

Література

1. *Андреева Г. М.* Социальная психология. — М.: Аспект Пресс, 2000. — 376 с.
2. *Галузяк В. М.* Мотиваційно-ціннісні детермінанти індивідуального стилю педагогічного спілкування: Дис. ... канд. психол. наук. — К., 1998. — 200 с.
3. *Капітанець С. В.* Педагогічні умови формування стилю професійного спілкування у майбутніх офіцерів-прикордонників: Дис. ... канд. пед. наук. — Хмельницький, 2001. — 222 с.
4. *Коваль М. С.* Формування індивідуального стилю професійного спілкування у майбутніх офіцерів пожежної охорони: Дис. ... канд. пед. наук. — Вінниця, 1998. — 176 с.
5. *Мерлин В. С.* Индивидуальный стиль общения // Психол. журн.-1982. — Т. 3. — № 4. С. 26—36.
6. *Мерлин В. С.* Очерки интегрального исследования индивидуальности. — М.: Педагогика, 1986. — 254 с.
7. *Мешко Г. М.* Формування індивідуального стилю педагогічного спілкування у майбутніх учителів: Дис. ... канд. пед. наук. — Тернопіль, 1997. — 203 с.

В. І. Дудчак, канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ СТУДЕНТІВ ТА РОЗВ'ЯЗАННЯМ НИМИ ЕКЗАМЕНАЦІЙНИХ ЗАДАЧ

Замислитись над необхідністю вирішення проблеми самостійної роботи студента, свідомого самостійного розв'язання ним задач з екзаменаційних білетів, підштовхнула мене ситуація, яка виникла на консультації перед іспитом. А трапилась це так. У зв'язку з тим, що в цьому навчальному році два теоретичних питання із шести екзаменаційних питань замінені задачами, я вирішив на консультації розв'язати кілька типових, схожих на екзаменаційні, задач. Коли я сказав про свій намір студентам, вони відповіли, що цього роботи не потрібно, бо вони вже знають, які задачі є в білетах і як ці задачі розв'язувати. Мене це здивувало. Адже пройшло всього 2—3 дні екзаменаційної сесії, один чи можливо два рази ці нові білети опинилися перед очима студентів, а

вже всі зацікавлені студенти, які будуть розв'язувати екзаменаційні задачі, знають зміст алгоритма розв'язання цих задач. Тобто, студенти, йдучи на іспит, вже мають готові рішення задач. Стає зрозумілим, що новими, невідомими задачі можуть бути тільки для тих студентів, які вперше бачать текст цих задач. А вже далі студентам інших груп ці задачі стають відомими і відповіді на питання цих задач стають формальними, не віддзеркалюють знання багатьох студентів.

Чи є вихід з цієї ситуації? Пропоную такий шлях вирішення цієї проблеми. Після того, як зміст екзаменаційних білетів затверджено, кожен викладач, який проводить іспити з даного предмету, в кожній задачі замінює наведені цифри (повністю, чи частково) стільки разів (варіантів цифр) скільки буде іспитів з цього предмету. У такому випадку, студенти отримуючи екзаменаційний білет, на кожному іспиті мають інші умови задач, ніж були на попередніх іспитах. Це усуне можливість використовувати домашні заготовки відповідей на питання екзаменаційного білету. В цьому варіанті залишається тільки підказка для студентів — домашня заготовка алгоритму вирішення задач даного білету. Студент знає механізм розв'язання і тільки цифри інші, ніж на попередніх іспитах. Цей шлях можна удосконалити і майже створити умови для самостійного розв'язання задач кожним студентом під час кожного іспиту. Для цього необхідно, щоб викладач-екзаменатор, не тільки змінив цифрові величини в умовах задач, а й поміняв місцями ці задачі в різних білетах, наприклад, задачі з білету № 7 в одному випадку (на першому іспиті) розміщати в білеті № 12 для слідуєчого іспиту, а для наступного (третього) іспиту — в білеті № 18 і т. п.

Це значно ускладнить пошук студентом вірних відповідей серед своїх домашніх заготовок і створить ситуацію, коли студенту буде доцільніше зайнятися розв'язанням задачі самостійно, ніж гаяти час на пошук відповідей серед своїх шпаргалок.

Вважаю, що запропонований шлях вирішення вказаної проблеми значно скоротив би кількість списувань студентами, якщо би їх повністю і не ліквідував.

Для забезпечення цієї пропозиції практично необхідно друкувати і затверджувати на кафедрі не один комплект екзаменаційних білетів, а стільки комплектів, скільки проводиться іспитів з даного предмету.

Крім іспиту — підсумкового контролю — студенти отримують ще відповідну кількість балів за виконання індивідуальної роботи на базі практики, чи роботи.

Поскілки наша кафедра, зокрема з дисципліни менеджмент персоналу, постійно удосконалює зміст завдання індивідуальної роботи, то останнє удосконалення висвітлює нові проблеми. Я має на увазі, що це удосконалення дозволило чітко побачити, що багато студентів формально відносяться до рекомендацій викладача, мабуть вважаючи, що цю роботу вони замовлять десь там у якогось, або, як мінімум, беруть застарілі методичні розробки і по суті виконують роботи не за новими вимогами, а по минулорічним шаблонам. Як це з'ясувалося? В минулі роки теж виконувались кожним студентом індивідуальні роботи протягом навчального семестру. Архітектоніка цієї роботи загалом залишається стабільною. Ця робота складається з двох завдань. Завдання № 1 є по суті фотографією бази практики, або місця роботи. В цьому завданні студент по суті малює обличчя установи, яку він описує, чи досліджує. За завдання № 1 оцінка не виставляється, але без нього не оцінюється і завдання № 2. Тому ці два завдання є єдиним цілим індивідуальної роботи студента. Завдання № 2 — це по суті відповідь студента на питання одного із п'яти варіантів, який обрав цей студент. Якщо не торкатись деталей удосконалення самого індивідуального завдання, то головне удосконалення полягає в кількості питань у кожному варіанті. Якщо ще років 5—6 тому назад у варіантах завдання № 2 було 5 питань, то останні кілька років кількість варіантів — п'ять — залишилась постійною, а кількість питань у кожному варіанті з п'яти зменшилась до чотирьох. Це було зумовлено переходом до підсумкової оцінки знань студентів не тільки на підставі відповідей студента на питання екзаменаційного білету, а враховувались і отримані цим студентом бали під час проміжного контролю його знань — до 40 балів. А в екзаменаційному білеті замість 10 питань, стало шість питань, що дозволяло студенту набрати до 60 балів за свою відповідь на питання білету. А в сумі це давало можливість студенту отримати 100 балів.

Починаючи з цього навчального року (2006—2007), кафедра пішла далі шляхом удосконалення завдання № 2. Залишивши, як і раніше, п'ять варіантів питань у завданні № 2, кількість самих питань у кожному варіанті було зменшено з чотирьох до трьох. А замість четвертого питання надавалась можливість кожному студенту на його погляд, описати одну із функцій управління персоналом. Це дозволяє студенту творчо підійти до аналізу різних функцій управління персоналом: проаналізувати як дана функція здійснюється на конкретному підприємстві, діяльність якого студент аналізує в своїй індивідуальній роботі. Тобто, основною

ознакою того, що студент працює за новою методичною розробкою, є те, що в завданні № 2 значаться тільки три питання (будь якого варіанту). А опис конкретної, обраної студентом функції управління персоналом, він подає окремо і відповідним чином оформляє титульну сторінку цієї роботи.

Та в дійсності швидко з'ясувалося, що багато студентів принесли свої індивідуальні роботи, де було зазначено чотири, а в деяких роботах і п'ять питань в обраному ними варіанті. Це свідчило, що студенти або списали свої роботи з попередніх робіт, або, як мінімум, проігнорували рекомендації та поради викладача і виконували роботи по методичних розробках, які діяли в попередні роки. В процесі розмов з цього приводу з студентами більшість з них погоджувалась із зауваженнями і переробляли свою індивідуальну роботу та подавали додаткову розробку — опис функції управління персоналом на конкретному підприємстві. Деякі студенти вимагали в якості опису функції управління персоналом захищати їх відповідь на четверте питання їх індивідуальної роботи. З такими студентами доводилось вести роз'яснювальну роботу...

Та з іншого боку можна знайти і упущення кафедри в цьому питанні. Виявилось, що студенти швидко зрозуміли, що в центрі уваги нової методичної розробки було формування по суті ще одного додаткового творчого завдання — по суті завдання № 3, яке вимагало від студента описати одну з функцій управління персоналу. І цілком логічно, що зменшуючи кількість питань у варіанті, зробили це шляхом виключення з числа питань саме останнього, четвертого питання. А три перших питання залишились такими ж за змістом, якими були і в попередніх методичних розробках.

Цей факт по суті дозволяє студенту переписати індивідуальну роботу з попередніх робіт, а додаткове завдання з опису однієї з функцій управління персоналом він може і не виконувати, як до речі, і взагалі індивідуальне завдання. Це раніше не виконання індивідуального завдання було аргументом недопущення студента до іспитів. Тепер же цей аргумент не діє, студенту досить набрати 50 балів на іспиті і він отримує позитивну оцінку своїх знань — задовільно. І цією можливістю скористалися кілька студентів.

Тому з метою подальшого удосконалення індивідуальної роботи студента з предмету «Менеджмент персоналу» вважаю доцільним перерозподілити між варіантами питання цих варіантів таким чином, щоб серед питань будь якого з п'яти варіантів, були питання, які раніше були в інших варіантах, або навіть деякі питання замінити на нові. Це не дозволить студенту механічно спи-

сувати свою роботу з попередніх робіт. А щоб зменшити, чи, навіть, усунути можливість замовляти тексти індивідуальних робіт у різних фірм, які пропонують таку послугу, доцільно перед кожною сесією змінювати склад питань варіантів, щоб у цих фірм не було готових текстів, бо в такому випадку фірми цих сумнівних послуг просто не будуть знати, на які саме питання варіантів необхідно дати відповідь студенту.

Запровадження пропонованих пропозицій значно підвищило би відповідальність студентів та зробило би більш об'єктивною оцінку їх знань.

Є. І. Душак, асистент,
кафедра конституційного
та адміністративного права

ШЛЯХИ АКТИВІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ У КОНТЕКСТІ БОЛОНСЬКОЇ СИСТЕМИ

В умовах реформування вищої освіти і входження України до європейського освітнього простору через так званий Болонський процес і розуміння самостійної роботи студентів є іншим [1]. Всю кількість годин, відведених навчальним планом на вивчення певної дисципліни, поділяють на аудиторну роботу (або роботу з викладачем) і самостійну роботу студентів.

Самостійна робота студентів має на меті забезпечити засвоєння в повному обсязі навчальну програму, передбачає оволодіння складними вміннями і навичками бачити зміст та мету роботи, організувати власну самоосвіту, вміння по-новому підходити до проблемних питань, пізнавальну і розумову активність і самостійність, здатність до творчості.

Згідно чинних положень про організацію навчального процесу в КНЕУ самостійна робота студента є однією з форм організації навчання, основною формою оволодіння навчальним матеріалом у вільний час від обов'язкових занять за розкладом. Вона повинна виконуватись студентом лише під методичним керівництвом викладача, але без його безпосередньої участі.

Позааудиторна робота менш регламентована, ніж аудиторна, внаслідок чого її організація, керівництво і контроль пов'язані з певними труднощами. Практика доводить, що далеко не всі студенти виявляють бажання та свідомість, необхідні для організації