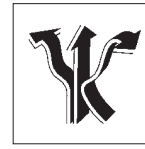
МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС: реалізація положень Болонської декларації в системі вищої освіти України

Матеріали V Міжнародної наукової конференції,
м. Судак, Автономна Республіка Крим,
20–22 вересня 2005 р.

Київ 2006

ББК 74.58(4УКР)я43
Б79

Відповідальний редактор *В. М. Чирков*
(видання здійснене в рамках проекту “Наукові праці МАУП”)

Б79 **Болонський процес: реалізація положень Болонської декларації в системі вищої освіти України:** Матеріали V Міжнар. наук. конф., м. Судак, Автономна Республіка Крим, 20–22 верес. 2005 р. — К. : МАУП, 2006. — 208 с.: іл. — Бібліогр. в кінці статей.

ISBN 966-608-597-6

У пропонованому збірнику наукових праць висвітлюються проблеми методології і методики дослідження особливостей становлення європейського освітнього простору в контексті Болонського процесу. Досліджуються і аналізуються стратегічні, тактичні та технічні аспекти входження України до європейського і світового освітнього простору, а також проблеми вдосконалення стандартів національної вищої школи і запровадження сучасних освітніх технологій.

Для науковців, державних службовців, менеджерів освіти, викладачів і студентів, які навчаються за такими напрямами і спеціальностями: державне управління, політологія, менеджмент, маркетинг, педагогіка, міжнародні відносини.

ББК 74.58(4УКР)я43+74.58я43

ISBN 966-608-597-6

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2006

Розділ ІІ
УДОСКОНАЛЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ У ВИЩІЙ ШКОЛІ УКРАЇНИ 84

Кузнєцова О. О.
Шляхи вдосконалення педагогічного процесу у вищій школі 85

Семаков Г. С.
Забезпечення та гарантії якості вищої освіти в контексті Болонської декларації 92

Бабкіна О. В.
Проблеми управління якістю підготовки спеціалістів у контексті Болонських реформ 97

Корнєєва Л. О., Сініцький М. Є.
Впровадження тестових методів оцінювання успішності навчання як напрям інтеграції вітчизняної освіти в Європейський освітній простір 104

Акмаєв А. І., Долголаптєв В. М., Петрушов С. М., Шевцов Л. В.
Використання нових технологій у навчальному процесі як інструменту підвищення якості технічної освіти 117

Петрушов С. М., Шевцов Л. В.
Роль самостійної роботи студента при організації навчання з використанням кредитно-модульної системи 119

Шегедин М. Б.
Шляхи реформування вищої базової медичної освіти в контексті Болонської декларації 121

Медведєв В. К., Стасєв Ю. В.
Проблеми впровадження основних положень Болонської декларації в систему військової освіти в Україні 127

Міхатуліна О. М.
"Юридична клініка" як інноваційна форма навчального процесу в підготовці юристів 133

Чобан М. В.
Некоторые проблемы преподавания английского языка как всемирного средства общения 140

Баєва О. В.
Впровадження європейського досвіду при підготовці менеджерів у галузі охорони здоров'я 143

Новальська Н. І.
Досвід впровадження сучасних освітніх технологій при викладанні навчальної дисципліни "Основи менеджменту" 151

Н. І. НОВАЛЬСЬКА
канд. екон. наук, доц.
(Міжрегіональна Академія управління персоналом, м. Київ)

ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ОСВІТНІХ ТЕХНОЛОГІЙ ПРИ ВИКЛАДАННІ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ "ОСНОВИ МЕНЕДЖМЕНТУ"

Бізнес потребує від сучасної людини величезної кількості практичних вмінь та навичок. Тому першочерговим для бізнес-освіти стає введення нових, інтерактивних методів навчання, які здатні перетворити вербальні знання у невербальні ще на студентській лаві.

Цьому питанню приділили увагу багато фахівців з управління та викладацької діяльності — В. П. Панфілова, Л. А. Громова, А. К. Казанцева, Д. Д. Вачугова та ін.

Спробуємо розглянути активні та ефективні форми навчання в системі підготовки менеджера. Всі основні форми викладання навчальних дисциплін з менеджменту можна подати поетапно.

1. *Формування вербальних знань.* Основні методи: лекції, семінарські заняття, робота з підручниками та монографіями.

Менеджеру-практику не потрібно виражати свої знання і навички у завершеній вербальній формі. Більше цінуються його комунікативні вміння та навички з планування, контролю та координації діяльності. Менеджери, які запрошують наших випускників на роботу, цікавляться не лише їхніми теоретичними знаннями з менеджменту, а й практичними навичками.

2. *Формування з вербальних знань системи невербальних знань у вигляді практичних навичок та вмінь.* Цю систему можна поділити на методи навчання:

- аудиторне навчання (з допомогою кейсів, індивідуальні та групові проекти, ділові ігри, вирішення задач);
- позааудиторне навчання (навчальна практика, стажування на підприємстві, закордонне стажування).

3. *Перетворення невербальних знань у вербальні.* Для цього існує кілька методів:

- обговорення результатів проведення ділової гри або розв'язання ситуаційної вправи;
- підготовка до 2-го та 3-го етапів ділової гри;
- групові та індивідуальні проекти.

Звичайно, навчання за етапами можна реалізувати при підготовці студентів денної форми навчання. Однак у регіональних структурах більшість студентів навчаються за заочною формою. Такі студенти вже мають практичний досвід управлінської роботи. Звісно, в їхній роботі ще переважають технологічні знання та застосування контролюючої функції. Проте ми не можемо не зважати на наявність у них певного об'єму практичних навичок з менеджменту. Тому навчання студентів заочної форми навчання має відрізнятись від навчання студентів, які не мають досвіду практичної роботи.

Досвід роботи з такими студентами засвідчує, що навчальні дисципліни з менеджменту ефективніше викладати за етапами.

1. *Перетворення невербальних знань у вербальні.* Особливість викладання полягає в активізації невербальних знань методами мозкового штурму або кейсу. Коли практичні навички вже сформовані, можна додавати ще теоретичні, вербальні знання або оформлювати практичні знання у відповідну логічну послідовність.

2. *Перетворення отриманих вербальних знань у невербальні.* На цьому етапі отримані у ВНЗ теоретичні знання застосовуються на виробництві. Тут невербальні знання більш якісні і досконалі. Тобто відбувається процес розвитку та вдосконалення різних управлінських навичок в єдиній системі підготовки спеціаліста.

У сучасній підготовці менеджерів ключовим є метод вивчення господарських та виробничих ситуацій — кейс-стаді. Обговорення кейсу особливо корисне для розвитку навичок ідентифікації проблеми і розробки та аналізу альтернативних рішень.

Традиційний кейс, який використовують в американських бізнес-школах, викладений на 20–30 сторінках. Звичайно, у програмах підготовки спеціалістів та магістрів можна застосовувати і такі кейси, бо вони формують навички з аналізу даних з усього масиву інформації та ідентифікації проблем.

Крім того, ефективне обговорення кейсу стимулює розвиток комунікативних здібностей, адже майбутнім управлінцям необхідно навчитись активно слухати один одного і точно висловлювати свої думки.

На сьогодні вже не має сумніву, що кейс-метод — це важливий педагогічний інструмент у менеджмент-освіті. Однак інтерактивне навчання не може бути обмежене тільки використанням кейс-стаді. Кейси не формують таких практичних навичок, як вміння спостерігати та приймати ефективні рішення; відповідальність за запропоновані альтернативи; важко змусити студентів приймати нестандартні рішення, імпровізувати.

Для формування цих навичок можна застосувати інші інтерактивні методи: ділові ігри, рольові ігри. Найбільший успіх мають ігри щодо проведення ділових переговорів; відкриття віртуальної організації із складанням установчих документів, штатного розкладу, формуванням відповідних наказів. Метою ділової гри може бути формування якостей особистості, необхідних для роботи у виробничому колективі.

При проведенні ділових ігор, особливо ділових проектів, необхідно враховувати національні особливості.

Прикладом може бути ділова гра, яка передбачає розгляд типової ситуації з розробки перспективного плану розвитку підприємства (реально діючого). Вона розігрується в аудиторії впродовж 2–4 годин. У навчальній діловій грі краще розв'язуються проблеми мотивації навчання, оскільки за таких умов знання і вміння використовуються не в далекому майбутньому, а для задоволення сучасних реальних потреб забезпечення ігрових дій.

Для читання журнальної статті або монографії з інтерактивного навчання або корпоративного тренінгу американські викладачі пропонують груповий проект на 10–12 студентів. У нас цей проект не спрацьовує. Можливо, це пояснюється іншою рухливістю нервових процесів або іншими причинами. У таких великих групах працюватимуть лише 2–3 студенти, а інші будуть читати журнали або гратись мобільними телефонами. В наших умовах оптимальною є група з 4–5 студентів.

Труднощі зі студентами *денної форми навчання*: недостатня активність (перша пара, понеділок; можливо, втома після контрольної на попередній парі). На молодших курсах є групи зашорені, які відчувають велику владну дистанцію з викладачем або бояться сказати якусь дурницю, аби не викликати негативної реакції з боку викладача і своїх колег-студентів.

Ідеальних рецептів щодо активізації студентів немає. Необхідно на місці встановити причину і швидко приймати рішення:

- іноді допомагає жарт;
- іноді вербальне та невербальне стимулювання оригінальної думки;
- іноді можна використати метод мозкового штурму. В зовсім безнадійних ситуаціях запропонуйте обговорити кейс в маленьких групах. І ставте запитання в групах.

Труднощі зі студентами *заочної форми навчання*. Якщо вони не думають про іспит, який буде через 2 години, то їх активізувати значно легше. Проте можливий бурний диспут, який може перейти у виробничу нараду. Студенти можуть зачепитись за якийсь дріб'язковий факт, для них болючий, але який не має ніякого відношення до теми заняття.

У таких групах непогано використати умовний кейс. Студенти краще пам'ятають після нього принципи СВОТ-аналізу. Для них це гра.

До розробки і проведення ділових ігор необхідно висувати наступні вимоги: ділова навчальна гра має стати засобом закріплення навчальних знань і вмінь; треба розробляти правила гри, що формують необхідні якості майбутнього спеціаліста; варто передбачати проблемні ситуації, що потребують колективного мислення учасників під час аналізу умов і розробки спільних рішень.

Оскільки стратегія розвитку МАУП полягає у підвищенні якості навчання, наша кафедра розробляє та готує до видання практикум для студентів з навчальної дисципліни "Основи менеджменту".

Звичайно, впроваджувати інтерактивне навчання необхідно. Наші практичні заняття з менеджменту не повинні нагадувати класичний варіант семінарів або відповідей на тестові завдання. Для впровадження цих методів необхідна певна технічна оснащеність наших аудиторій і роздатковий матеріал для студентів. Треба зважати на те, що жоден регіональний підрозділ не спроможний друкувати кейси або інші матеріали для кожного студента.