

## 9. ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

---

*Нечипоренко В. І.*, канд. екон. наук,  
доцент кафедри страхування

### ФОРМИ ІНТЕРАКТИВНОГО ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ

В статті викладене обґрунтування доцільності впровадження активних методів навчання студентів університету в формі інтерактивного оцінювання знань студентів і подані варіанти практичного застосування цих форм на семінарських заняттях.

The article discussed in detail the feasibility of implementation of active methods of teaching students in the form of an interactive assessment of student learning and presented options for the practical application of these forms for seminars.

Сучасна вища освіта неможлива без залучення студентів до активних методів навчання, найбільш розповсюдженими з яких є:

1. Семінари (*від лат. seminarium — розсадник*) — форма групових навчально-теоретичних або практичних занять студентів;
2. Диспути (*від лат. disputo — досліджую, сперечаюсь*) — усний науковий спір, публічне обговорення;
3. Колоквіуми (*від лат. colloquium — співбесіда*) — вид перевірки знань шляхом обговорення певної теми;
4. Кейси (*тут*) — групова форма вирішення практичного завдання.

Всі ці методи обов'язково включають в себе елементи, або повністю відтворюють тренінгові інтерактивні технології. Тренінг в нашому поданні — навчання технологіям дії на основі модельного відтворення реальності в інтерактивній формі, де «інтерактивність»:

1. Дієва взаємодія з іншими учасниками процесу навчання чи засвоєння навичок;
2. Зворотній зв'язок від колег з інформацією про свої дії;
3. Емоційне відтворення під час занять майбутньої практичної діяльності.

В даний час бізнес-середовище все частіше звертається до поняття «**емоційний інтелект**», шукаючи в ньому відповідь на питання, чому люди з однаковим рівнем IQ (звичайного інтелекту) досягають зовсім різних результатів — розумових, творчих, фінансових тощо. Термін «емоційний інтелект» ввів в 1998 р. Деніел Гоулмен (Harvard Business Review), визначивши ним здатність розуміти власні емоції, емоції інших людей та керувати ними. І все частіше публікується твердження, що емоційний інтелект є важливішим від загального, а здатність «відчувати» людей та впливати на їх емоції — важливіша від професійних знань (Ке де Врі, 2003, Шекшня С. В., 2003, Базаров Т. Х., 2006 та ін.)

Під час підготовки цих тез проведено огляд бази цих понять в мережі Інтернет. Так, по терміну «емоційний інтелект» в мережі:

— «Google Україна» отримано 239 тис. результатів пошуку;

— «Yandex Україна» — 4 974 сторінки;

— В загальній мережі «Google» — 9 млн 490 тис. результатів.

І це за 11 років існування терміну (!).

Розвиваючи цей напрямок дослідження, Д. Гоулмен та Р. Боятціс впроваджують нове поняття — «**соціальний інтелект**» — це набір навичок міжособистісних стосунків, властивий лідерам, є моделлю їх поведінки, і розвиває натхнення оточуючих до більш ефективної поведінки. Фактично, це — вміння лідера організувати ефективне спілкування в очолюваній ним соціальній групі. Ці ж автори, посиляючись на дослідження Мері Дасборо та Фабіо Сала, стверджують, що в процесі «вироснування лідера» спосіб донесення будь-якої інформації важливіший, аніж ця інформація сама по собі. «Учасники команди ефективного лідера відчують цілковите взаєморозуміння з ним», що в психології називається резонансом. Основою його є емпатія, тобто проникнення/вчуття (*вчувствование, рос.*) в переживання іншої людини.

Аналіз викладеного дає підстави стверджувати наступне. Самостійна робота випускника університету на рівні магістра в більшості випадків передбачатиме через короткий чи триваліший час виконання керівних функцій, які безпосередньо пов'язані з навичками соціального інтелекту. А найбільш продуктивним методом набуття цих навичок є «навчання дією», або «навчання на робочому місці» (по Ед. Демінгу), в формі рольових моделей, або ситуативно-рольових ігор. Принагідно відмітити, що цю функцію (післядипломної практичної підготовки) все більше беруть на себе школи МВА.

В питанні, що розглядається, важливим вбачається розуміння наступних понять і логічних зв'язків:

### **Технологічність навчання** (по *Ол. Сидоренко*):

- передача знань;
- засвоєння знань;
- переведення їх в навички практичного застосування.

### **Принципи технологічності в навчальному процесі:**

1. Конкретність і структурованість;
2. Чіткі дії;
3. Тренованість: знання — вміння — навички — практика;
4. Рівень засвоєння — «несвідоме знання» по Тому Хопкінсу;
5. «Технології тим ефективніші, чим вони простіші»: рекомендується в блоці засвоєваних знань не більше чотирьох пунктів, чи ідей (Scott B., 1987, О. Сидоренко, 2007)

### **Чотири ознаки знань** (по аналогії з *креативністю по Д. Гілфорду*):

1. Точність формулювань і довершеність (повнота, досконалість);
2. Швидкість;
3. Варіативність — здатність до застосування, широкого аргументування та ілюстрацій;
4. Оригінальність — генерування нестандартного застосування на практиці.

На забезпечення технологічності навчання націлене створення навчально-практичних центрів страхового бізнесу, які вже діють в КНЕУ. Така структура дозволяє:

- Організувати практичні заняття на матеріалах (правилах страхування, бухгалтерських звітах, аналітичних матеріалах тощо) конкретних страховиків, ЛСОУ, Держфінпослуг та ін.
- Проводити рейтингування і конкурси на пошуки кращого (більш надійного) варіанту страхового забезпечення клієнтів, організації продажу страхових послуг, оперативного розгляду страхових претензій, розміщення ресурсів страхових фондів.
- Особливу актуальність це набуває при підготовці студентів заочної форми навчання, що мають певний практичний досвід і можливість порівняльного аналізу.

Однією з форм інтерактивного оцінювання та засвоєння знань студентами є ситуативно-рольові ігри. А основною метою цієї форми можна визначити забезпечення мінімально прийняттого рівня знань студентів під час семінарського заняття. Суть цієї форми полягає в наступному. Група студентів розподіляється на дві частини: 1) «студент, що відповідає»; 2) «студент-наставник». Кожен з учасників отримує лист оцінювання (див. рис.1). Далі студент, що відповідає, заповнює відповідь на питання, передає

його «наставнику». Той оцінює і коментує відповідь, після чого вдвох шляхом обговорення формують спільну відповідь. В разі незгоди кожен викладає свій варіант, після чого лист передається викладачеві для остаточного оцінювання. Після проведення першої частини студенти міняються ролями, отримують другий варіант листів, та проводиться аналогічна гра.

<b>Факультет, кафедра, дисципліна</b>	
Дата	Лист оцінювання знань в ситуативно-рольовій грі по темі: <i>«Страхування життя та пенсій»</i>
Студент, що відповідає (ПІБ), група	Студент-«наставник» (ПІБ), група
Питання, тест, або кейс: <i>Характерні ознаки змішаного страхування життя</i>	Оцінка та коментар «наставника»
Відповідь <i>3 хвилини</i>	<i>3 хвилини</i>
<b>3</b> ↓	Спільна уточнена відповідь, або коментарі в разі незгоди  $2 \times 3 \text{ хвилин} = 6 \text{ хвилин}$
<i>2 хвилини</i>	<i>2 хвилини</i>
Оцінка викладача, або коментарі	
Підписи: _____	

Рис. 1 Лист оцінювання знань в ситуативно-рольовій грі

Ця гра може проводитись без участі викладача, чи обов'язкового оцінювання ним відповідей студентів, за спрощеним варіантом листа оцінювання (рис.2). При цьому основний принцип — зустрічне оцінювання студентами відповідей, а також пошук правильної відповіді зберігається.

Факультет, кафедра, дисципліна	
Дата	<b>Лист оцінювання знань в ситуативно-рольовій грі по темі:</b> «XX»
Студент, що відповідає (ПІБ), група _____	Студент- «наставник» (ПІБ), група _____
Питання, тест, або кейс: XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	Оцінка та коментар «наставника»
Відповідь	
Спільна уточнена відповідь, або коментарі в разі незгоди	
Підписи: _____	

Рис. 2 Спрощений варіант листа оцінювання (без обов'язкового оцінювання викладачем)

При організації такої форми оцінювання знань студентів можуть виникнути заперечення, суть яких зводиться до того, що ця форма спричиняє додаткове психологічне навантаження на студентів і навантаження на викладача по перевірці робіт. Крім того, це потребує додаткових форм мотивації студентів.

Проте вони нівелюються результатами цієї форми навчання: гарантія в засвоєнні знань по предмету; можливість впроваджувати інші активні методи навчання, серед яких робота в міні-групах, обговорення і розв'язання проблемних завдань; робота з «кейсами»; розвиток навичок публічного обговорення та конструктивного мислення і співпраці студентів.

Цілком зрозуміло, що застосування цієї форми потребує додаткових ресурсів:

1. На початковому етапі потрібні бажання, сміливість і творчість з боку викладача;

2. Потрібна значна увага до розвитку мотивації у студентів до цієї форми навчання у формі:

А) Позитивного зворотнього зв'язку;

Б) Трансформації стану студентів «У мене (нас) не виходить!» в стан «Зараз вийде, давайте спробуємо ще!»

Можливості, які надає метод:

1. Активно працюють всі студенти — учасники занять;

2. Під час семінару можна провести три гри, опрацювавши шість і більше питань теми всіма без виключення учасниками семінару (45 хвилин);

3. Студент вчиться « слухати і вчитись»;

4. Розвиток практичних навичок ділового спілкування;

5. Серйозна мотивація до отримання знань в ігровій формі без примусу і стимулювання;

6. Об'єктивно документується рівень знань студентів і глибина опанування предмету;

7. Аналіз освоєння предмету:

— Порівняльний — міжфакультетський, конкурсний, в хронології та ін.;

— Якісний — визначення тем, викладання яких потребує коригування.

Ще однією з форм інтерактивного оцінювання та засвоєння знань студентами є ситуативно-рольові ігри в карусельному тренінг-контролі:

Три основні види ситуативно-рольових ігор:

1. «Допитливий доброзичливий співрозмовник»;

2. «Прискіпливий, педантичний контролер»;

3. «Агресивний професіонал-опонент».

Схематичне зображення цього методу викладене на рис.3.

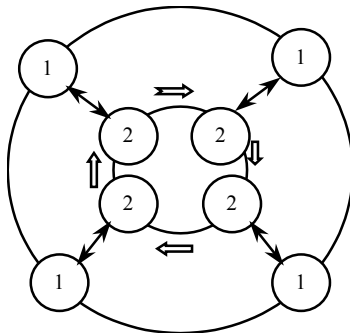


Рис.3. Схеми карусельного тренінг-контролю.

Рекомендації та додаткові умови щодо застосування методу:

- тривалість кожної міні-гри — дві-п'ять хвилин;
- оцінювання, аналіз і обговорення — до двох хвилин;
- достатня кількість міні-ігор в одній ролі при виконанні одного й того ж завдання — до п'яти, після чого, як правило, у учасників проявляється ефект «вміння чути себе» з відповідними висновками для подальшої підготовки;

### Приклад анкети для проведення п'яти міні-ігор (для одного з учасників)

#### ОЦІНКА ЗНАТЬ І НАВИЧОК ПРОДАВЦЯ ПО ПРЕЗЕНТАЦІЇ СТРАХОВОГО ПРОДУКТУ

№	Навичка, чи знання	Бали від 1 до 10				
1	Вміння слухати клієнта (чути, розуміти, допомагати)					
2	Вміння задавати уточнюючі питання клієнту					
3	Простота, лаконічність, привабливість пояснень					
4	Рівень знань страхового продукту					
5	Вміння будувати продуктивну бесіду					
6	«Чи придбав би я у нього?»					

Принципи в проведенні цих форм оцінювання і підготовки студентів:

- **Інтерактивність** — активно працюють всі без виключення учасники семінару;
- **Дослідницька позиція** — вивчення власних характеристик, отримання актуальної інформації, висновки;
- **Об'єктивна поведінка** учасників, або дія в об'єкті — умовному фрагменті майбутньої реальності;
- **Партнерське спілкування** — взаємопідготовка учасників тренінгу;
- **Зворотній зв'язок**;
- **Взаємозбагачення учасників**, або з'ясування прогалів у власній підготовці.