

Організація проведення практичних занять з урахуванням діяльнісного підходу дозволяє реалізувати всі аспекти проведення тренінгу, а саме: змістовий аспект, коли студенти вивчають теоретичні матеріал дисципліни та застосовують його з урахуванням предметної сфери; представницький, коли студенти позиціонують себе як ІТ-фахівці, кожен учасник тренінгу виконує функціональні обов'язки з урахуванням спеціалізації; переговорний, коли при виконанні завдань студентам доводиться реалізовувати комунікаційні функції.

*Петренко Л. М., асистент,
кафедра інформатики*

ДИДАКТИЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕЙТИНГОВОЇ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ

Рейтинг (переклад з англ.) — це оцінка, деяка кількісна характеристика будь-якого кількісного поняття. Часто під рейтингом розуміють «накопичену оцінку» або оцінку, яка «враховує попередню історію». Відомим також є і такий термін, як індивідуальний, кумулятивний індекс. У практиці вузів рейтинг — це деяка кількісна величина, як правило за багатобальною величиною, що інтегрально характеризує успішність та знання студента за визначеним предметом на протязі певного періоду навчання (семестр, рік).

У своїй сукупності рейтинг підрозділяється на різні види, які регулюють порядок вивчення дисципліни та оцінку її засвоєння: рейтинг за дисципліною (враховує поточну роботу студента та його результати на іспиті (заліку); сукупний семестровий рейтинг (відображає успішність студента за всіма предметами, які вивчаються в даному семестрі); інтегральний рейтинг за певний період навчання.

Введення рейтингової системи дозволяє скоротити час на визначення ступеню підготовки студентів до занять, зацікавити їх у максимально можливій для них рейтинговій оцінці, налаштувати їх на добросовісну роботу в процесі підготовки до заняття. Підготовку ж студентів до занять, які змирилися з тим, що вже не отримують оцінку за рейтингом, можна перевірити в індивідуальному порядку, не скорочуючи для більшості час, що відводиться на самостійну роботу. Рейтингова система, на наш погляд є ефективною завдяки тому, що вона, по-перше, враховує поточну успішність студента і тим самим значно активізує його самостійну роботу, по-друге, більш об'єктивно та точно оцінює знання студента.

нтів, що набуває особливо важливого значення під час переходу на багаторівневу систему навчання, дозволяє отримувати докладну інформацію про виконання кожним студентом самостійної роботи. Дана система дозволяє отримувати достатньо об'єктивну інформацію про ступінь успішності навчання студентів вже навіть за кілька перших місяців навчання, що надає можливість виробити оперативні засоби заохочення та стимулювання. Вже на ранньому етапі формуються масиви студентів за показником позитивних оцінок та таких, які відстають від навчального плану. Ранній прогноз успішності студентів дозволяє викладачу, в свою чергу, вносити корективи до плану проведення навчальних занять.

На перший погляд, може здаватися, що студенти, які набрали певну кількість балів, що вже забезпечують позитивну оцінку, можуть припинити вчитися. Проте, в більшості випадків, починає спрацьовувати механізм змагання в навчанні. Студент, який посів певне достатньо високе місце в груповому рейтингу на певну дату, вже не має бажання посісти нижче місце пізніше. Введення рейтингової системи контролю знань у значній мірі усуває негативні сторони зрівнювання в системі навчання, зникають усереднені за оцінками групи студентів. Використання рейтингу дозволяє також знизити можливість отримання незаслуженої (випадкової) оцінки, оскільки результативна оцінка враховує роботу студента на протязі семестру.

Використання рейтингової системи оцінки знань суттєво підвищує прагнення студентів до придбання знань, що призводить до підвищення якості підготовки спеціалістів, систематизує роботу студентів.

*Писаревська Т. А., канд. екон. наук, доц.,
кафедра інформаційних систем в економіці*

ДОСВІД ЗАСТОСУВАННЯ ІНОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАНЯТЬ З ДИСЦИПЛІНИ «ІНФОРМАЦІЙНІ СИСТЕМИ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ»

Необхідність використання інноваційних технологій при організації процесу вивчення дисципліни «Інформаційні системи в управлінні персоналом та економіки праці» пов'язано з тим фактом, що сучасні технології навчання мають зосереджуватися не