

Література

1. Владислав Белошапка. На пути к эффективному менеджменту: Монография. — К.: Агентство «Стандарт», 2005. — 198 с.
2. Джим Кэннон. Командное решение проблем. — М., 2001. — 205 с.
3. Том Питерс «Представьте себе. Превосходство в бизнесе в эпоху разрушений» / Пер. с англ. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004.
4. Йонас Риддерстрале, Кьелл Нордстрем. Караоке-капитализм / Пер. с англ. СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2004.

С. В. Калабухова, канд. екон. наук, доц.,
кафедра обліку в кредитних і бюджетних установах
та економічного аналізу

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ З ОРІЄНТАЦІЄЮ НА РОЗВИТОК ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ СТУДЕНТА

В умовах модернізації вищої економічної освіти при організації навчального процесу з орієнтацією на розвиток творчого потенціалу студента викладачі постійно вимушені вирішувати одну й ту ж проблему: як налагодити систему самостійної і індивідуально-консультативної роботи, щоби забезпечити співпрацю викладача та студента в вищому навчальному закладі і подолати їх можливі конфронтації у організаційному середовищі. Тому проблема «конфронтація — співпраця» виступає основним протиріччям при пошуку нових ефективних засобів навчання, яку необхідно або вирішувати, або яка буде лише загострюватися.

Розвиток творчого потенціалу студента психологічно виявляється перш за все у відношенні до вузу, де він навчається. При цьому, індивідуалізація навчання, як правило, є персоніфікованою, оскільки переноситься на конкретних представників організаційної влади, а саме на викладачів. Саме відношення вищої адміністрації до студентів є причиною розвитку їх творчого потенціалу.

Будь-яка організація включає в себе єдність формалізованих і персоналізованих відносин. Перший вид відносин складається як трансформація особистих відносин у службові, відображаючи основну вимогу — забезпечення загальної мети зусиллями всіх та

кожного. Другий вид відносин розвивається як трансформація службових відносин в особисті, які дуже часто домінують над службовими. Балансування цих відносин між викладачами і студентами у вищому навчальному закладі таким чином, щоби вони стали взаємодоповнюючими, є головним організаційним ефектом індивідуалізації навчання, що сприятиме самореалізації творчого потенціалу студента. При цьому, балансування різних інтересів студентів є головним завданням викладача. Тому слід виокремити 4 типи поведінкових ситуацій, коли відчувається некомпетентність викладача:

1) поведінка викладача є відчуженою від тих ситуацій, коли недостатня компетентність спричиняє компрометуючу ситуацію;

2) поставлене завдання може бути передано студентам у досить спрощеній формі, і вони виконають завдання також спрощено;

3) розв'язання завдання може оцінюватися тільки самим викладачем, але якщо він не розбирається у проблемі, то рішення може бути помилковим;

4) керівник курсу або лектор, що потребує компетентних рішень, покладає розв'язання проблеми на некомпетентних але надійних асистентів.

Таким чином, організація індивідуальної роботи студента потребує врахування психологічних засад індивідуальної свідомості викладача. До таких засад включають ригористичний підхід, що проявляється у суворій вимозі викладача вчиняти окремі дії тільки у відповідності зі своїми обов'язками; конвенціональний підхід, що є результатом взаємних домовленостей між викладачем та студентом, оформлених у певному документі; функціональний підхід, що формується як необхідність співробітництва у ракурсі виконання службових обов'язків; прагматичний підхід, який охоплює отримання викладачем власної користі від контактів з тими студентами, які допоможуть вирішити кар'єрний інтерес; альтруїстичний підхід, що характеризується бажанням викладача надати допомогу студенту, який є неформальним лідером, без вигоди; новаторський підхід, що виникає у ініціативних викладачів як потреба у творчому осмисленні того, що відбувається.

Отже, організація навчального процесу з орієнтацією на розвиток творчого потенціалу студента повинна характеризуватися новаторським підходом у індивідуальній свідомості викладача та регламентуватися такими показниками співробітництва у організації взаємодії викладача і студента як: результативністю

навчання, тобто наскільки досягнуто загальну мету; ефективністю навчання, тобто наскільки оптимально мету досягнуто; осмисленням навчання, тобто як це було зроблено сумісними зусиллями; етичністю навчання, а саме які засоби були залучені для досягнення мети. Це повинно завершуватися створенням цільових проблемних груп викладачів для розв'язання типових певних задач. Таким чином, феномен групової творчості викладачів є найвищим показником співробітництва і організації навчального процесу з орієнтацією на розвиток творчого потенціалу студента.

*Л. Ф. Киселюк, канд. екон. наук, старш. викл.,
кафедра обліку в кредитних і бюджетних
установах та економічного аналізу,
І. В. Тропіна, викл.,
МАУП*

РОЛЬ АКТИВІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ В ПІДВИЩЕННІ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ

Конкурентоспроможність випускників вищих навчальних закладів у значній мірі залежить від якості оволодіння сучасними економічними знаннями, ступеня економічної культури, уміння мислити та діяти в умовах ринкової економіки. Це ставить перед викладачами питання про необхідність застосування таких форм і методів навчання, які б інтенсифікували навчальний процес, максимально активізували пізнавальну діяльність студентів.

На підвищення якості підготовки спеціалістів з вищою економічною освітою позитивно впливає впровадження активних методів навчання у традиційні форми занять. Одним із важливих методів активізації навчання студентів є розвиток у них навиків критичного мислення у процесі вивчення відповідних навчальних курсів, серед яких провідне місце займають обліково-фінансові дисципліни. На даному етапі розвитку економіки критичний підхід до оцінки виробничих процесів і явищ є вкрай необхідним для спеціалістів будь-якого профілю, тим більше — для економістів.

Активні методи навчання — надзвичайно важливий компонент у процесі підготовки вузами фахівців економічного профі-