

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В АКТИВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ НАВЧАННЯ ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІКИ ЗІ СПЕЦІАЛЬНОСТІ «ФІНАНСИ»

Ринкова трансформація економіки України, впровадження нових суспільних відносин потребує і нових підходів до професійної підготовки майбутніх фахівців, насамперед економістів.

Такі спеціалісти повинні швидко реагувати на зміни, вирішувати складні виробничі проблеми, приймати управлінські рішення. Сучасний економіст повинен бути всебічно розвинутою людиною. Водночас дослідником, творцем і виконавцем.

Виділяють кілька моделей конкурентоспроможності фахівців. Східна модель включає такі складові необхідних знань і навичок, якими має володіти майбутній спеціаліст:

— знання і навички, пов'язані з майбутньою професією (технологічні);

— вміння ділового спілкування, співпраці в колективі (комунікативні);

— вміння планувати, прогнозувати діяльність інших людей, приймати адекватні управлінські рішення (концептуальні).

Сформувати таку конкурентоспроможну модель майбутнього фахівця поряд з іншими технологіями допоможуть інновації в процесі навчання.

Поняття «інновація» — це не просто впровадження нововведень, але й суттєві зміни в діяльності людини та її мисленні. Впровадження інноваційних технологій у навчальний процес дає можливість підготувати майбутнього спеціаліста високого рівня.

Серед сучасних методів і технологій навчання можна виокремити: тренінги, проблемні лекції, дидактичні ігри, кейс-методи, інсценізації, дискусії, мозкові атаки. Такі інноваційні підходи в активізації навчання дають можливість не лише отримати нові знання, а й розвивати здібності, навички студентів.

На наш погляд, чільне місце серед сучасних методів і технологій навчання займають тренінги. «Тренінги — це заключний процес модифікації (зміни) ставлення, знання чи поведінкових

навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або певній галузі» [1].

Такий інноваційний метод, як проведення тренінгів, дозволяє проявитись наступним важливим здібностям і навичкам майбутнього фахівця з економіки:

- вміння активно співпрацювати в колективі;
- навчатись через дію;
- розвивати творчі підходи у вирішенні складних завдань.

Тренінг може базуватись на використанні одного основного методу, наприклад сюжетної гри або кількох різних (дискусія, кейс-метод, управлінська гра).

Основною відмінністю тренінгів від інших сучасних технологій навчання є «їхня чітка підпорядкованість головній меті – тренуванню навичок» [2].

Тренінги доцільніше проводити на IV і V курсах у кінці семестру, тобто при набутті студентами базових знань з певної дисципліни. На нашу думку, важливим є проведення і міжпредметного тренінгу при підготовці магістрів.

Над розробкою такого виду тренінгу вже працюють викладачі кафедри страхування.

Комплексний тренінг доцільно проводити поетапно. На кожному з 5 етапів необхідно дослідити певні сегменти в діяльності конкретної страхової компанії: фінансову діяльність (дисципліни — «Облік і звітність в страхових організаціях», «Фінанси страхових організацій»); перестраховувальну діяльність (зв'язки, ефективність обраних програм — дисципліна «Управління перестраховувальними операціями»); організацію і управління страховою компанією (дисципліна — «Страховий менеджмент»); діяльність страховика щодо проведення ним актуарних розрахунків (дисципліна — «Основи актуарних розрахунків»); дотримання законодавчо-нормативних вимог при здійсненні страхової діяльності в країні та за її межами (дисципліна — «Страхове право»).

Під час проведення тренінгу організатори застосовують кілька інтерактивних методів в активізації навчання: елементи управлінської гри, мозкової атаки, дискусії, презентації.

Студентів доцільно поділити на малі групи, кожна з груп самостійно проводить дослідження, виявляє позицію компанії на страховому ринку, її конкурентні переваги і проблеми розвитку. Кінцевою метою міжпредметного тренінгу є розробка студентами проекту заходів, які дозволять покращити діяльність страховика у досліджених сегментах.

Література

1. Human Resource Management. A contemporary perspective / Edited by Ian Beardwell and Len Holden. — PITMAN Publishing, 1997. — 797 p.
2. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посіб. — Вид. 2-ге, доп. — К.: КНЕУ, 2003. — 298 с.

М. І. Татарчук, канд. екон. наук, доц.,
кафедра інформаційних систем в економіці

ПРОБЛЕМИ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Сучасна система навчання у вищій школі, яка б за своїми параметрами в повній мірі відповідала викликам часу, повинна забезпечити підготовку фахівців спроможних не тільки до ефективної практичної діяльності (без зайвого донавчання на робочому місці), а й формувати творчі інноваційні якості кожного індивідуума. Виходячи з цього посилення можна стверджувати, що найважливішою задачею системи навчання в сучасних умовах є досягнення гарантованого результату, який би виводив фахівця на новий рівень професійних компетенцій.

Фахівець з вищою освітою після завершення навчання повинен мати:

— гарантований рівень ключових і професійних компетенцій (знань, умінь, навичок);

— високий рівень готовності до практичної діяльності відповідно до вибраного фаху;

— уміння сприймати і опановувати нові задачі і технології упродовж усього терміну професійної діяльності.

Для досягнення поставленої мети, націленої на організацію діяльного навчання з гарантованим результатом, необхідно як мінімум створити ефективне середовище індивідуального навчання, яке себе зарекомендувало позитивно. Звичайно, індивідуальне навчання не в розумінні застарілих підходів, коли в класі професора навчається 3—4 учні (як приклад навчальні заклади мистецтва, театральні та ін.), а на базі людино-машинного комп'ютерного навчального середовища з елементами штучного інтелекту.