

ОРГАНІЗАЦІЯ ВИВЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ «УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ» ТА МЕТОДИ ЗАОХОЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

У нинішніх умовах організації навчального процесу у ВНЗ все більше проявляє себе тенденція максимального наближення діючої системи підготовки фахівців до запитів соціально-економічної практики, найповнішого врахування нею сучасних потреб у кадрах, здатних конструктивно впливати на формування ринкових відносин.

Наочним свідченням посилення діяльності в цьому напрямку є прийнятий останнім часом ряд нормативних актів в області навчально-методичної роботи, спрямований на вдосконалення запровадженого раніше поточного і підсумкового оцінювання знань студентів та тіснішої ув'язки цього процесу з підвищенням рівня поточної успішності засвоєння знань.

Запроваджено порядок, який ставить за мету більш повну реалізацію цілої низки важливих завдань, націлених на які та розробка відповідних навчальних заходів дозволять значно поліпшити та активізувати роботу студентів з вивчення різних дисциплін навчального плану. І головне, сприятиме глибокому засвоєнню необхідних знань у відведений для цього термін.

Розроблений регламент стосується тільки дисциплін, з яких складається іспит. Однак деякі його принципові положення можуть стати в пригоді і при організації вивчення та освоєння навчального матеріалу, а також здійсненні поточного і підсумкового контролю по дисциплінах, з яких приймається залік. Як підказує практика, доцільно було б для цих дисциплін переміняти частини здійснюваного контролю засвоєння практичного і теоретичного матеріалу та встановити відповідне співвідношення у відсотках як 70 до 30.

У дисципліні «Управління персоналом» підсумковим результатом, що характеризує рівень її освоєння, є залік. Тому наголос тут робиться на систематичний контроль за вивченням матеріалу по всіх темах і на кожному практичному занятті.

Мотивація студентів до вивчення дисципліни здійснюється за принципом «якщо є прагнення заробити потрібну суму балів, яка забезпечить отримання заліку безпосередньо за підсумками систематичної роботи, то слід проявляти активність та на-

полегливість у праці над матеріалом курсу». Відповідно до цього розроблена певна система заохочення, яка спонукає студентів до свідомого ставлення до вивчення дисципліни. Згідно з встановленим порядком відвідання кожної лекції і активне сприйняття теорії дисципліни оцінюється у один бал. По завершенні кожної лекції потрібно проводити 5—7 хвилинний тест. Усього за лекційні заняття кожним студентом може бути «зароблено» до 15 балів.

Відвідання практичних занять також заохочується одним балом. Решту — тобто 9 балів — студент може отримати завдяки прояву власної активності та інших якостей в процесі опрацювання навчального матеріалу кожної теми. Плідна праця на практичних заняттях протягом терміну вивчення курсу може принести кожному студенту до 50 балів. Разом із лекційними заняттями отримана сума балів може дорівнювати 80. Проте, реально більший наробіток студента протягом навчального за даною дисципліною періоду становить від 50 до 60 балів. Саме ця сума є своєрідною перепусткою до підсумкового контрольного заняття з теорії дисципліни.

На підсумкове заняття вноситься до 8 запитань з теорії. Відповіді оцінюються відповідно у 0—5 балів.

Залежно від величини отриманих попередньо балів студентам в індивідуальному порядку встановлюється необхідна кількість запитань, на які потрібно дати відповідь. Враховується положення, що можлива загальна сума отриманих балів за практику і теорію повинна не перевищувати 100.

У реальних умовах кожному студенту отримати 10 балів за кожну опрацьовану тему практичного заняття досить складно. Суцільне, навіть короткострокове, опитування групи студентів займає багато часу. Однак подолати цю проблему можливо шляхом організації практичного заняття на колективних засадах, тобто впровадженням колективної форми організації праці студентів.

Заняття будується таким чином, що студенти самі утворюють так звані малі творчі групи (або бригади). В кожній групі обов'язково обирається керівник. Через нього відбувається розподіл завдань та спілкування ведучого заняття викладача з групою. За таких умов група з 25 чол. перетворюється на 6—8 груп по 4 або 3 чол. відповідно. Кількість груп може бути і більшою. Однак оптимальна кількість малих творчих груп повинна складати не більше 8. Як показує досвід, мала творча група студентів працює найбільш плідно у складі 3—4 студентів.

З метою подолання суб'єктивізму при оцінюванні знань студентів важливо, на наш погляд, запровадити використання так званого тристороннього оцінювання. В ньому беруть участь сам студент, колектив малої творчої групи та викладач. Остаточний висновок в оцінці знань студентів робить викладач.

Колективна організація праці студентів на засадах малих творчих груп може бути здійснена тільки в разі використання активних методів проробки та засвоєння матеріалу. При вивченні дисципліни «Управління персоналом» передбачається розгляд близько 5 навчально-практичних ситуацій (в необхідних варіантах) та ділова гра.

С. М. Бороденко, асистент
кафедри банківських інвестицій

УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНІКИ ПРОВЕДЕННЯ ПОТОЧНОГО КОНТРОЛЮ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ

Ефективність використання сучасних методик і технологій навчання значною мірою залежить від ефективності системи поточного контролю знань в навчальному процесі.

Поточний контроль як невід'ємний елемент управління навчальним процесом, окрім контролю здобутих знань має бути способом отримання повної та об'єктивної інформації про якісний стан навчання.

Отже, система поточного контролю має бути спрямована не тільки на визначення результатів роботи студента, але і значною мірою на вивчення та дослідження діяльності викладача.

У сучасній психолого-педагогічній літературі проблема ефективного контролю здебільшого вирішується з точки зору контролю за діяльністю студента. Відповідно, значна частина методик і технологій проведення контролю та оцінювання в навчальному процесі направлені на забезпечення виконання таких функцій контролю: контролюючої (у розрізі контролю рівня отриманих знань), навчальної, виховної та організаційної.

При цьому менше уваги приділяється технологіям, що спрямовані на вивчення ефективності самого процесу навчання як діяльності викладача, і більшість технологій контролю неповною мірою забезпечують реалізацію таких функцій, як контроль і самооцінка роботи викладача та методичної функції, а саме вдосконалення методики навчання і коригування навчального процесу відповідно до потреб окремо взятих груп студентів.