

Міністерство освіти і науки України
Одеський національний університет імені І.І Мечникова
Факультет романо-германської філології
Кафедра педагогіки

ДИПЛОМНА РОБОТА

«Педагогічні умови впровадження TRIZ- технології у процес професійної
підготовки майбутніх менеджерів»

«Pedagogical conditions of the implementation of TRIZ technology in the process of
training future managers»

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

011 Освітні, педагогічні науки

Виконала: студентка заочної форми навчання
Спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
спеціалізації «Освітній менеджмент у вищій школі»»

Іващенко Ольга Сергіївна

Керівник к.пед. н., доц. Вейландє Л.В.-В. _____

Рецензент к.пед. н., доц Кіріченко О.М.

Рекомендовано до захисту:
протокол засідання кафедри
№ _____ від _____

Завідувач кафедри
Цокур О.С

(підпис)

Захищено на засіданні ЕК № 6
протокол № _____ від _____
Оцінка _____ / _____ / _____
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)
Голова ЕК
Князян М. О.

(підпис)

Одеса

2018

Перелік умовних скорочень

ТРВЗ- теорія розв'язання винахідницьких завдань.

ТРТС - теорія розвитку технічних систем.

ОТСМ- загальна теорія сильного мислення.

ТРТС- теорії розвитку технічних систем.

АРИЗ - Алгоритм рішення винахідницьких задач.

ЖСТО- життєва стратегія творчої особистості.

ЗТСМ- загальна теорія сильного мислення.

ТРТЛ- теорія розвитку творчої особистості.

УА ТРВЗ -Українська Асоціація ТРВЗ.

МА ТРВЗ -Міжнародної Асоціації ТРВЗ.

РТВ - розвиток творчої уяви.

АРПС- Алгоритм розв'язання проблемних ситуацій.

АРВЗ - алгоритм рішення винахідницьких задач.

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| ВСТУП..... | 4 |
| РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ ПЕДАГОГІЧНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ..... | 10 |
| 1.1. Професійна підготовка менеджерів як психолого-педагогічна проблема | 10 |
| 1.2. Сутність та зміст використання ТРВЗ – технології у професійній підготовці майбутніх менеджерів..... | 28 |
| Висновки до розділу I..... | 43 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ I..... | 46 |
| РОЗДІЛ II РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ВПРОВАДЖЕННЯ ТРВЗ – ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ..... | 55 |
| 2.1. Обґрунтування педагогічних умов впровадження ТРВЗ – технології у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів..... | 55 |
| 2.2. Умови ефективного використання ТРВЗ – технології у професійному навчанні менеджерів..... | 73 |
| 2.3. Результати дослідно-експериментальної роботи з реалізації педагогічних умов впровадження ТРВЗ – технології у професійну підготовку майбутніх менеджерів..... | 78 |
| Висновки до розділу II..... | 88 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ II..... | 91 |
| ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ..... | 93 |
| ДОДАТКИ..... | 96 |
| АННОТАЦІЯ..... | 115 |

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний соціальний і економічний розвиток країни, що характеризується нестабільністю, жорсткою конкуренцією, постійними змінами ринкової кон'юнктури, потребує кваліфікованих, ініціативних менеджерів, які, по-перше, матимуть ґрунтовну теоретичну й практичну підготовку з фаху, по-друге, зможуть самостійно приймати рішення, пов'язані з професійною діяльністю та створювати власними силами нові науково-технічні цінності.

Однак далеко не всі молоді фахівці менеджери виявилися готові до роботи в нових умовах. Підготовка майбутніх фахівців в області менеджменту в вищих навчальних закладах відстає від запитів сучасного суспільства. Цим обумовлена необхідність якісної зміни професійної підготовки майбутніх менеджерів, її спрямованість на навчання активного використання особистісного ресурсу, творчого потенціалу та формування навичок вирішення нестандартних професійних завдань. Це призводить до необхідності перегляду форми та способів професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищому навчальному закладі, використання сучасних напрацювань в області технологій навчання, міждисциплінарних розробок форм і методів навчання.

Також актуальною залишається проблема знецінення процесу формування творчих здібностей, розвитку творчого мислення майбутніх менеджерів під час професійної підготовки у закладах вищої освіти. Її вирішення надасть можливість не тільки підвищувати професійну компетентність випускників, але й всебічно розвивати майбутнього фахівця, для якого характерними будуть цілеспрямованість, самостійність та критичність мислення, здатність діяти по-новому, пропонувати цікаві нестандартні підходи, постійне прагнення до вдосконалення.

У процесі дослідження можливостей використання ТРВЗ-технології у професійній освіті менеджерів ми спиралися на роботи, які містять розробки

методології ТРВЗ-педагогіки, дослідження проблем впровадження ТРВЗ-технології у педагогічний процес. [5; 9; 11; 20; 47; 55; 98; 99]

Незважаючи на достатню кількість робіт присвячених проблемі професійної підготовки менеджерів та використанню ТРВЗ-технології, як технології навчання та формування певних особистісних рис та якостей, питання вдосконалення професійної підготовки менеджерів у закладах вищої освіти за рахунок впровадження саме елементів ТРВЗ-педагогіки та ТРВЗ-технології до теперішнього моменту не було предметом окремого вивчення.

На основі вищевикладеного можемо говорити про необхідність дослідження проблеми використання сучасних технологій навчання для підвищення ефективності підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти, що обумовило вибір теми дослідження «Педагогічні умови впровадження

ТРВЗ-технології у процес професійної підготовки майбутніх менеджерів».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана відповідно до тематики, передбаченої планом науково-дослідної роботи кафедри педагогіки Одеського національного університету імені І.І.Мечникова «Університетська педагогічна освіта: історія, теорія і перспективи розвитку в умовах глобалізації» (номер державної реєстрації 0107U003865. Автором досліджувався аспект проблеми, пов'язаний з використанням сучасних технологій навчання у теорії і практиці професійної підготовки менеджерів.

Об'єкт дослідження: процес професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Предмет дослідження: педагогічні умови впровадження ТРВЗ-технології у процес професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Мета дипломної магістерської роботи: полягає у теоретичному обґрунтуванні та апробації педагогічних умов використання ТРВЗ-технології у професійній підготовці майбутніх менеджерів.

Завдання дослідження:

1. Дослідити сутність, зміст ТРВЗ-технології. Місце ТРВЗ-технології у класифікації сучасних педагогічних технологій.
2. Визначити можливості та галузь використання ТРВЗ-технології у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів.
3. Обґрунтувати педагогічні умови впровадження ТРВЗ-технології у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів.

Гіпотеза дослідження – підготовка майбутніх менеджерів буде ефективною, якщо у процесі підготовки реалізувати такі педагогічні умови:

- використання ТРВЗ-технології як інструменту рішення творчих задач та проблем;
- використання ТРВЗ-технології як інструменту розвитку творчої уяви майбутнього менеджера;
- використання ТРВЗ-технології як інструменту систематизації знань під час професійної підготовки менеджерів.

Методологічні засади дослідження відображають взаємозв'язок та взаємодію системного, діяльнісного й особистісного підходів до вивчення проблеми впровадження ТРВЗ-технології у процес професійної підготовки менеджерів.

Теоретичні джерела дослідження складають провідні положення щодо питань професійної підготовки та діяльності менеджерів (Т.А. Баклашова [14], Т. Котарбінський [36], І.І. Семенова [73]); концептуальні питання теорії якості професійної підготовки фахівців (І.Н. Баранов [15], Л. Влодарска-Зола [17; 18], Н.О. Зайцева [26]); питання використання сучасних педагогічних технологій у професійному навчанні фахівців (О.Є. Берікханова [16], В.Д. Бердоносів [35], Є.В. Крумкін [38], О.П. Околетов [51], Д.В. Чернілевський [95]); питання методології ТРВЗ-технології (Г.С. Альтшуллер [5-12], Є.В. Крумкін [38], А.І. Половинкін [60], М.М. Хоменко [93]).

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань і перевірки вихідних положень були використані:

– теоретичні: системний аналіз та узагальнення філософської, психологічної, педагогічної літератури з проблеми використання ТРВЗ-технології у професійну підготовку майбутніх фахівців;

– емпіричні: спостереження, тестування, аналіз продуктів творчої діяльності, експертна оцінка сприяли вивченню стану проблеми у практиці вищого навчального закладу; педагогічний експеримент дав змогу перевірити ефективність педагогічних умов впровадження ТРВЗ-технології у процес професійної підготовки майбутніх менеджерів;

– статистичні: методи математичної статистики з метою обробки результатів дослідно-експериментальної роботи для кількісного і якісного аналізу розробленої методики.

Експериментальна база дослідження. Дослідження проводилося на базі Одеського національного університету імені І.І.Мечникова, економіко-правовий факультет.

Організація дослідження. Дослідно-експериментальна робота проводилася упродовж 2017-2018 рр.

На першому етапі вивчався стан досліджуваної проблеми в теорії педагогіки та психології, визначався концептуальний апарат дослідження.

Другий етап дослідження включив три підетапи: констатуючий, формуючий та контрольний експерименти.

Формуючий експеримент мав за мету організацію цілеспрямованого педагогічного впливу, спрямованого на формування культури творчого, сильного мислення, розвиток здібностей до творчості, оволодіння методами та прийомами рішення творчих професійних задач бакалаврів-менеджерів у процесі фахової підготовки. Суть формуючого експерименту полягала в апробації педагогічних умов використання ТРВЗ-технології у професійній підготовці майбутніх менеджерів.

До та після проведення формуючого експерименту з майбутніми менеджерами було проведено діагностику. Основним завданням констатуючого експерименту виступило визначення рівня сформованості творчого мислення в

учасників експерименту до будь-якого формуючого впливу. В свою чергу, метою контрольного експерименту виступило визначення динаміки у розвитку творчого мислення в учасників експерименту за досліджуваний період.

На третьому етапі аналізувалися й узагальнювалися отримані в ході проведення дослідження результати, формулювалися загальні висновки.

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у тому, що:

– вперше теоретично обґрунтовано педагогічні умови впровадження ТРВЗ-технології у процес професійної підготовки менеджерів у закладах вищої освіти; досліджено вплив ТРВЗ-технології на процес формування творчого мислення майбутніх менеджерів;

– уточнено сутність, зміст та галузь використання ТРВЗ-технології у професійній підготовці майбутніх менеджерів;

– подальшого розвитку набули методи та прийоми професійної підготовки майбутніх менеджерів у закладах вищої освіти.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що в процесі роботи розроблено та впроваджено комплекс педагогічних умов використання ТРВЗ-технології у процесі професійної підготовки майбутніх менеджерів; розроблено комплекс завдань з використанням ТРВЗ-технології для професійної підготовки менеджерів та впроваджено означений комплекс завдань у курсі «Економіка підприємства» для студентів, 2 курсу економіко-правового факультету Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні, методичні та практичні результати й загальні висновки доповідалися, обговорювалися й одержали схвалення на: студентській та викладацькій наукових конференціях факультету РГФ Одеського національного університету імені І.І.Мечникова (Одеса, 2017, 2018 рр.), ІХ Міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Сучасна гуманітаристика» (Переяслав-Хмельницький, 2018 р.), Міжнародна науково-практична конференції «Конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах інформаційного суспільства» (Чернігів, 2018 р.).

Основні результати дослідження викладено в 2 публікаціях автора.

Структура та обсяг дипломної роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел до них, загального висновку, додатків. Повний обсяг дипломної роботи складає 111 сторінок машинописного тексту, з них 93 сторінки основного тексту. В роботі вміщено 4 таблиці, 2 малюнки, 8 додатків. У списку використаних джерел представлено 122 найменування.

Висновки до розділу II

Констатуючий етап дослідження дозволив встановити, що майбутні менеджери не усвідомлюють розвиток творчої особистості як процес самозростання, а їхні творчі здібності не розвиваються повною мірою. Ми припустили, що це може бути пов'язаним з переважанням в сучасних вищих навчальних закладах навчання репродуктивного, словесно-інформаційного типу, а також с з тим, що далеко не всі викладачі вищих навчальних закладів мають теоретичні знання про формування творчих здібностей в студентів, та з тим, що практичній діяльності педагогів у реалізації зазначеної проблеми не властиві такі риси, як системність та цілісність, а, значить, вона здійснюється епізодично.

Формуючий етап дослідження, який було реалізовано на базі Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова протягом II семестру 2017-2018 навчального року у рамках дисципліни «Економіка підприємства» (2 курс економіко-правового факультету), спрямованої на викладання ключових розділів та основ ресурсного забезпечення, управління, організації та ефективності господарювання у первинній ланці господарства, сукупності теоретичних і практичних знань з управління ринковою економікою. Метою формуючого етапу дослідження виступила організація цілеспрямованого педагогічного впливу, спрямованого на формування культури творчого, сильного мислення, розвиток здібностей до творчості, оволодіння методами та

прийомами рішення творчих задач у бакалаврів-менеджерів у процесі фахової підготовки. Суть формуючого експерименту полягала в апробації педагогічних умов використання ТРВЗ-технології у професійній підготовці майбутніх менеджерів.

Експеримент проводився зі студентами експериментальної групи. Студенти, які увійшли до контрольної групи, навчалися за програмою, затвердженою навчальним закладом.

Для роботи зі студентами експериментальної групи було обрано такий напрямок впровадження ТРВЗ-технології у педагогіку, як доповнення традиційних дисциплін ТРВЗ методами та засобами для досягнення ефективного результату навчання. Роботу зі студентами було побудовано трьома блоками:

1) ознайомчий (містив міні-лекції, які надавали змогу студентам познайомитися з сутністю ТРВЗ-технології та можливостями використання її у навчальному процесі); 2) практичний блок (реалізовувалися завдання, спрямовані на оволодіння інструментами рішення творчих задач, розвиток творчої уяви та систематизація знань за допомогою ТРВЗ-методів; у рамках даного блоку було проведено цикл занять з використанням ТРВЗ-технології); 3) узагальнюючий блок – використання ТРВЗ як інструменту систематизації знань.

Контрольний етап дослідження показав, що за досліджуваний період в експериментальній групі було відзначено значну позитивну динаміку в ставленні студентів до творчої діяльності та готовності творчо підходити до вирішення різноманітних проблем. Так, було визначено, що в означеній групі значно зросли показники за мотиваційно-динамічним критерієм, а саме підвищилися показники, які характеризують потяг до творчості, ентузіазм, інтерес до творчої діяльності. За особистісно-поведінковим та якісно-діяльнісним критеріями також відбулися значні зміни: студенти стали більш ініціативними та цілеспрямованими, вони стали виявляти більшу готовність до ризику у прийнятті рішень та навчилися створювати нові та оригінальні продукти. В контрольній групі за досліджуваний період також відбулися деякі

позитивні зміни у розвитку творчого мислення, але їх можна вважати незначними.

Матеріали першого розділу роботи висвітлено у публікаціях автора. [21]

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО РОЗДІЛУ II

1. Бердонос В.Д. Концепция внедрения ТРИЗ в высшую школу «ТРИЗ-конференция – 2007». / В.Д. Бердонос, А.Р. Куделько. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.metodolog.ru/01129/01129.html>
2. Бубенцов В.Ю. Информационные материалы Центра креативных технологий «Креативный мир» (Проект «Trizland.ru») / В.Ю. Бубенцов, В.И. Тимохов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trizland.ru>
3. Викентьев И.Л. Приёмы рекламы и public relations. – СПб: Бизнес-пресса, 2007. – 217 с.
4. Викентьев И.Л. Лестница идей: Основы теории решения изобретательных задач (ТРИЗ) в примерах и задачах. / И.Л. Викентьев, И.К. Каиков. – М.: Речь, 1992. – 104 с.
5. Володин П.В. ТРВЗ в менеджменте // Управление продажами. – 2013. – №6 (67). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.10v9.ru/publikatsii/statya-53.html>
6. Гальетов В.П. ТРВЗ в управлении бизнесом и миром [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.metodolog.ru/node/1851>
7. Истоки ТРИЗ // Сайт компании Трисолвер Украина. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.trisolver.com.ua/methoden/erfindungstheorie_triz.htm
8. Кравцова Е.Е. Разбуди в себе волшебника. – М.: Учебная литература, 1996. – 160 с.
9. Кругликов Г.И. Основы технического творчества. / Г.И. Кругликов, В.Д. Симоненко, М.Д. Цырлин. – М.: Народное образование, 1996. – 344 с.
10. Морозов А.В. Креативная педагогика и психология / А.В. Морозов, Д.В. Чернилевский. – М.: Традиция, 2004. – 559 с.
11. Решетова З.А. Психологические основы профессионального обучения. – М.: МГУ, 1995. – 196 с.

12. Решетова З.А. Формирование системного мышления в обучении. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 344 с.
13. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.
14. Селевко Г.К. Энциклопедия педагогических технологий. – М.: НИИ Школьных технологий, 2006. – 816 с.
15. Скоморохов Г.И. От «честных» купцов к ... ТРВЗ в высшей школе. // Технология творчества. – 1998. – №28. – С. 17-26.
16. Соколов Н.Н. Принятие и реализация управленческих решений. – М.: Спутник, 2014. – 239 с.
17. Суботіна Л.Ю. Вчимося граючи. – Єкатеринбург: Факторія, 2005. – 144 с.
18. Суботіна Л.Ю. Фантазії: розвиток уяви. – Єкатеринбург: Факторія, 2005. – 192 с.
19. Хуторской А.В. Эвристический тип образования: результаты научно-практического исследования // Педагогика. – 1999. – №7. – С.15-22.
20. Шрагина Л.И. От методов решения технических проблем до технологии формирования культуры мышления (концепция применения ТРВЗ в педагогике) Украинская Лаборатория педагогики ТРВЗ / Л.И. Шрагина, М.И. Меерович [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.trizminsk.org/r/001.htm>.
21. Вейланде Л.В.-В., Іващенко О.С. Сутність технології ТРВЗ та можливості використання в професійній підготовці в закладах вищої освіти/ Л.В.-В. Вейланде, О.С. Іващенко//Конкурентоспроможність вищої освіти в умовах інформаційного суспільства: збірник тез I Міжнародної науково-практичної конференції, м.Чернігів, 9 листопада 2018р./Чернігів, нац. Технол ун-т., 2018р.-с. 425-427

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

Менеджер – це фахівець, який професійно здійснює процеси управління в конкретній галузі діяльності організації, тобто керівник або управлінець, який відповідає за ефективну роботу цілого підприємства, окремого підрозділу або певного напрямку діяльності підприємства.

У ході проведення літературного обзору було визначено, що навчання менеджменту пов'язано з спонуканням студентів до вдосконалення, розвитку не тільки професійних, але й особистісних якостей, властивих менеджеру, підвищенню вимог до самого себе. Все це є можливим при використанні різноманітних технологій навчання, серед яких значне місце відводиться ТРВЗ – теорії розв'язання винахідницьких задач, у основі якої лежить проблемно-пошуковий метод, що наближує цю технологію до розвиваючого навчання.

Мета впровадження ТРВЗ в ВЗО – підвищення рівня фахової підготовки студентів за рахунок навчання їх методології (системі методів і прийомів) вирішення складних задач та розвитку культури творчого мислення. Це, у свою чергу, сприятиме подальшому успішному виконанню ними своїх професійних обов'язків в умовах високої конкуренції.

Дослідницько-експериментальна робота проводилася на базі Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова. У дослідженні прийняли участь 49 студентів 2 курсу економіко-правового факультету зазначеного ВЗО. До експериментальної групи увійшли студенти, що навчаються за спеціалізацією «Менеджмент» (25 осіб), а контрольну групу склали студенти, які здобувають освіту за спеціальністю «Економіка» (24 особи).

Експериментальне дослідження проводилося у три етапи: констатуючий, формуючий та контрольний експерименти.

Формуючий етап дослідження було реалізовано протягом II семестру 2017-2018 навчального року у рамках дисципліни «Економіка підприємства», спрямованої на викладання ключових розділів та основ ресурсного забезпечення, управління, організації та ефективності господарювання у

первинній ланці господарства, сукупності теоретичних і практичних знань з управління ринковою економікою.

Метою формуючого етапу дослідження виступила організація цілеспрямованого педагогічного впливу, спрямованого на формування культури творчого, сильного мислення, розвиток здібностей до творчості, оволодіння методами та прийомами рішення творчих професійних задач бакалаврів-менеджерів у процесі фахової підготовки.

Суть формуючого експерименту полягала в апробації педагогічних умов використання ТРВЗ-технології у професійній підготовці майбутніх менеджерів, а саме:

- використання ТРВЗ-технології як інструменту рішення творчих задач та проблем;
- використання ТРВЗ-технології як інструменту розвитку творчої уяви майбутнього менеджера;
- використання ТРВЗ-технології як інструменту систематизації знань під час професійної підготовки менеджерів.

Для реалізації визначених педагогічних умов було обрано такий напрямок впровадження ТРВЗ-технології у педагогіку, як доповнення традиційних дисциплін ТРВЗ методами та засобами для досягнення ефективного результату навчання.

Роботу зі студентами було побудовано трьома блоками:

1. Ознайомчий блок – містив міні-лекції, які надавали змогу студентам познайомитися з сутністю ТРВЗ-технології та можливостями використання її у навчальному процесі.

2. Практичний блок – реалізовувалися завдання, спрямовані на оволодіння інструментами рішення творчих задач, розвиток творчої уяви та систематизація знань за допомогою ТРВЗ-методів. У рамках даного блоку було проведено цикл занять з використанням ТРВЗ-технології.

3. Узагальнюючий блок – використання ТРВЗ як інструменту систематизації знань.

Експеримент проводився зі студентами експериментальної групи. Студенти, які увійшли до контрольної групи, навчалися за програмою, затвердженою навчальним закладом.

До та після проведення формуючого експерименту було проведено діагностику. Основним завданням констатуючого експерименту виступило визначення рівня сформованості творчого мислення в учасників експерименту до будь-якого формуючого впливу. В свою чергу, метою контрольного експерименту виступило визначення динаміки у розвитку творчого мислення в учасників експерименту за досліджуваний період.

Оцінювання сформованості творчого мислення майбутніх бакалаврів-менеджерів на констатуючому і контрольному етапах дослідження проводилося у двох напрямках: аналіз продуктів діяльності студентів (мета: визначення вміння оригінально виконувати завдання творчого характеру, оцінка рівня розвитку творчого мислення студентів); спостереження за студентами в процесі виконання ними творчих завдань (мета: визначення особливостей творчого процесу у студентів).

Порівняння сформованості рівнів творчого мислення майбутніх бакалаврів-менеджерів контрольної та експериментальної груп до та після формуючого експерименту дозволило встановити, що процес формування творчого мислення без спеціального педагогічного супроводу та стимулювання проходить значно повільніше. І навпаки, організація цілеспрямованого педагогічного впливу на майбутніх менеджерів з використанням ТРВЗ-технології значно підвищує ефективність процесу формування культури творчого мислення, сприяє розвитку здібностей до творчості. Ефективність цього доведена статистично достовірним підвищенням рівня сформованості творчого мислення майбутніх бакалаврів-менеджерів експериментальної групи у порівнянні з контрольною.

ДОДАТОК 1

**Тематичне планування занять дисципліни «Економіка підприємства»,
у рамках яких проводився формуючий експеримент**

| № з/п | Тема заняття | Кількість годин |
|---|---|--------------------|
| Підприємство в умовах ринкової економіки | | |
| 1 | Поняття підприємства, цілі та напрямки діяльності. Правові Основи функціонування підприємств | 2 |
| 2 | Зовнішня та внутрішня середовище підприємства | 2 |
| Планування діяльності підприємства | | |
| 3 | Загальна характеристика планування. Бюджетування | 2 |
| 4 | Планування виробничої програми. Бізнес-план | 2 |
| Організація діяльності підприємства | | |
| 5 | Виробничий процес і його організація | 2 |
| 6 | Організаційні типи виробництва | 2 |
| 7 | Методи організації виробництва | 2 |
| Персонал підприємства | | |
| 8 | Класифікація і структура персоналу підприємства. Показники, що характеризують персонал підприємства | 2 |
| 9 | Стимулювання персоналу підприємства до ефективної трудової діяльності. | 2 |
| Всього | | 20 |

Рішення ситуацій за допомогою «Мозкової атаки»

Завдання 1.

Головному інженеру компанії треба вирішити, монтувати чи ні нову виробничу лінію, яка використовує новітню технологію. Якщо нова лінія буде працювати безвідмовно, компанія отримає прибуток 2 млн. гривень. Якщо ж вона відмовить, компанія може втратити 1,5 млн. гривень. За оцінками головного інженера, існує 60% шансів, що нова виробнича лінія відмовить. Можна створити експериментальну установку, а потім вже вирішувати, монтувати чи ні виробничу лінію ...

Експеримент обійдеться в 1 млн. гривень. Головний інженер вважає, що існує 50% шансів, що експериментальна установка буде працювати. Якщо експериментальна установка буде працювати, то 90% шансів, що змонтована виробнича лінія також працюватиме. Якщо ж експериментальна установка не працюватиме, то тільки 20% шансів за те, що виробнича лінія запрацює.

Завдання 2.

Перед Іриною стояла дилема, як їй вчинити? Нещодавно вона почала працювати в одній консультаційній бухгалтерській фірмі і вже зіткнулася з проблемою, яка могла вплинути на її майбутні відносини в фірмі. В ході аудиту однієї компанії вона виявила, що велика сума грошей, насправді виплачена працівникам цієї компанії, не була проведена, як годиться, через фонд заробітної плати. Така практика була досить поширеною у багатьох комерційних і державних структурах і допомагала приховати істотну частину готівки від податків.

Ірина вважала, що ця практика є неправильною і незаконною і повинна отримати відповідне відображення в аудиторському звіті. Вона підняла це питання в розмові з Миколою, старшим в її аудиторської групі. Він визнав, що така проблема в цілому існує, але нічого не зробив, щоб просунути в її

вирішенні далі. Микола запропонував Ірині поговорити з керівником фірми, якщо її щось в цій справі не задовольняє.

Перш ніж йти до керівника, Ірина довго думала про цю проблему. На заняттях з аудиту, які вона продовжувала відвідувати і які періодично проводилися фірмою, упор робився на етику професійного аудиту і на прихильність її фірми високим етичним стандартам.

Це її остаточно переконало в необхідності зустрічі з керівником фірми. Однак візит до керівництва виявився невдалим, Олексій Петрович, директор фірми, погодився з тим, що виявлена Іриною практика взагалі-то не є правильною. Разом з тим він зазначив, що і інші клієнти, з якими їм доводилося мати справу, надходили подібним чином. Олексій Петрович пішов навіть на те, що сказав Ірині про можливість втрати клієнта в тому випадку, якщо виявлений нею факт буде враховано в аудиторському звіті. Він дав зрозуміти, що його такий результат справи мало влаштовує. Від цієї зустрічі у Ірини залишилося відчуття, що, якщо вона піде у вирішенні проблеми далі, то неодмінно придбає собі ворога. Стан незадоволеності і занепокоєння у неї не проходив, і вона вирішила обговорити цю проблему з ким-небудь з колег.

Ірина звернулася до Бориса і Михайла, які працювали у фірмі вже близько двох років. Виявилось, що вони і раніше стикалися з подібними випадками у своїй аудиторській роботі. Вони були здивовані, що Ірина звернулася до директора фірми, минаючи свого безпосереднього керівника – начальника відділу аудиту. Борис і Михайло звернули її увагу на те, що якщо вона наполягатиме на своєму, то їм не уникнути неприємностей. Вони визнали, що по суті дії клієнтів були невірними, але вони не наважувалися відобразити це в аудиторських звітах. До цього їх спонукало знання факту, що керівництво фірми дивиться на це «крізь пальці». Тому вони не хотіли створювати проблеми. Борис і Михайло закликали Ірину бути членом «команди» і зняти це питання.

Перед Іриною постав вибір. В принципі вона могла б наполягти на своєму через голову свого безпосереднього начальника. Вона розуміла, що якщо навіть

вона буде прощена, їй відразу доведеться змінити роботу. І що зовсім точно, її дії будуть не до душі її колегам. Звичайно, можна було б просто забути про те, що трапилося і нічого не робити. При такому результаті, як вона вважала, співробітники фірми залишилися б задоволені і це може бути, допомогло їй зробити кар'єру в фірмі. Єдиною проблемою, з якою їй як і раніше довелося б мати справу, залишалася совість. Часу для вирішення було зовсім мало.

ДОДАТОК 3**Завдання для рольової гри****Конкретна ситуація. Управлінська команда в компанії.**

В середині жовтня 29-річний Борис Мінін, президент невеликої компанії, повинен був зустрічатися зі своєю управлінською командою з приводу збільшення цін на товари. Пост президента він отримав рік тому від свого батька, власника компанії. Це був воістину божевільний рік. Компанія мало не збанкрутувала. Однак ще багато залишилося зробити, щоб відвести компанію від «краю прірви».

Нижче наводиться характеристика членів управлінської компанії Бориса, що зібралися на засідання до 11:00.

Володимир – 32-річний фінансовий директор компанії; в компанії працює три роки, прийшовши туди з однією аудиторських компаній «великої шістки». Крім фінансів, він відповідає за бухгалтерію і загально адміністративні питання.

Микола (35 років) працює в компанії вісім років. Хоча за освітою Микола економіст, він поміняв багато спеціальностей в компанії. Зараз він займається питаннями закупівель товарів у постачальників і підпорядковується Володимиру.

Олена – 45-річна сестра Бориса – керує торговими операціями. Торгівля організована через дилерів, тому в Олени усього кілька людей в підпорядкуванні. За сімейними обставинами їй не вдалося закінчити ВЗО і отримати вищу освіту.

Борис скликав засідання і запросив на нього консультанта з управління, щоб обговорити актуальні проблеми.

Борис: Гаразд, ми витратили вже чимало часу на обговорення питання про підвищення цін. Володимир рекомендує підняти ціни на 16% вже зараз. Хотілося б дізнатися думку кожного з вас про це. Почнемо з тебе, Володимир.

Володимир: Мій аналіз даних зі звітів по прибутку вказує, що збільшення цін на 16% необхідно прямо зараз, якщо ми ще хочемо отримати якусь прибуток в цьому році. За найкращими моїми оцінками, ми втрачаємо гроші на кожному продажі. Ми з самого початку року ще жодного разу не підвищували ціни. У нас просто немає зараз вибору. Ми повинні це зробити.

Микола: Звичайно, було б краще збільшити ціни не в порівнянні з початком цього року, а в порівнянні з цим же періодом минулого року. Необхідно враховувати, що ми знаходимося в середині сезону продажів і повальне збільшення цін не дуже бажано. Але, на жаль, у нас немає виходу.

Володимир: У нас немає способу від цього відмовитися.

Борис (витримуючи паузу, оглядає всіх присутніх): Отже, все ви рекомендуєте збільшувати ціни прямо зараз?

Микола і Володимир: Так!

Володимир: Необхідно пам'ятати, що ми не можемо підняти ціни за старими замовленнями, їх можна ввести тільки в нові замовлення. Ми вже відправили багато замовлень за старими цінами. Дилери можуть не прийняти наших пропозицій. Тому підвищення цін торкнеться тільки тих замовлень, які ми очікуємо отримати.

Микола: Якщо підвищення цін буде віднесено лише до нових замовлень, то, беру до уваги 32-сторінковий список виконаних замовлень в Олени, ми просто не зможемо відчутти результату від збільшення цін, про який говоримо.

Володимир: Тоді ми повинні сповістити дилерів про підвищення цін на вже поставлені їм товари. Я затримаю їм поставки і відправлю листи про підвищення цін. Я також буду просити їх підтвердити свою згоду на це. В іншому випадку натякну їм, щоб вони не очікували від нас в майбутньому товару.

Микола: Дійсно, підтверджені замовлення дадуть нам таку можливість.

Борис: Ви думаєте, що це найкраще, що можна зробити?

Володимир: Ми робимо гроші, і було б нерозумно в цій ситуації не піднімати ціни.

Борис: Олена, ти чимось незадоволена. Що ти думаєш з цього приводу?

Олена (знижуючи плечима): Я навіть не знаю.

Володимир (з явним нетерпінням): Ми ж втрачаємо гроші на кожному замовленні.

Олена: Мене турбує, що ми піднімемо ціни в середині сезону продажів.

Микола: Якщо чекати, то про це можна просто забути.

Володимир: Олена, тоді що-небудь запропонуй.

Олена: Я не знаю. (Пауза.) Ці замовлення (бере в руки 32-сторінкову книгу замовлень) відпрацьовувалися цілий місяць з дилерами. Тут понад 175 статей товарів. Все це треба тепер переробити і розіслати дилерам назад для підтвердження. Мені це не дуже подобається.

Володимир: Але це варто зробити.

Микола: Подивіться, в наших листах ми зможемо послатися на інфляцію, і, крім того, адже це перше збільшення цін за рік. Більшість дилерів зрозуміють це. Давайте спробуємо. Тут варто ризикувати, чи не так, Олена?

Олена (знову знижує плечима).

Борис: Олена, ну скажи що-небудь.

Олена: не знаю. Я розумію, що ціни треба збільшувати, але мене це турбує.

Володимир: Бізнес – це прийняття важких рішень. За це нам і платять.

(Всі примовкли, дивляться один на одного, а потім всі – на Бориса).

Питання до ситуації:

1. Поясніть, що сталося на даному засіданні? Яку роль виконував кожний з учасників? Що кожен з них робив і намагався робити? Спробуйте намалювати схему взаємодії учасників засідання. Чи було засідання ефективним? Поясніть.

2. Яке рішення вони збираються взяти? Які деталі важливі для цього рішення?

3. Як би ви вчинили на їх місці?

Вправи з використанням інструментів ТРВЗ-технології

ОБРАЗ БУКВИ (ЦИФРИ, СИМВОЛ).

Мета вправи: активізувати уяву, створити емоційне ставлення до символу.

Тут можливі два підходи: 1) просто пофантазувати, на що схожа буква; 2) нехай буква стане зовсім живою і близькою, нехай має свій характер. Для цього можна запропонувати систему питань: якого зросту буква – висока або низька? Товста або тонка? Якого кольору вона сама або якого кольору любить носити одяг? Добра чи зла? Де живе? З ким дружить? Що любить поїсти? Чим займається? Яке в неї хобі? І будь-які інші питання.

Цю ж вправу можна виконати з образом звуку (складного або простого) або будь-якого предмета.

КАЗКА – КАЛЬКА.

Наприклад: хтось «А» розмістив в «Б» щось «В». Згодом «Б» змінило з «В» свої взаємини. Через це «А» не зміг витягти «В» з «Б». Спроби «Г», «Д», «Е» і «Ж» надати «А» сприяння виявилися безуспішними. І тільки участь «З» вирішила проблему.

Один з варіантів цієї вправи – зворотна задача: дізнатися по «кальці» сказку-оригінал. Там, де схема взаємин витримана жорстко, це вдається зробити без будь-яких. Але якщо при утворенні нового сюжету трохи відступити від схеми і оригінал не дізнаються – не біда. Адже головне – не впізнати оригінал, а скласти нову казку.

Вправи на ПОШУК СПІЛЬНИХ ОЗНАК.

Що спільного між МОСТОМ і СКРИПКОЮ або між ЛОКШИНОЮ і БУЛЬДОЗЕРОМ?

Визначте «третій зайвий» об'єкт. Об'єкти: 1.Чашка. 2.Лінейка. 3.Замок (висячий)

ВИЗНАЧЕННЯ БАГАТОЗНАЧНОГО ПОНЯТТЯ.

Алгоритм формулювання визначень багатозначних понять:

1. Запишіть поняття, якому необхідно дати визначення.
2. Запишіть у стовпчик іменники, що виникають за принципом вільних асоціацій, пов'язаних з поняттям (зазвичай 2-3 хв).
3. З отриманого списку виберіть ті 2-3, які, на вашу думку, найбільш точно відображають суть визначається поняття.
4. Використовуючи обрані слова в якості ключових, сформулюйте визначення обраного поняття. При необхідності використовуйте видо-родові відносини між поняттями.
5. Обговоріть кілька формулювань, даних іншими студентами, акцентуючи увагу на суттєвих і несуттєвих ознаках поняття.
6. На основі обговорених формулювань сформулюйте синтезоване визначення поняття.

Конспект заняття з використанням елементів ТРВЗ – технології

Тема заняття: Стимулювання персоналу підприємства до ефективної трудової діяльності.

Місце проведення: аудиторія ВЗО.

План заняття:

1. Психогімнастична вправа «Гумовий м'ячик».

2. Формулювання визначень поняття «мотивація».

Форма роботи: студенти записують поняття та самостійно визначають його суть. Далі проводиться обговорення та виведення загального визначення поняття.

3. Мозковий штурм «Що ми знаємо про мотивацію персоналу на підприємстві».

Мета: сформувати уявлення про матеріальне та нематеріальне стимулювання працівників підприємства.

Форма роботи: збір якомога більшої кількості ідей в результаті звільнення учасників від інерції мислення і стереотипів в невимушеній обстановці.

4. Метод сінектика «Система штрафів на підприємстві».

Мета: сформувати уявлення про систему штрафів як одного з мотиваторів працівників підприємства.

Форма роботи: виконання творчого завдання у мінігрупах.

5. Створення моделі «Мотивація персоналу».

Мета: систематизація та узагальнення знань.

Розкриваються питання:

1) матеріальне стимулювання (заробітна плата, преміювання, бонуси, участь у прибутку, додаткові виплати за стаж, додаткові виплати у «пікові» періоди життя», тощо);

2) нематеріальне стимулювання (робочий графік, відрядження, конкурси, можливість підвищення, тощо).

Використовується метод «Створи паспорт».

6. Рольова гра «При прийомі на роботу нового працівника».

Мета: сформувати уявлення про особливості проведення співбесіди з людиною, яка претендує на заняття посади на підприємстві. Важлива умова: за мотивувати претендента на посаду.

7. Підведення підсумків.

Характеристика методик, використаних у дослідженні

1) «Три слова» (Л.Ю. Суботіна).

Експериментальний матеріал: будь-які три слова в поєднанні, раніше невідомому випробуваному, чистий аркуш паперу, ручка.

Слова для роботи:

- констатуючий етап: береза, ведмідь, мисливець;
- контрольний етап: розбійник, дзеркало, щеня.

Зміст завдання. Респондентам пропонується три слова і дається завдання якомога швидше написати осмислену фразу таким чином, щоб в неї входили всі запропоновані слова.

Оцінка результатів:

- високий рівень (3) - дотепна, оригінальна фраза; правильне логічне поєднання слів; в реченні використовуються всі три слова;
- середній рівень (2) - банальна фраза;
- низький рівень (1) - логічний зв'язок мають тільки два слова; безглузде поєднання слів.

2) «Розповідь про неіснуючу тварину» (Л.Ю. Суботіна).

Експериментальний матеріал: чистий аркуш паперу, ручка, секундомір.

Зміст завдання. Респондентам пропонується аркуш паперу і дається завдання за 10 хвилин придумати розповідь про незвичайну фантастичну тварину, тобто про таку тварину, якої ніколи і ніде раніше не існувало і нині не існує. Обов'язковою умовою є заборона на використання героїв казок і мультиплікаційних фільмів.

Оцінка результатів:

- високий рівень (3) - за відведений час придумано й написано щось оригінальне і незвичайне, емоційне і яскраве;

– середній рівень (2) - придумано щось, що в цілому не є новим, але несе в собі певні елементи творчої фантазії і визиває на слухача певні емоційні враження; деталі прописані середньо;

– низький рівень (1) - написано щось просте, неоригінальне, слабо опрацьовані деталі.

3) «Де чие місце?» (Є. Кравцова).

Методика призначена для дослідження творчої уяви. Її зміст полягає в тому, щоб подивитися, наскільки досліджуваний зуміє проявити свою уяву в жорстко заданій предметній ситуації: піти від конкретності і реальності; змодельовати в уяві всю ситуацію цілком (побачити ціле раніше частин); перенести функції з одного об'єкта на інший.

Експериментальний матеріал: сюжетна картинка.

Зміст завдання. Респондентів просять уважно розглянути малюнок і поставити кружечки в «незвичайні» місця, а потім пояснити, чому вони там опинилися.

Оцінка результатів:

– високий рівень (3) – досліджувані без труднощів розставляють кружечки на «чужі» місця і пояснюють свої кроки;

– середній рівень (2) - досліджувані особливих проблем при виконанні завдання не мають, легко ставлять кружечки з персонажами на «чужі» місця, однак пояснення своїх дій викликає у них труднощі;

– низький рівень (1) - досліджувані мають значні труднощі, виконуючи завдання, ставлять фігурки на їх «законні» місця, а всі пояснення зводять до фрази «тому, що так повинно бути».

ДОДАТОК 7

Результати констатуючого етапу дослідження

| № з/п | Методика «Три слова» | Методика «Склади розповідь про неіснуючу тварину» | «Де чие місце?» | Творче мислення | Оригінальність творчого продукту | Рівень новизни продукту | Самостійність при створенні продукту (або виконанні творчих завдань) | Якісно-діяльнісний критерій | Потяг до творчості | Стійкий позитивний інтерес до творчої діяльності | Ентузіазм, з яким виконуються завдання | Мотиваційно-динамічний компонент | Готовність до ризику у прийнятті рішень | Ініціативність | Цілеспрямованість | Наполегливість | Доведення справи до кінця | Особистісно-поведінковий критерій |
|------------------------|----------------------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|--|-----------------------------|--------------------|--|--|----------------------------------|---|----------------|-------------------|----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ГРУПА | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,0 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,4 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1,6 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1,8 |
| 6 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 7 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2,0 |
| 9 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 1 | 1,7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 11 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 1 | 1 | 3 | 1,7 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1,8 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,6 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,6 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 17 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,4 |

| № з/п | Методика «Три слова» | Методика «Склади розповідь про неіснуючу тварину» | «Де чие місце?» | Творче мислення | Оригінальність творчого продукту | Рівень новизни продукту | Самостійність при створенні продукту (або виконанні творчих завдань) | Якісно-діяльнісний критерій | Потяг до творчості | Стійкий позитивний інтерес до творчої діяльності | Ентузіазм, з яким виконуються завдання | Мотиваційно-динамічний компонент | Готовність до ризику у прийнятті рішень | Ініціативність | Цілеспрямованість | Наполегливість | Доведення справи до кінця | Особистісно-поведінковий критерій |
|-------------------------|----------------------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|--|-----------------------------|--------------------|--|--|----------------------------------|---|----------------|-------------------|----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 19 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1,8 |
| 20 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,0 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1,6 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,4 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| КОНТРОЛЬНА ГРУПА | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 2 | 1,7 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1,8 |
| 5 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,4 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2,8 |
| 8 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 2 | 1 | 1,3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,6 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1,3 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1,0 |
| 11 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 2 | 1,7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2,8 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 2 | 2 | 1,7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1,6 |
| 15 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 16 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |

| № з/п | Методика «Три слова» | Методика «Склади розповідь про неіснуючу тварину» | «Де чие місце?» | Творче мислення | Оригінальність творчого продукту | Рівень новизни продукту | Самостійність при створенні продукту (або виконанні творчих завдань) | Якісно-діяльнісний критерій | Потяг до творчості | Стійкий позитивний інтерес до творчої діяльності | Ентузіазм, з яким виконуються завдання | Мотиваційно-динамічний компонент | Готовність до ризику у прийнятті рішень | Ініціативність | Цілеспрямованість | Наполегливість | Доведення справи до кінця | Особистісно-поведінковий критерій |
|-------|----------------------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|--|-----------------------------|--------------------|--|--|----------------------------------|---|----------------|-------------------|----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 17 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 18 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1,6 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1,6 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1,6 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,4 |
| 23 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1,2 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |

ДОДАТОК 8

Результати контрольного етапу дослідження

| № з/п | Методика «Три слова» | Методика «Склади розповідь про неіснуючу тварину» | «Де чие місце?» | Творче мислення | Оригінальність творчого продукту | Рівень новизни продукту | Самостійність при створенні продукту (або виконанні творчих завдань) | Якісно-діяльнісний критерій | Потяг до творчості | Стійкий позитивний інтерес до творчої діяльності | Ентузіазм, з яким виконуються завдання | Мотиваційно-динамічний компонент | Готовність до ризику у прийнятті рішень | Ініціативність | Цілеспрямованість | Наполегливість | Доведення справи до кінця | Особистісно-поведінковий критерій |
|------------------------|----------------------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|--|-----------------------------|--------------------|--|--|----------------------------------|---|----------------|-------------------|----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ГРУПА | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,6 |
| 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1,7 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1,4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2,6 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,4 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2,2 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2,8 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 9 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 3 | 2,7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,4 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2,4 |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2,8 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2,2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,6 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,4 |
| 17 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 18 | 3 | 1 | 2 | 6 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1,8 |

| № з/п | Методика «Три слова» | Методика «Склади розповідь про неіснуючу тварину» | «Де чие місце?» | Творче мислення | Оригінальність творчого продукту | Рівень новизни продукту | Самостійність при створенні продукту (або виконанні творчих завдань) | Якісно-діяльнісний критерій | Потяг до творчості | Стійкий позитивний інтерес до творчої діяльності | Ентузіазм, з яким виконуються завдання | Мотиваційно-динамічний компонент | Готовність до ризику у прийнятті рішень | Ініціативність | Цілеспрямованість | Наполегливість | Доведення справи до кінця | Особистісно-поведінковий критерій |
|-------------------------|----------------------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|--|-----------------------------|--------------------|--|--|----------------------------------|---|----------------|-------------------|----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 19 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2,4 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2,4 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 23 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1,6 |
| КОНТРОЛЬНА ГРУПА | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1,6 |
| 2 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 3 | 2,0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 6 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,4 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2,8 |
| 8 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 2 | 1 | 1,3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1,6 |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 1,7 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1,8 |
| 11 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2,0 |
| 12 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 2 | 1,7 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1,2 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 3 | 3 | 3 | 3,0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3,0 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 2 | 3 | 2,0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2,0 |
| 15 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 2 | 3 | 2,7 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |

| № з/п | Методика «Три слова» | Методика «Склади розповідь про неіснуючу тварину» | «Де чие місце?» | Творче мислення | Оригінальність творчого продукту | Рівень новизни продукту | Самостійність при створенні продукту (або виконанні творчих завдань) | Якісно-діяльнісний критерій | Потяг до творчості | Стійкий позитивний інтерес до творчої діяльності | Ентузіазм, з яким виконуються завдання | Мотиваційно-динамічний компонент | Готовність до ризику у прийнятті рішень | Ініціативність | Цілеспрямованість | Наполегливість | Доведення справи до кінця | Особистісно-поведінковий критерій |
|-------|----------------------|---|-----------------|-----------------|----------------------------------|-------------------------|--|-----------------------------|--------------------|--|--|----------------------------------|---|----------------|-------------------|----------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 17 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1,8 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1,6 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 1 | 2 | 1,3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1,6 |
| 20 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1,6 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 1 | 2 | 1,7 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2 | 2 | 2 | 2,0 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,4 |
| 23 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 1 | 1,0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1,2 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2,2 |

ABSTRACT

Ivashchenko O. S. Pedagogical conditions of implementation of TRIZ-technology in the process of training future managers. - Manuscript

Graduate work of the master of the specialty 011 "Educational, pedagogical sciences", specialization "Educational management in high school" (Odesa I.I.Mechnikov National University) is devoted to the problem of implementation of TRIZ-technology in the process of professional training of future managers.

The scientific novelty and theoretical significance of the research is that: for the first time the theoretical basis of the pedagogical conditions for the introduction of TRIZ-technology into the process of professional training of managers in higher education institutions is substantiated; the influence of TRIZ-technology on the process of formation of creative thinking of future managers is researched; the essence, content and field of use of TRIZ-technology in the training of future managers are specified; the methods and techniques of training future managers in higher education institutions have been further developed.

The practical significance of the research is that during the process of development and implementation of a set of pedagogical conditions for the use of TRIZ-technology in the process of professional training of future managers; A complex of tasks with the use of TRIZ-technology was developed for the professional training of managers and a set of tasks was introduced in the course "Business Economics" for students of the Faculty of Romance-Germanic Philology of the Odesa I.I.Mechnikov National University

The results of the study can be recommended for use in the practice of training future managers in HEIs.

Key words: manager, vocational training, pedagogical technology, TRIZ - technology, techniques of TRIZ, creative thinking