

4. Критика ідей на етапі генерації абсолютно заборонена. Вітаються гумор, сміх. Викладач підтримує і створює атмосферу поважного радісного спілкування розумних і дотепних, зацікавлених у хорошому рішенні людей.

5. Після завершення активної фази генерації учасники штурму колективно редагують список напрацьованих ідей. На цьому етапі вже можливе напівкритичне відношення до них і розширення списку новими ідеями, що виникли в процесі редагування.

Етап оцінки ідей

1. Викладач стисло занотовує на дошці всі запропоновані ідеї.
2. Кожну ідею обговорює група і викладач звужує список крайніх варіантів, ранжирує ідеї.
3. Виставлення позитивних оцінок усім учасникам «мозкового штурму».

Отже мозковий штурм — це технологія колективної творчості. За цим інноваційним методом в університеті розвивається творчість думок і економічне мислення студентів.

Правильний сеанс мозкового штурму — особливий психологічний стан групи, коли думається без вольових зусиль і береться до уваги «все, що прийде в голову». Такий стан виявляється продуктивним, оскільки дозволяє використовувати підсвідомість людини — могутній ресурс творчого мислення.

Зміст методу в тому, що висунення, пропозиція ідей відокремлена від процесу їх критичної оцінки і відбору. Було виявлено, що студент середніх здібностей може вигадати майже удвічі більше рішень, коли працює у групі, ніж коли працює поодиноці. Крім того, така ситуація викликає змагання між членами групи. До тих пір, поки змагання не викличе критичних або ворожих установок, воно сприяє інтенсифікації творчого процесу, оскільки кожен учасник прагне перевершити іншого, висовуючи нові пропозиції.

*Павленко І. М., канд. екон. наук,
доцент кафедри стратегії підприємств*

ПРИНЦИПИ ЗАСТОСУВАННЯ НАВЧАЛЬНИХ МЕТОДИК У РОЗРІЗІ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Запорукою успішності сучасних організацій у конкурентному середовищі виступає надання на ринок продукту, який має в очах споживача більшу цінність, ніж у конкурентів. Особливість освітнього продукту полягає в тому, що цінність визначається спочат-

ку споживачем у ході отримання послуги згідно власних уявлень, а надалі відбувається коригування попередніх уявлень у процесі трудової діяльності внаслідок оцінки фахових характеристик з боку роботодавця. Тому формування стандартів надання освітньої послуги передбачає врахування вимог прямого споживача послуги (майбутнього працівника) та непрямого (потенційного роботодавця).

Визначення кінцевих споживачів дозволяє сформулювати напрями удосконалення якості освітньої послуги: актуалізацію змісту навчання, підготовку спеціалістів у відповідності до потреб у першу чергу внутрішнього ринку праці, а також враховуючи глобалізаційні процеси у світі, інтеграцію національних стандартів з міжнародними стандартами професійної підготовки. Відповідність продукту освіти — «фахівця» — таким критеріям визначається на основі оцінки його компетенцій.

Не зосереджуючись на неоднозначності трактування поняття компетенцій у сучасній практиці кадрового менеджменту, під компетенціями будемо розуміти «єдність знань, професійного досвіду, здатності діяти та навиків поведінки індивідів, які визначаються ціллю, заданістю ситуації та посадою» [1]. Наведене визначення дозволяє враховувати ключові ознаки поняття «компетенції» та відображає загальне розуміння його в соціумі та контекст вживання на практиці.

Саме такий підхід до оцінки якості освітньої послуги вимагає здійснення аналізу доцільності застосування тих чи інших навчальних методик для формування компетенцій певних фахівців. Тобто, на кожному етапі навчання для кожної дисципліни повинна обґрунтовуватись ступінь важливості розвитку складових компетентності, до яких відносяться:

- самоменеджмент, без якого унеможлиблюється будь-яка самостійна діяльність працівника;
- теоретичні знання, наявність яких виступає основою формування не сліпого вузькопрофільного виконавця, а працівника, який має економічне мислення, може адаптуватись до ситуативних проявів економічного середовища;
- вміння, які надають можливість краще сполучати окремі елементи діяльності, виконувати роботу швидше, точніше завдяки певній автоматизації дій;
- професійний досвід, який слугує запорукою стабільного прояву вмінь і навичок;
- самомотивація, яка проявляється в прагненні досягти суттєвих з точки зору працівника результатів;

- особисті якості, без яких не можуть бути реалізовані професійні якості;
- самонавчання (саморозвиток).

Кожна навчальна методика має свою спрямованість: лекція надає теоретичні знання та виступає базисом для розвитку інших професійних якостей, доповіді студентів дозволяють практикуватись їм у презентації матеріалу, дискусії відточують вміння відстоювати власну думку, знаходити компроміс, формувати колективне рішення, кейси дозволяють проаналізувати реальні ситуації у функціонуванні організацій, глибше ознайомитись з можливими проблемами, тренінги надають можливість практичного застосування різних методик та прийомів. Тому саме інтегративний підхід у застосуванні навчальних методик дозволить підвищити якість освітніх послуг.

Крім того, когнітивна теорія сприйняття інформації та процесів мислення людини вимагає застосування інтегративного підходу незалежно від дисципліни: людина сприймає інформацію із зовнішнього середовища через сенсорні канали, розвинутість яких — це індивідуальна характеристика кожної людини, та кожний з яких відіграє свою роль у зазначеному процесі. Вибіркове залучення сенсорних каналів у процес сприйняття інформації приводить до зниження ефективності засвоєння знань, оскільки середня людина запам'ятовує 10 % того, що читає, 25 % — того, що чує, 30 % — того, що бачить, 50 % — чує та бачить, 80 % — робить, 95 % — навчає інших. Однак конкретний підбір методик не може бути жорстко регламентованим у вигляді послідовності певних заходів, а повинен задаватись у вигляді співвідношення задач, які повинні бути вирішені в ході викладання певної дисципліни. Вирішення цих задач у конкретній ситуації може досягатись різними методами, тому за викладачем повинна зберігатись самостійність у визначенні порядку дій, логіки процесу тощо.

Основною проблемою реалізації інтегративного підходу на практиці в рамках не окремого тренінгу, а тривалого освітнього процесу, який передбачає складні взаємозв'язки між дисциплінами, виступає визначення балансу між тими чи іншими елементами компетенцій для фахівців певного кваліфікаційного рівня, які повинні бути забезпечені в ході навчання, а це передбачає комплексний аналіз навчального процесу. Впровадження такого підходу — це не короткостроковий захід, тому вимагає попереднього формування бачення місця навчального закладу

на ринку освітніх послуг, місії, які визначають рівень і стандарти послуг, застосування TQM. Сучасна концепція якості — це певна філософія, яка передбачає широке трактування поняття «якість», реалізація якого на практиці вимагає комплексності та системності.

Література

1. Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь: 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2007.

Петренко Л. А., канд. екон. наук, старш. викл.,
кафедра економіки підприємств

ВІЗУАЛІЗАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ГРУПОВОЇ РОБОТИ В ХОДІ ТРЕНІНГУ

Не можна перебільшити значення візуальної інформації в житті сучасної людини. Зображення оточують нас повсюди. Будь-то фотографія, «зупинена мить», чи рухлива картинка кіно — візуальний образ здатен справити сильний вплив, наштовхнути людину на певну думку або мотивувати її до конкретних дій. Яскравим прикладом цього є реклама.

Тому не слід нехтувати таким дієвим засобом, як візуалізація у педагогічній практиці, і особливо при проведенні тренінгів. Оскільки, на відміну від класичного семінару, організація тренінгового заняття пов'язана з постійним стимулюванням творчого пошуку при вирішенні поставленої теоретико-методичної або практичної проблеми.

Інформація має бути не лише корисною, але й цікавою — щоб її з задоволенням сприймала аудиторія. Тому і самі студенти, відповідно до заданої теми, фотографують, малюють, навіть знімають короткі тематичні відеоролики та займаються комп'ютерною графікою. Але це ще не все. Візуалізація результатів групової роботи передбачає, як правило, колективну презентацію, в ході якої міні-група прагне донести до решти студентів в аудиторії і викладача власну думку, підкреслити власну відмінність від інших і отримати найвищу оцінку. А значить, тут засобом візуалізації стають одяг команди (спільний стиль, емблеми і т. п.) й елементи театральної майстерності, які демонструють учасники