

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ КОМПЛЕКСНОГО ТРЕНІНГУ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ ДЛЯ СТУДЕНТІВ БАКАЛАВРСЬКОГО РІВНЯ ПІДГОТОВКИ

В системі сучасних методів навчання тренінгу належить чільне місце серед методів, які дозволяють набути практичних навичок. Але включення тренінгу в програму вищих навчальних закладів України потребує певної його адаптації до існуючої системи організації навчального процесу.

Комплексний тренінг по спеціальності для студентів вузу має значні відмінності (див. таблицю) від класичного тренінгу¹ як по задачам, мотивації, так і по формам контролю.

Задачі, що підлягали розв'язанню при розробці навчального тренінгу:

1. Термін проведення — протягом семестру чи концентровано в кінці семестру.
2. Структура тренінгу: комплекс незалежних задач чи єдина наскрізна задача.
3. Форма контролю.
4. Форма організації роботи — індивідуальна чи групова.

ВІДМІННОСТІ МІЖ КЛАСИЧНИМ ТА НАВЧАЛЬНИМ ТРЕНІНГОМ

Параметри	Навчальний тренінг	Класичний тренінг
Часові рамки	1. Концентрований 2. Розтягнутий протягом семестру	Концентрований
Мотивація	Ще одна дисципліна в навчальному курсі, яку потрібно здати	Потреба в нових знаннях з метою професійного росту
Вартість	Безкоштовно або входить у загальну вартість навчання	На платній основі
Контроль	Обов'язкова складова	Відсутній

¹ Під класичним тренінгом ми розуміємо тренінги, що проводяться на платній основі по вузькому колу питань консалтинговими або тренінговими компаніями з метою набуття слухачами конкретних практичних навичок.

Класичний тренінг, як правило, передбачає концентрований виклад інформації і роботу слухача повний робочий день в аудиторії.

Навчальний тренінг, у більшості випадків, передбачає аудиторну та позааудиторну частину роботи. Це викликано як особливостями організації навчального процесу, так і технічним забезпеченням. Постійна аудиторна робота під час тренінгу потребує добре оснащеної аудиторії з персональним комп'ютером для кожного студента. Існуючі комп'ютерні класи з розстановкою комп'ютерів по колу і посадкою студентів спиною до викладача є непридатними для концентрованого в часі проведення тренінгу. Під час проведення тренінгу повний робочий необхідно організувати централізоване харчування учасників, що навряд чи можливе в межах навчального тренінгу.

Класичний тренінг не передбачає оцінювання знань учасників. Іноді з метою оцінити набуті знання проводиться два тестування — до початку тренінгу та після нього з метою визначити «приріст» знань. Учасники тренінгу самотивовані і не вимагають додаткового контролю. Частіше проводиться анкетування, яке передбачає оцінку тренера учасниками з метою визначити ступінь їх задоволеності та оцінити якість роботи тренера.

Навчальний тренінг, враховуючи існуючу стобальну систему оцінювання вимагає чітко формалізованою структури оцінювання роботи студента. Виходячи з логіки системи оцінювання знань, студенти повинні отримувати оцінки по ходу тренінгу (поточний контроль), а в кінці тренінгу мають презентуватися результати роботи в цілому (заклучний контроль). При цьому потрібно обґрунтовано розподілити бали між поточним і заклучним оцінюванням. Ускладнюється задача оцінювання при роботі студентів під час тренінгу в групах. У такому випадку необхідно оцінити індивідуальний вклад кожного студента в спільному результаті роботи.

На початковій стадії розробки навчального тренінгу необхідно вирішити ще одне принципове питання — робота буде проводитися в групах чи індивідуально. Кожен з цих варіантів має свої переваги. Індивідуальна форма роботи під час навчального тренінгу спрощує полегшує оцінювання роботи. Групова робота дозволяє крім набуття практичних навичок із спеціальності одночасно розвивати комунікативні здібності, що є важливим для випускників університету. Але при цьому важче оцінити індивідуальний вклад кожного студента.

Коло питань, яке включається в навчальний тренінг, може бути більш широким, ніж у класичний. При цьому в навчальний

тренінг можна включити завдання, які передбачають самостійний пошук студентами необхідної інформації (фінансової, технологічної та ін.), що дозволяє покращити навички роботи з її пошуку та застосування. Класичний тренінг, як правило, передбачає надання вичерпної інформації, метою економії часу на її пошук, що є другорядним з точки зору поставленої мети.

Окремим питанням є вартість проведення тренінгу. Класичні тренінги присвячені економічній тематиці вже давно перейшли рубіж ста доларів за день при багатоденному тренінгу (більше двох днів). Це дозволяє використовувати відповідно технічно оснащені аудиторії, видавати учасникам комплекти навчальних та ілюстративних матеріалів на друкованих і електронних носіях. Навчальні тренінги проводяться в межах навчального процесу і не мають окремого бюджету.

Проведення якісного тренінгу вимагає значних зусиль з підготовки, які для викладачів вузу оплачуються як звичайне навантаження. Тому на сьогодні об'єктивно існує різниця в якості проведення навчальних та класичних тренінгів.

*Примаченко О. Л., канд. екон. наук, доц.,
кафедра обліку, аналізу та аудиту в АПК*

ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГ-ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИВЧЕННІ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІНСЬКИЙ ОБЛІК»

Розвиток продуктивних сил на сучасному етапі вимагає від людини не лише відтворювати отриману раніше інформацію, а вміти вільно орієнтуватись в інформаційному просторі, самостійно добирати потрібну для власної діяльності інформацію.

Пошук нових оптимальних форм побудови педагогічного процесу, спричинений стрімким розвитком сучасної освіти, сприяв появі цікавих, у більшості нетрадиційних, методів роботи на заняттях.

Перевагою останніх, безперечно, є більш широке залучення студентів до осмислення навчального матеріалу за програмою дисципліни, перетворення студента з об'єкта, на який спрямована діяльність викладача, на головного суб'єкта навчального процесу.

Розвиток особистості в контексті особистісно зорієнтованого навчання вимагає кардинальних змін у свідомості студента і породжує необхідність перебудови традиційної діяльності виклада-