф. Команда серед команд. Чому мала команда є ефективною бойовою одиницею? *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія Психологія. 2024. Вип. 1. С. 53–59. URL : <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/275/353>

Ірина Ящищак,
менеджер відділу з Соціальної роботи
Sincere Care Agency (Нью Йорк, США);
випускниця аспірантури (ОНП «Соціальна робота»)
Тернопільського національного педагогічного
університету імені Володимира Гнатюка
м.Тернопіль

Наталія Олексюк
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи та
менеджменту соціокультурної діяльності,
Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка
м.Тернопіль

РОЛЬ СТУДЕНТСЬКОЇ СЛУЖБИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНКЛЮЗІЇ ДЛЯ СТУДЕНТІВ З РІЗНИМИ ПОТРЕБАМИ ТА