

Необхідно наголосити, що факт самостійного обрання дисципліни є більш сильним психологічним мотивом до якісного навчання, аніж її обов'язковість. Якщо нормативні дисципліни студенти повинні опанувати незалежно від ступеня їх зацікавленості, то вибірккові — вже становлять для них певний інтерес. Тому головним завданням при їх викладанні, особливо під час аудиторних занять, є наповнення робочих завдань актуальним та практичним змістом. Цьому сприятиме широке застосування інтерактивних методів активізації навчання на основі врахування індивідуальних освітніх потреб.

Організація аудиторної роботи з нормативних дисциплін, в яких увага акцентується на базових знаннях, що формують системне розуміння елементів курсу, вимагає від викладача донесення навчального матеріалу до максимальної більшості студентів групи. В разі значної поляризації академічної групи за рівнем успішності це призводить до зниження рівня знань більш здібних осіб. У вибіркових дисциплінах, де на перший план виходять прикладні аспекти, теоретичне засвоєння курсу стає завданням для самонавчання. Високий вихідний рівень персональної мотивації студентів до їх вивчення дозволяє змістити акценти в аудиторній роботі від жорстких методів контролю знань до м'яких, від індивідуальної роботи до колективної. За рахунок цього можна досягти більш високого рівня знань не лише «відмінників» групи, а й найменш обдарованих і зацікавлених осіб.

Отже, з метою підвищення якості навчання та розширення практичних компетенцій студентів концепція аудиторної роботи при викладанні вибіркових дисциплін повинна відрізнятися від нормативних, орієнтуючись не на забезпечення теоретичними базовими знаннями, а на їх поглиблення за рахунок прикладної апробації, на формування вмінь оперувати ними задля творчого вирішення реальних практичних завдань, на активізацію прагнень студентів до самоосвіти.

Хохич Д. Г., канд. екон. наук, старший викладач кафедри політекономії ОЕФ

ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ: ДОСВІД КАФЕДРИ ПОЛІТЕКОНОМІЇ ОЕФ

Стратегічна мета сучасної університетської освіти — застосування сучасних технологій і методів активізації навчального процесу, направлених на формування професійних компетенцій і

партнерських відносин між викладачем і студентом. Хочу привернути вашу увагу до виступу проректора з науково-педагогічної роботи А. М. Колота на науково-методичній конференції 6-8 лютого 2007 року, який зазначав, що «ознаками інноваційної освіти є наявність у навчальному плані таких форм освітньої діяльності, як розробка консультаційного проекту, заняття у формі тренінгів, розробка реальних проектів для різних секторів економіки, індивідуалізація навчального процесу... Сьогодні, — підкреслював він, — саме фундаменталізації та індивідуалізації освіти належить першість у розбудовчих процесах ХХІ століття»⁴. З того часу минуло п'ять років і наш університет зробив вагомий крок у розвитку інноваційної моделі організації навчального процесу. В структурі цієї моделі актуальним залишається питання удосконалення технології організації навчального процесу. В цьому напрямі колектив кафедри політехномії ОЕФ активно приймає участь у впровадженні в навчальний процес сучасних інформаційних технологій. Традиційні форми проведення семінарських, практичних занять поступово відходять у минуле. Натомість з'являються нові, сучасні форми організації роботи студентів. В структурі інноваційних технологій організації аудиторної роботи слід виділити методи активного навчання.

Методи активного навчання — сукупність прийомів, методик, які використовуються для засвоєння теоретичного матеріалу та його адаптації до конкретних виробничих ситуацій. Серед різноманіття методів активного навчання, особливе місце посідає тренінг. Хочу детальніше зупинитися на тренінгу, як інноваційній формі організації навчального процесу.

В 1991 році Комісія по трудовим ресурсам Великобританії (Manpower Services Commission, MSC) запропонувала наступне визначення тренінгу: «Тренінг (від англ. — train, training) — це запланований напередодні процес, ціль якого змінити відношення, знання чи поведінку учасників за допомогою навчаючого досвіду, і направлений на розвиток навичок виконання певної діяльності або декількох видів діяльності. Ціль тренінгу в робочій ситуації полягає в тому, щоб розвивати здібності особистості і задовольняти поточні і майбутні потреби організації»⁵. Тренінг

⁴ Колот А.М. Інновації як фактор модернізації та підвищення якості економічної освіти // Теоретичні та практичні підходи до впровадження нового покоління освітньо-професійних програм і навчальних планів підготовки фахівців: шляхи розвитку: Зб. мат. наук.-метод. конф. 6—8 лют. 2007 р. Ч. I. — К. : КНЕУ, 2007. — С. 14—15.

⁵ Кеннет Фи, Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать - М.: Добрая книга, 2006. — С. 34.

— навчання технологіям дії на основі визначеної концепції реальності в інтерактивній формі⁶. Відправним пунктом у створенні тренінгу є ціль або група цілей. Чітке розуміння «навіщо?» стає запорукою того, що тренінг буде дійсно працювати. Викладачі кафедри політекономії ОЕФ активізували свої зусилля в плані розробки цікавих, змістових завдань для проведення семінарів у формі тренінгу. Серед здобутків кафедри хочу відмітити підготовлені навчально-методичні матеріали з організації проведення та оцінювання з дисципліни «Політична економія» для студентів 3 курсу спеціальності 6501 «Економічна теорія». На цей календарний рік заплановано написання навчального посібника — тренінги за спеціальністю.

Необхідність створення тренінгу витікає з наступних джерел:

— *потреба в навчанні*. На основі аналізу технологій індивідуалізації навчального процесу виявляються компетенції, що потребують розвитку. Розвиток цих компетенцій і може розглядатися в якості цілі тренінгу. Крім концепції підтримуючого навчання (направленої на підтримку необхідного обсягу компетенцій в оптимальному стані) потреба в навчанні може бути випереджальною, тобто інноваційною. В даному випадку мова йде про формування нових компетенцій, якими студенти раніше не володіли. Інноваційна потреба в навчанні може бути пов'язана з упровадженням нових методів роботи, розширенням чи зміною її функціональних складових і т.д.;

— *необхідність у проведенні ряду організаційних заходів*. В даному випадку мова йде про тренінги направлені на об'єднання колективу, формування команди, проведення групових заходів по аналізу цінностей організації, визначенню стратегічних цілей компанії і т.п.

Розробка тренінгу включає в себе п'ять послідовних етапів.

1. Формування концепції і цілей тренінгу.
2. Розробка програми тренінгу з розбивкою на тематичні модулі.
3. Створення дизайну тренінгу, методичне наповнення.
4. Описання методики проведення тренінгу (робочі матеріали тренера).
5. Створення роздаткових матеріалів (робочий зошит учасника тренінгу).

Дані етапи взаємопов'язані між собою і визначають загальну логіку розробки та впровадження тренінгу в навчальний процес.

⁶ Сидоренко Е.В., Технологии создания тренинга. От замысла к результату — СПб.: Речь; 000 «Сидоренко и Ко», 2007. — С. 11.

Отже, «суб'єктно-суб'єктна» парадигма навчальної діяльності, яка направлена на організацію навчального процесу у формі пошукової, дослідницької, проблемної дискусії реалізується у невимусьній атмосфері шляхом творчої співпраці викладача і студента.

Чистов С. М., канд. екон. наук, доц. кафедри
макроекономіки та державного управління

ПЛАНУВАННЯ АУДИТОРНОЇ РОБОТИ ВИКЛАДАЧА

Аудиторна робота викладача в рамках навчального процесу нагадує видиму частину айсбергу. Те, що перебуває нижче умовної ватерлінії, можна вважати його етапом, пов'язаним з підготовкою до лекційних, семінарських і практичних занять. Ця підготовка стосується і викладача і студента. На цій стадії завданням студента є підготовка до аудиторної роботи, що включає виконання домашнього завдання (опанування навчального матеріалу, підготовка рефератів, есе, розв'язок розрахункових завдань і т. п.).

Підготовка викладача до аудиторної роботи неможлива без планування останньої. Таке планування вимагає побудови роботи викладача на стратегічних засадах. Такий підхід задекларований у Робочих навчальних програмах кожної дисципліни. Однак викладачеві доводиться працювати в умовах, що постійно змінюються. З року в рік змінюється студентський контингент і рівень підготовки студентів, розвивається економічна наука, змінюється поточна економічна ситуація, удосконалюються навчальні технології, більш досвідченими стають викладачі. Урахування цих факторів у викладацькій роботі є запорукою ефективної аудиторної роботи.

Лекції. В умовах, коли майже кожна дисципліна забезпечена підручниками і навчальними посібниками, переказ їх змісту під час лекційних занять не відповідає сучасним вимогам. Набуває поширення тенденція проведення викладачами лекцій з використанням ілюстративного матеріалу. Для цього призначена комп'ютерна програма Power Point, яка дозволяє демонструвати слайди, на яких міститься інформація різного типу: звичайний і структурований текст; структурно-логічні схеми; формули, діаграми, побудовані за допомогою комп'ютерної програми Excel; таблиці; малюнки; фотографії; аудіо- та відеофрагменти тощо.