

в себе великий вибір засобів представлення даних у вигляді різноманітних видів діаграм, графіків і гістограм.

Поєднуючи названі засоби, можна позбавити студентів необхідності виконувати безліч рутинних однотипних розрахунків і операцій та одразу отримати необхідні графіки або гістограми. Таким чином, приділити більше часу і зосередитись на аналізі даних і причино наслідкових зв'язків, що стоять за ними. Власне, вміння ефективно користуватися математичними інструментами статистичного аналізу з використанням комп'ютера і допоможе майбутнім економістам відчувати сутність економічних процесів і підготує їх до роботи у сучасному світі, що і є метою навчального курсу.

При цьому варто продовжувати застосовувати індивідуальні роботи, як навчальні, так і творчі, проводити лабораторні роботи. Один із можливих варіантів лабораторної роботи: первинна обробка результатів досліджень динамічної економічної системи, точкові та інтервальні оцінки параметрів розподілу, перевірка статистичних гіпотез. Завдання для творчої роботи може бути присвячено розподілам, які не розглядаються в роботі, наприклад, розподілу Пуассона або біноміальному розподілу. Їх предметом може бути перевірка статистичних гіпотез, які відрізняються від статистичної гіпотези висунутої в лабораторній роботі: про нормальний розподіл вибірки з застосуванням критерію Пірсона.

Такий підхід осучаснює викладання курсу та робить більш ефективним розподіл часу на засвоєння матеріалу студентами.

Ільєнко А.В.
кафедра економіки праці та управління персоналом

ГРУПОВИЙ КОУЧИНГ ЯК ФОРМА АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Коучинг (англ. coaching — навчання, тренування) — метод консультування та тренінгу, відрізняється від класичного тренінгу і класичного консультування тим, що коуч не дає рад і жорстких рекомендацій, а шукає рішення спільно з клієнтом. Від психологічного консультування коучинг відрізняється спрямованістю мотивації. Якщо психологічне консультування і психотерапія направлені на позбавлення від якого-то симптому, робота з коучем передбачає досягнення певної мети, нових позитивно сформульованих результатів у житті та роботі. Тобто, коучинг — метод навчання через зв'язок «коуч –клієнт», де через особистісні цілі, цінності, результати. Груповий коучинг є одним з самих швидких способів об'єднати команду та в разі підвищити її ефективність.

Метою групового коучингу є розкриття потенціалу всіх учасників через усунення дій, що сприяють виникненню обмежувальних факторів (наприклад, нерозуміння мети, конкуренція, критика, страх бути аутсайдером чи «білою вороною») тощо. Як правило, групова коуч-сесія містить такі етапи:

- 1) постановка мети та цілей;
- 2) розгорнутий аналіз ситуації;
- 3) розробка варіантів роз'язання проблеми та їх обґрунтування;
- 4) вибір та реалізація варіанту роз'язання проблеми;
- 5) контроль за виконанням роз'язання проблеми та дотриманням рекомендацій.

Коучинг дозволяє навчитись сформувати такі особистісні компетенції, як:

- формувати конкретні цілі та досягати мети;
- будувати алгоритм по досягненню мети;
- підвищити стресостійкість студентів;
- вмотивувати членів команди для злагодженої роботи в команді;
- делегувати повноваження та брати на себе відповідальність за зроблену роботу, прийняті рішення;
- знаходити спільну мову у процесі пошуку, постановки та вирішення проблем;
- домогтися отримувати більшу групову соціальну та економічну ефективність.

Набір професійних компетенції, що будуть набуватися студентами, залежатиме від сесій (особливим чином структуроване заняття чи бесіда між тренером-клієнтом чи тренером-групою клієнтів) за професійними спрямуваннями в межах тематик передбачених робочими програмами.

Відповідно до даних Міжнародної федерації коучингу (ICF) при роботі коучів з персоналом досягаються наступні результати:

- усвідомлення своїх справжніх цілей, цінностей, свого «я» — на 67 %;

- зниження рівня стресу — на 57 %;
- постановка більш масштабних цілей — на 62 %;
- нові позитивні звички — на 73 %;
- особисті успішні стратегії — на 62 %;
- розкриття у собі більшого потенціалу — на 53 %;
- збалансована життя — на 60 %;
- якість життя (насолада, задоволення, радість, любов, щастя) — на 59 %;
- впевненість у собі — на 52 %;
- гармонізація відносин, EQ — на 68 %.

Дослідження Міжнародної Асоціації менеджменту персоналу показують, що продуктивність праці збільшується на 86 % у разі комбінування тренінгів з коучингом, і лише на 22 % у випадках, коли проводяться тільки тренінги.

*Кицак Т.Г., к.е.н., доц.
Коваленко І.Ф., к.е.н., доц.*
кафедра управління персоналом та економіки праці

УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ МЕТОДОМ ІНТЕРАКТИВНОЇ ДИСКУСІЇ

Одним із головних завдань удосконалення навчального процесу в освітній системі класичного університету є створення умов для формування у студентів професійних компетенцій у межах фахової підготовки.

Актуальність даного процесу полягає в тому, що глобальні виклики формують нові вимоги до елементного наповнення трудового потенціалу персоналу, головними якими мають бути не тільки знання, якими володіє працівник, а й уміння виконувати певні дії, які будуть необхідними для забезпечення якості та ефективності виробничого процесу.

Уміння та знання є компетенціями, які студент має набути в процесі навчання перш за все, щоб мати конкурентну перевагу на ринку праці та ефективно реалізувати свій людський капітал і трудовий потенціал. Це сприятиме тому, що навчальний процес стане більш вмотивованим, безперервним, прозорим, гнучким і мобільним. Якість отриманих знань і практичного досвіду для студентів матиме тенденцію до підвищення за різними напрямками.

Інноваційний розвиток навчального процесу на основі компетентісного підходу можливо практично реалізувати, перш за все, завдяки інтерактивним методам навчання.

Інтерактивні методи навчання — це взаємопов'язана спільна діяльність викладача та студента, за умовами якої всі учасники навчального процесу взаємодіючи один з одним, обмінюються інформацією, спільно вирішують проблеми, моделюють ситуації, оцінюють дії один одного і свою власну поведінку, занурюються в реальну атмосферу виробничих ситуацій та шукають перспективні напрями щодо їх ефективного вирішення.

Вагомими позитивними аспектами використання інтерактивних методів є формування у студентів пізнавального досвіду, в процесі активної та продуктивної взаємодії з викладачем, різними джерелами інформації, в ході спільної взаємодії в студентському колективі.

Перспективною цінністю, яка виокремлює інтерактивні методи серед усіх інших методів навчання є можливість формування ініціативного студентського середовища, яке стимулюватиме викладач за допомогою різноманітних засобів. Що, в свою чергу, вимагатиме від викладача уміння старанно та якісно планувати свою роботу, ефективно використовувати робочий час.

Щоб інтерактивний навчальний процес мав ефективність необхідно:

- регулярно оновлювати і використовувати електронні навчально-методичні видання;
- використовувати для проведення навчальних занять сучасні мультимедійні засоби;
- формувати відеотеки з курсами лекцій і бізнес-кейсами;
- проводити аудиторні заняття в режимі реального часу за допомогою Інтернету, коли студенти і викладачі матимуть можливість не тільки слухати лекції, але й обговорювати ту чи ту реальну практичну ситуацію, брати участь у дебатах і т.д.

Найперспективнішими інтерактивними методами навчання є наступні: мозковий штурм, або мозкова атака, коло ідей, мікрофон (вільне накопичення великої кількості ідей з певної теми, критичне їх осмислення); метод прогнозування або передбачення (за дидактичним матеріалом підтвердити чи заперечити гіпотезу, сформулювати тему заняття); дискусія, кути, ПРЕС-метод (попередньо студенти дають аргументовані відповіді на певне дискусійне питання, формують