

Література

1. Діти-кристали [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.planetlightworker.com>
2. Кэрролл Ли. Минув веку. Ключи к пониманию энергии нового тысячелетия. Книга УШ /Перевод с англ. Д. Гапеева /Л. Кэрролл. — М.: ООО Издательский Дом «София», 2006. — 448 с.
3. Павловец И. За пределами видимого. Введение в биоэнергологию /И.Н. Павловец. — К. :ИД «Аванпост-прим», 2008. — 372 с.
4. Підласий І. П. Практична педагогіка або три технології. Інтерактивний підручник для педагогів ринкової системи освіти /І. П. Підласий. — К. : Видавничий Дім «Слово», 2004. — 616 с.

Музичко Л. В., канд. психол. наук, доцент
кафедри педагогіки та психології

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗДОБУТТЯ СТУДЕНТАМИ НАВЧАЛЬНО-ПРОФЕСІЙНОГО ДОСВІДУ

Початкова професійна підготовка, яку забезпечує вищий освітній заклад, дає можливість студенту здобути професійний досвід, необхідний для виконання майбутньої професійної діяльності. Але який досвід можуть здобути студенти в сучасних умовах навчання у виші? Як відомо, складниками досвіду є знання, вміння та навички (деякі вчені наголошують, що цю сукупність доцільно доповнити ще й звичками особи), які знаходяться у певних взаємозв'язках між собою. Покажемо лише один із можливих зв'язків, на тлі якого проаналізуємо особливості опанування кожним виокремленим складником. Якщо уявити структуру досвіду у вигляді піраміди, то можна легко зрозуміти у який спосіб взаємодіють його складники (НС — несвідомий контроль, С — свідомий контроль виконання).

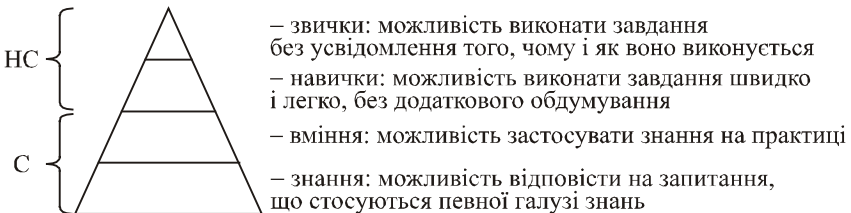


Рис.1. Піраміда «Ступені автоматизації дій».

Не менш відомою психологічною закономірністю є так зване «правило семи», яке стосовно зазначеної проблеми набуває такого вигляду: потрібно 5—7 повторів для того, щоб перейти з одного рівня автоматизації дії на інший. Що це означає з точки зору організації навчання студентів? Відповідь на це питання очевидна. Для того, щоб студент опанував певні знання, він повинен мати нагоду близько семи разів вірно відповісти на запитання, які стосуються хоча б ключових моментів теми. Зрозуміло, що одноразове прочитання реферату чи «призначена» відповідь на семінарі не забезпечують реалізацію цієї вимоги. В цьому пункті виникають протиріччя не лише суто організаційного характеру. На заваді стає ліміт навчального часу, який, зокрема, породжується великими обсягами навчального матеріалу. Така традиція є звичною для вітчизняної системи освіти, починаючи ще з початкової школи. Тому час, відведений на опанування досвіду, є об'єктивним фактором, на який освітні заклади не можуть не зважати!

Для того, щоб студент навчився застосовувати свої знання, в структурі його досвіду повинні з'явитися вміння. Повертаючись до правила семи, наголосимо, що згідно природнім психологічним закономірностям функціонування людської психіки вміння виробляються у разі, коли людина як мінімум тиждень може практично використовувати свої знання і хоча б один раз на день успішно. Тобто, йдеться про таке навчання, коли створюються умови для тренування застосування досвіду, який безпосередньо набувається, у різноманітних умовах протягом обумовленого часу. На жаль, і загальноосвітня школа, і вища (ще більшою мірою!) часто-часто нехтують цим правилом, оскільки явно спостерігається перекис у сторону надання якомога більшої кількості інформації. Багато вчителів та викладачів вважають, що вона автоматично трансформується у знання тих, кого вони навчають, а вміння з'являться самі (як кущі троянд у відомій казці про Попелюшку).

Як вже зазначалось, найбільш автоматизовані дії виконуються швидше і легше, оскільки не потребують супроводу свідомості процесу їхнього виконання. Йдеться про такий елемент досвіду людини як навички. Вироблення навичок, як навчальна мета, це взагалі нездійсненна мрія для сучасної системи освіти. Звичайно, мається на увазі не задекларовані лозунги, а буденні реалії. І це зрозуміло з огляду на той факт, що вироблення навички об'єктивно потребує ще більше часу: мінімум тиждень і максимум місяць. Така розбіжність обумовлена індивідуальними особливостями (здібностями, темпоритмом, наочністю тощо) конкретної людини. Сьогодні андрагоги, організовуючи післядип-

ломне навчання дорослих людей чітко розуміють, що цінність спеціаліста значно підвищується, якщо він не просто знає як щось зробити, а вміє це зробити, а ще краще — робить це невимусовно і природно. Тому в практиці сучасного корпоративного навчання чільне місце посідають тренінгові форми та обов'язковий посттренінговий супровід, метою якого є створення умов для вироблення у персоналу навичок, що спираються на вироблені під час навчання вміння.

Коли про певну людину говорять, що вона є Професіоналом з великої літери, зрозуміло, що у такий спосіб відзначається дуже високий рівень прояву її професійних компетенцій. Такі професіонали мають особливе чуття предмету своєї діяльності, мають сформовану потребу її виконувати якнайкраще. В них виробилася звичка працювати саме так, це їхній спосіб життя. Для вироблення конкретної звички потрібно щонайменше три місяці наполегливої праці в певній галузі діяльності, спрямованої на «шліфувку» навички, доведення її до рівня «вищого пілотажу». Професійний досвід такого рівня виробляється зазвичай у процесі трудової діяльності, але окремі звички професійного гатунку можуть бути сформовані у студентів вже під час навчання в університеті.

Отже, беручи до уваги той факт, що студент є носієм психіки і саме закони її функціонування визначають те, яким чином він буде опановувати навчально-професійний досвід, потрібно вибудовувати навчальний процес. Дію психічних законів неможливо відмінити, на них потрібно спиратися та використовувати з користю для оптимізації навчання майбутніх професіоналів.

*Назаренко О. А., канд. юрид. наук, доцент
кафедри міжнародного та європейського права*

НАУКОВИЙ ГУРТOK: ПОЄДНАННЯ НАУКИ ТА ІННОВАЦІЙ

Науково-дослідна робота студентів є однією з найважливіших складових навчального процесу в КНЕУ. Наукові гуртки та проблемні групи, студентські наукові товариства і конференції, сту-