

ВОЛЕВАХА ІРИНА БОРИСІВНА

Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка,
м. Чернігів

МЕТОД НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ У ПІДГОТОВЦІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ДО РОБОТИ У БІЗНЕС-ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття присвячена визначенню умов застосування методу навчального тренінгу у навчальному процесі підготовки студентів-психологів до роботи у бізнес-організації. Застосування методу навчального тренінгу при підготовці бізнес-психологів передбачає врахування таких умов, як обмежений особистий досвід студентів перебування і роботи у бізнес-організації, широке коло позицій розгляду організаційного процесу, орієнтація процесу навчальної підготовки на конкурентоздатність, як головну мету бізнес організації, широке коло міжпредметних зв'язків, відсутність готових рішень, технологій, які з великою вірогідністю дадуть позитивний результат у ринкових умовах. Авторкою проілюстровано метод навчального тренінгу на прикладі конкретних навчально-методичних розробок.

Ключові слова: навчальний тренінг, бізнес-організація, підготовка психологів, моделювання, ігровий простір, інтерактивність, рефлексія, кейс, проект.

Постановка наукової проблеми.

Розвиток ринкових відносин та постійне зростання гостроти конкуренції на всіх сегментах ринку призводить до зростання потреби організацій у психологічному забезпеченні конкурентних переваг бізнес-організації чи підприємства. Відповідно зросла потреба у кваліфікованих психологах сфери бізнесу, і на сьогодні на ринку праці відчувається значний дефіцит добре підготовлених фахівців.

У сучасних умовах психологізація практично всіх сфер суспільного життя та зростаючий інтерес до проблем людини формують запит на підготовку компетентних фахівців-психологів, здатних до творчого і свідомого виконання діяльності у професійному середовищі, яке постійно змінюється. Відповідно, зараз вже не досить дати студентам вишу певний набір знань та вмінь, визначений освітньо-кваліфікаційною характеристикою, сподіваючись, що вони будуть автоматично успішно застосовані у професійних ситуаціях. Педагогічна практика свідчить, що формування міцних

професійних компетенцій майбутніх випускників вищих навчальних закладів, перетворення їх у суб'єктів професійної діяльності, потребує використання у навчальному процесі окрім традиційних педагогічних форм і методів навчання психологічних технологій, спрямованих на розвиток здатностей особистості. Відповідно, перед викладачами стоїть завдання постійного удосконалення психолого-педагогічних засобів підготовки фахівців, розробка та впровадження інноваційних методів, що дадуть змогу повною мірою реалізувати переваги компетентнісного підходу у вищій освіті, курс на реалізацію якого взятий освітянським загалом нашої країни, що і обумовлює актуальність нашого дослідження.

Мета статті – визначити умови застосування та проілюструвати на конкретних навчально-методичних розробках метод навчального тренінгу у навчальному процесі підготовки студентів-психологів до роботи у бізнес-організації.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Тематика застосування тренінгових технологій в освітньому середовищі вищого навчального закладу привертає увагу вітчизняних та зарубіжних науковців та педагогів уже протягом досить тривалого часу. Психологічний тренінг розглядається у якості засобу розвитку професійно важливих якостей особистості майбутнього фахівця, формування його професійної спрямованості, емоційної саморегуляції та самоконтролю, навичок міжособистісного спілкування, рефлексивних якостей тощо.

Застосуванню тренінгу у якості методу навчання, що має на меті завоювання студентами знань, навичок та умінь навчальної програми, впровадження практико-орієнтованої освіти у початковий процес вишу також присвячена значна кількість наукових праць [3-7]. Як одну з чотирьох парадигм визначення поняття «тренінг» І.В. Вачков виділяє підхід до його розуміння як форми активного навчання, метою якої є передача психологічних знань, а також розвиток певних умінь та навичок [1].

Використання психологічних технологій у якості саме методів навчання досі є предметом дискусій, особливо у педагогіці, хоча у практиці професійної підготовки вони використовуються вже достатньо довго. Так, широкого розповсюдження набули методи активного соціально-психологічного навчання (АСПН), розроблені Т.С. Яценко, тренінгові програми підготовки фахівців соціономічних професій, розроблені

Ю.М. Швалбом, тренінгові програми підготовки працівників МВС та МНС, розроблені С.І. Яковенком, Л.І. Мороз, В.О. Лефтеровим, С.О. Тимченко та інші, а різноманітні ділові та рольові ігри взагалі успішно використовуються вже не один десяток років. Хоча у навчальному процесі використовуються різні психологічні технології, але всі вони мають одну спільну рису – вони спрямовані на оволодіння способами вирішення практичних завдань діяльності у конкретних ситуаціях.

Метод навчального тренінгу для викладання соціономічних дисциплін активно розроблявся вітчизняним психологом Ю.М. Швалбом та його послідовниками. У рамках цього підходу тренінг розглядається як форма активного навчання, метою якого є, перш за все, передача психологічних знань, а також розвиток певних умінь і навичок, передбачених навчальною програмою. Навчальні тренінги визначаються авторами як спеціально-організовані дії з моделювання навчальних ситуацій з метою формування базових понять і компетенцій на основі проблематизації індивідуального досвіду учасників [3]. Під час занять студенти виконують тренінгові вправи адаптовані до майбутньої професійної діяльності з опорою на інструктивно-методичні матеріали. Викладач-тренер при цьому не виступає транслятором знань у звичному розумінні, а радше здійснює управління організованою діяльністю студентів.

А.В. Кунцевська описує трьохетапну конструкцію розгортання навчального тренінгу. На першому етапі відбувається організація простору соціально-психологічної взаємодії учасників викладачем-тренером за допомогою різноманітних засобів соціально-психологічного тренінгу: вправи, ігри, моделювання тощо. У якості результату для учасників має стати особистісне переживання певної ситуації, певний емоційний досвід. На другому етапі тренер організує середовище, що має на меті вихід учасників у рефлексивну позицію для того, щоб зафіксувати у їх свідомості межі різних позицій: зовнішньої («фахівець», «методист», «дослідник») та позиції учасників тренінгу («Я-учасник»). Результатом для учасників тут виступає поняття про спосіб дії, оволодіння засобом та поняттями, що утворилися на основі власного досвіду, формування професійної позиції. На третьому етапі відбувається утілення учасниками отриманого способу дії на рівнях: теоретичному (описуючи власні дії у гіпотетичній ситуації); моделювання (демонструючи набуті компетенції в ігровій ситуації) та практичному

(проходячи практику під супервізією фахівця). Результатом для учасників тут є отримання досвіду реалізації способу дії; готовність до професійної діяльності [5].

Аналіз наукових досліджень та практичних напрацювань з даної теми [3; 5; 6] дозволяє виділити основні відмінні риси методу:

1. Моделювання дійсності в аудиторних умовах – студенти діють «тут» і «зараз» у змодельованій викладачем ситуації, яка є відображенням професійної реальності.

2. Інтерактивність (колективна мислєдіяльність) і партисипація – процес колективної розумової діяльності в навчальному тренінгу дозволяє включити до навчальної діяльності усіх без винятку студентів, спрямувати їх зусилля у конструктивне русло, і цим самим підвищувати мотивацію до навчання і пізнання нового.

3. Виведення знань з особистого досвіду участі в колективній діяльності і закріплення навичок в процесі цієї діяльності. Навчальний тренінг, створюючи ігрову реальність, дозволяє вирішувати цілком реальні проблеми, пов'язані з майбутньою професійною діяльністю.

Результатом повинна стати проекція студентом навчальної ситуації і власних дій у ній у певну реальність, що дозволяє в подальшій професійній діяльності швидко адаптуватися до ситуації (проблемної або взагалі невизначеної) і вирішити поставлені завдання завдяки сформованому репертуару способів дій. Навчальний тренінг як активна технологія навчання дозволяє створити особливий освітній простір, у якому не лише актуалізується особистісний досвід студента, усвідомлюються та емоційно переживаються власні обмеження, але й відбувається колективний пошук способів дій у ситуації невизначеності, їх алгоритмізація та привласнення кожним студентом [3].

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів.

Використання інтерактивних тренінгових технологій у навчальному процесі сприяє формуванню практичних навичок роботи кожного студента у різних психологічних технологіях та у групах різного типу. Отримання такого досвіду стає підґрунтям для наступного удосконалення вже засвоєних та опанування нових технологій, без яких неможлива ефективна практична діяльність сучасного організаційного психолога.

Застосування методу навчального тренінгу у навчальному процесі підготовки студентів-психологів до роботи у бізнес-організації передбачає врахування таких умов:

1. Обмежений, а часто просто відсутній особистий досвід студентів перебування і роботи у бізнес-організації, особливо студентів денної форми навчання. Незважаючи на наявність у навчальному плані відповідних дисциплін, уявлення студентів зазвичай фрагментарні, їх розумінню організаційного процесу бракує цілісності – у студентів немає можливості накласти вивчені теоретичні моделі та схеми на реальні ситуації. Відповідно моделювання організаційних умов, на яких базується навчальний тренінг є чи не єдиним шляхом подолання даного обмеження.

2. Широке коло позицій, з точки зору яких майбутньому психологу необхідно навчитися розглядати організаційний процес: практичний психолог, управлінець, партнер, працівник, клієнт та ін. Лише у цьому разі можливе осмислене застосування засвоєних методів роботи. У ситуаціях навчального тренінгу обов'язково необхідно створювати можливості для дій і творчості учасників у зазначених позиціях.

3. Необхідність відповідності отриманої підготовки майбутніх психологів сфери бізнесу головній меті будь-якої організації ринкового типу – досягнення, збереження та підвищення конкурентоздатності, тобто здатності задовольнити потреби клієнтів краще, ніж конкуренти. Попередній аналіз дозволив визначити чотири базові компетенції у роботі практичного психолога щодо забезпечення конкурентоздатності організації: 1) складання психологічних портретів; 2) психологічний супровід діяльності менеджерів і персоналу; 3) психологічне проектування організаційних процесів та взаємодії з зовнішнім середовищем, його параметрів; 4) психологічний вплив з метою зміни характеристик організації та параметрів зовнішнього середовища. Всі вони реалізуються у виконанні психологом своїх завдань щодо психологічного забезпечення внутрішньоорганізаційних процесів, маркетингової діяльності підприємства та переговорного процесу (див. детальний опис даних компетенцій у одній з наших попередніх робіт [2]).

4. Широке коло міжпредметних зв'язків: студентам-психологам сфери бізнесу необхідні знання та вміння з економічної теорії, менеджменту, маркетингу, психології праці, психологічного консультування та корекції, психології впливу та ін. Саме в умовах виконання завдань навчального

тренінгу студенти стикаються з необхідністю їх актуалізації і інтеграції у діяльність по вирішенню проблеми.

5. Відсутність готових рішень, технологій, які з великою вірогідністю дадуть позитивний результат, адже ринкові умови дуже мінливі, та і саме поняття конкурентоздатності передбачає унікальні успішні рішення (унікальна комерційна пропозиція, відмінності від конкурентів, впізнаність на ринку). Навчальний тренінг не обмежує учасників шаблонами дій та встановленими рамками технологій, сприяє формуванню здатності до свідомого вибору шляхів вирішення проблем, розвиває їх суб'єктність.

На наш погляд, поєднання ситуаційного та задачного підходів у навчальних тренінгах дає змогу максимально наблизити процес навчання до потреб підготовки практичних психологів. Тому основним психологічним інструментом формування готовності майбутніх психологів до роботи у бізнес-організації та їх компетенції у вирішенні завдань психологічного забезпечення її конкурентоздатності є розробка навчальних тренінгів, побудованих на проблемних ситуаціях, вирішення яких і забезпечує отримання навчальних результатів.

Наведемо приклади деяких застосованих нами навчальних ситуацій та психолого-педагогічних форм організації роботи з ними у навчальному процесі.

Технологія навчального тренінгу застосовується нами, зокрема, при вивченні теми «Психологія прийняття управлінських рішень» (дисципліна «Психологія управління»). У рамках ділової гри «Робота в чужому місті» організовується процес групового прийняття рішення групою студентів для вирішення ігрового завдання: прийняття рішення щодо того, як заробити групою певну суму грошей протягом місяця, знаходячись у чужому місті і не маючи там жодних знайомств. Частина студентів працює у групі, частина виступає у ролі експертів – вони спостерігають за процесом і готують свої висновки з позиції отриманих ролей: експерт-управлінець, експерт-практичний психолог, експерт-потенційний роботодавець. Після оголошення прийнятого рішення та плану дій зачитуються висновки експертів, проводиться групова рефлексія. На фінальному етапі, виходячи з набутого досвіду, студенти готують рекомендації щодо оптимізації процесу колективного прийняття рішення, визначають роль практичного психолога у ньому, пропонують відомі їм техніки роботи. Завдяки цій діяльності вирішується цілий ряд навчальних за-

вданы з теми: формування поняття прийняття рішень, уявлення про основні етапи раціонального прийняття рішення, групові ролі та психологічні феномени групового прийняття рішень, формування навичок прийняття рішень, управління процесом групового прийняття рішень, психологічні прийоми підвищення ефективності процесу та ін.

Моделювання виробничого процесу та ринкових взаємодій на рівнях «виробник-постачальник», «виробник-споживач» застосовується нами у діловій грі «Виробництво» при вивченні теми «Психологія виробника і споживача» (дисципліна «Економічна психологія»). Підгрупи студентів об'єднуються у «фірми», обґрунтовують бізнес-ідеї, отримують «стартовий капітал», здійснюють «закупівлі» матеріалів та обладнання, організують процес виробництва виробів hand-made, «маркетингову підтримку» свого проекту, при цьому взаємодіючи у створеному ігровому просторі між собою, а також з «постачальниками» та «споживачами». На першому етапі студенти виступають безпосередніми учасниками відповідно до вибраних ролей, далі під час обговорення займають експертні позиції. Обов'язково проводиться рефлексія щодо власних рішень та способів дій.

Доцільно поєднувати метод навчального тренінгу з методом проєктів, що передбачає побудову навчання на активній основі через проєктувальну діяльність студента. Для цього необхідно змодельовати проблему (або взяти її з реального життя), для вирішення якої студенту необхідно докласти наявні знання, а також нові знання, які ще належить набути, щоб виконати навчальне завдання. Так, у рамках вивчення дисципліни «Організаційна психологія» ми практикуємо створення колективну підготовку студентами проєкту організації певної сфери (яку б вони бажали створити у реальному житті): студентами окреслюється місія майбутньої організації, її цілі, проєктуються основні та допоміжні процеси, приводяться стислі характеристики виробничого процесу, описуються соціальна та технічна підсистеми, внутрішня і зовнішня організаційні структури, технологія, продукт, комунікації. Готуються схематичні графічні зображення, що ілюструють проєкт. Після підготовки проєктів в підгрупах проводиться їх презентація та обговорення.

Іншим прикладом організації пізнавальної діяльності студентів за проєктним методом є завдання для самостійної роботи студента у рамках вивчення курсу «Організаційна психологія». Студенти йдуть до обраної

реально діючої організації, знайомляться її з внутрішнім та зовнішнім середовищем, вивчають соціально-психологічні аспекти функціонування організації і за результатами готують проекти підвищення конкурентоздатності організації психологічними методами, оптимізації соціально-психологічних процесів організації.

Також з метою формування компетенції «Психологічне проектування організаційних процесів» нами застосовується групова покорова розробка студентами проекту нововведення, спрямованого на вирішення певної соціально-психологічної проблеми свого факультету (або реалізації нової можливості для покращення організаційного середовища).

Однією з технологій, що добре зарекомендувала себе у освітній практиці є кейс-метод (case-study) – навчання через розбір конкретного випадку або ситуації професійної діяльності. Студенти аналізують реальну ситуацію, опис якої містить практичну проблему, яка цілеспрямовано актуалізує певний комплекс знань, необхідний для її вирішення, спонукає до творчого пошуку. Тобто, кейс можна тлумачити як опис реальної події в професійній діяльності фахівця, він імітує професійну реальність, фактично виступаючи зразком реальних професійних ситуацій, завдань і проблем, з якими майбутній фахівець буде стикатися у своїй професійній діяльності.

Нижче подано кейс – опис ситуації для аналізу та вирішення для студентів, що вивчають спецкурс «Робота психолога в організації» (компетенція «Психологічний супровід діяльності менеджерів та персоналу»).

Опис ситуації: Рік тому в організацію після закінчення ВНЗ прийшов молодий фахівець-маркетолог Н. Його добре зустріли в колективі. Але майже відразу співробітники стали помічати деякі помилки в його роботі, відхилення від звичних їм методик і способів діяльності. Через 3 місяці у відділ маркетингу був прийнятий ще один молодий фахівець К. З перших днів він старанно взявся за виконання своїх обов'язків. Але його знання, тактика роботи також не отримали схвалення досвідчених працівників відділу. Останні, довіряючи лише всьому перевіреному, з найкращих намірів намагалися примусити молодих фахівців діяти за своїми «правилами». В результаті у відділі склалася напружена ситуація. Старожили відчувають себе ураженими, можливо, вбачають в таких діях загрозу. Новачки демонструють неприязнь у відповідь, бажання дати відсіч з будь-якого приводу, а також, певною мірою, прагнуть схилити решту працівників від-

ділу до активних і, на їх думку, прогресивних дій, здатних дати більш високі результати діяльності. *Завдання:* проведіть аналіз конфліктної ситуації та запропонуйте шляхи її вирішення.

Організація навчання при роботі з такими ситуаціями передбачає використання таких психологічних технологій, як: створення психологічної моделі ситуації та перевірки її адекватності через застосування рольових ігор та різноманітних тематичних тренінгів. Роботу з описаною ситуацією пропонується організувати у три етапи. На першому група ділиться на чотири мікрогрупи. Перші дві беруть участь у психодрамі «День з життя відділу маркетингу», демонструючи конфліктну поведінку та комунікацію обох сторін. Дві інші готують бачення конфліктної ситуації кожна від своєї сторони, аргументи на свою користь та можливі звинувачення на користь іншої, тобто моделюють конфлікт у «свідомості» сторін. На другому етапі студенти у мікрогрупах або індивідуально готують аналіз та шляхи рішення конфлікту, а на третьому проводиться групове обговорення конфліктної ситуації та шляхів її вирішення.

Висновки і перспективи подальшого дослідження

Отже, навчальні тренінги спрямовані на формування навичок, умінь та способів дій у конкретних практично-професійних ситуаціях, розвиток важливих професійно значущих якостей студентів та формування готовності до професійної діяльності, оволодіння певними вміннями, пов'язаними з надбанням досвіду роботи у даній практиці.

Застосування даного методу, на нашу думку, дає змогу максимально наблизити процес навчання до потреб підготовки практичних психологів. Тому основним психологічним інструментом формування компетенцій фахівців з психології бізнесу є розробка проблемних, орієнтованих на практику ситуацій, вирішення яких і забезпечує отримання навчальних результатів. Поєднання знань лекційно-семінарського блоку з практичними ситуаціями їх застосування значною мірою підвищує не тільки рівень засвоєння, але й рівень усвідомлюваності самого процесу засвоєння і, що дуже важливо, рівень зацікавленості студентів у навчанні.

Метод навчального тренінгу поки не набув широкого поширення у вітчизняній практиці викладання психологічних дисциплін, однак, з нашого погляду, має значний потенціал у плані підвищення якості навчання. Перспективи подальшого дослідження ми вбачаємо у розробці та обгрун-

туванні методології підготовки навчальних тренінгів з метою сприяння підвищення ефективності діяльності педагогів щодо трансформації навчального матеріалу у форму навчального тренінгу, організації ігрових взаємодій, рефлексії та актуалізації студентами набутих знань у подальшій навчальній та професійній діяльності.

Список використаних джерел

2. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга / И.В. Вачков. – М: Издательство «Ось-89», 1999. – 446 с.
3. Волеваха І.Б. Модель готовності практичного психолога до роботи в бізнес-організації / І.Б. Волеваха // Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології ім Г.С. Костюка АПН України. / за ред. Максименка С.Д. – Т.7. – Вип.21 – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2009. – С. 26-31.
4. Євдокимова Н.О. Навчальний тренінг як технологія підготовки фахівця у ВНЗ / Н.О. Євдокимова, Ю.М. Швалб // Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В.О. Сухомлинського. Серія : Психологічні науки: зб. наук. праць. – Миколаїв: МНУ імені В.О. Сухомлинського, 2011. – Т. 2. – Вип. 7. – С. 121-217.
5. Керик О. Використання тренінгових технологій у професійній підготовці фахівців соціальної сфери / О. Керик // Молодь і ринок – №2 (121). – 2015. – С. 136-140
6. Кунцевська А.В. Тренінги в педагогічній діяльності. Навчально-методичний посібник / А.В. Кунцевська. – Харків: «Основа», 2009. – 208 с.
7. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС): Монографія. / Л.І. Мороз. – Івано-Франківськ: ЗАТ «Надвірянська друкарня», 2007. – 312 с.
8. Шегда О.В. Место и роль тренинговых технологий в образовательном пространстве высшего учебного заведения / О.В. Шегда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/36_NIO_2008/Psihologia/39396.doc.htm

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Vachkov I.V. Osnovy tehnologii gruppovogo treninga / I.V. Vachkov. – М: Izdatel'stvo «Os'-89», 1999. – 446 s.
2. Volevaha I.B. Model' gotovnosti praktynogo psyhologa do roboty v biznes-organizacii' / I.B. Volevaha // Aktual'ni problemy psyhologii'. Zbirnyk naukovykh prac' Instytutu psyhologii' im G.S. Kostjuka APN Ukraïny. / za red. Maksymenka S.D. – Т.7. – Vyp.21 – Zhytomyr: Vyd-vo ZhDU im. I. Franka, 2009. – S. 26-31.
3. Jevdokymova N.O. Navchal'nyj trening jak tehnologija pidgotovky fahivcya u VNZ / N.O. Jevdokymova, Ju.M. Shvalb // Naukovyj visnyk Mykolai'vs'kogo derzhavnogo universytetu imeni V.O. Suhomlyns'kogo. Serija : Psihologichni nauky: zb. nauk. prac'. – Zykolai'v: MNU imeni V.O. Suhomlyns'kogo, 2011. – Т. 2. – Vyp. 7. – S. 121-217.
4. Keryk O. Vykorystannja treningovyh tehnologij u profesijnij pidgotovci fahivciv social'noi' sfery / O. Keryk // Molod' i rynek – №2 (121). – 2015. – S. 136-140
5. Kuncyev's'ka A.V. Treningy v pedagogichnij dijial'nosti. Navchal'no-metodychnyj posibnyk / A.V. Kuncyev's'ka. – Harkiv: «Osнова», 2009. – 208 s.

6. Moroz L.I. Profesijno-psihologichnyj trening u stanovlenni osobystosti fahivcja (na prykladi pracivnykiv OVS): Monografija. / L.I. Moroz. – Ivano-Frankivsk: ZAT «Nadvirjans'ka drukarnja», 2007. – 312 s.
7. Shegda O.V. Mesto y rol' trenyngovykh tehnologyj v obrazovatel'nom prostranstve vysshogo uchenogo zavedenija / O.V. Shegda [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.rusnauka.com/36_NIO_2008/Psihologia/39396.doc.htm

Volevackha I.B.

THE METHOD OF EDUCATIONAL TRAINING IN THE PREPARATION OF PSYCHOLOGY STUDENTS TO WORK IN A BUSINESS ORGANIZATION

The article is devoted to the determination of the conditions of educational training method application in the preparation of psychology students to work in a business organization. The author adheres to the approach considering educational training as a form of active learning, the purpose of which is the transfer of psychological knowledge, as well as the development of certain skills and abilities specified by the curriculum.

As the main distinguishing features of the method, the author highlights modeling of a situation reflecting professional reality by the teacher, interactivity and participation, obtaining the knowledge from the experience of personal participation in collective activities and the strengthening of skills in the process of performing this activity.

Application of the educational training method in the preparation of business psychologists involves taking into account such conditions as limited personal experience of students' working in business organization, a wide range of positions in the consideration of the organizational process, the orientation of the training process to competitiveness, as the main goal of the business organization, a wide range of interdisciplinary connections, lack of ready-made solutions, technologies that are likely to give a positive result in market conditions. The maximum approaching of the learning process to the goals of the practical psychologists training is achieved by combining situational and task-oriented approaches in training sessions. The author illustrates the method of educational training with the examples of specific educational and methodological materials.

Keywords: *educational training, business organization, psychologists training, modeling, game space, interactivity, reflection, case, project.*

Волеваха И.Б.

МЕТОД УЧЕБНОГО ТРЕНИНГА В ПОДГОТОВКЕ СТУДЕНТОВ-ПСИХОЛОГОВ К РАБОТЕ В БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ

Статья посвящена определению условий применения метода учебного тренинга в процессе подготовки студентов-психологов к работе в бизнес-организации. Применение метода учебного тренинга при подготовке бизнес-психологов предполагает учет таких условий, как ограниченный личный опыт студентов пребывания и работы в бизнес-организации, широкий круг позиций рассмотрения организационного процесса, ориентация процесса учебной подготовки на конкурентоспособность, как главную цель бизнес организации, широкий круг межпредметных связей, отсутствие готовых решений, технологий, которые с большой вероятностью дадут положительный результат в рыночных условиях. Автором проиллюстрировано метод учебного тренинга на примере конкретных учебно-методических разработок.

Ключевые слова: *обучающий тренинг, бизнес-организация, подготовка психологов, моделирование, игровое пространство, интерактивность, рефлексия, кейс, проект.*