

присутніх на заняттях складав 72-75%, після введення – 92-98% в залежності від факультету, курсу, контингенту груп. По-друге, успішність студентів за національною системою оцінки знань серед тих же курсів з середнього балу у 4,35 збільшилась до 4,85, що є невід’ємним свідомством підвищення рівня зацікавленості студентів своїми показниками успішності, рівнем знань і сформованих вмінь та навичок. Це, на нашу думку, підтверджує доцільність введення Болонського процесу у вищі навчальні заклади України.

Приєднання до Болонського процесу, формування єдиної кредитно-трансферної та акумулюючої системи дозволяє підвищити ефективність самостійної роботи студентів, перевіряти протягом поточних, модульних, підсумкових контролів рівень знань, підвищити інтерес до дисципліни за допомогою стимулювання активної співпраці з викладачем, сформувати вміння та навички протягом практичних занять. Наша робота не вичерпує усіх засад навчального процесу вищого навчального закладу з курсу „Безпека життєдіяльності” і дозволяє модернізувати його за допомогою нових підходів і сучасних інформаційних та інформаційних методів навчання.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Вища освіта України і Болонський процес. Навчальна програма. – Київ-Тернопіль: Вид-во ТДПУ ім. В.Гнатюка, 2004. – 18с.
2. Збірник директивних документів з питань викладання нормативних дисциплін „Безпека життєдіяльності”, „Основи охорони праці”, „Охорона праці в галузі”, „Цивільна оборона” у вищому навчальному закладі. – К.: Основа, 2003. – 488с.
3. Зацарный В.В. Учебная дисциплина “Безопасность жизнедеятельности”: становление, развитие и перспективы // Безопасность жизнедеятельности. – 2004. – №8. – С. 16-22.
4. Іванова І.В., Заплатинський В.М., Гвоздїй С.П. Безпека життєдіяльності: навчально-контролюючі тести. – К.: Самміт-книга, 2005. – 148 с.
5. Концепція освіти з напрямку „Безпека життя і діяльності людини” / Кузнецов В.О., Мухін В.В., Буров О.Ю., Сидорчук Л.А., Шкребець С.А., Заплатинський В.М. // Інформаційний вісник: Вища освіта. – К.: Видавництво науково-методичного центру вищої освіти МОН України. – 2001. – №6. – С.6-17
6. Науменко І. Розробка модулів з безпеки життєдіяльності // Освіта України. – 2005. – 7 червня (№42). – С.4.

УДК 371.3:657.1(045)

Кислинська І.І.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗРОБКИ І ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ДІЛОВИХ ІГОР У ПІДГОТОВЦІ СПЕЦІАЛІСТІВ-БУХГАЛТЕРІВ

Стаття присвячена проблемі впровадження системи ділових ігор у підготовці спеціалістів-бухгалтерів. Автором розроблена система ділових ігор: „Визначення цільового сегменту”, „Бізнес-план”, „Атестація і підбір персоналу”, яка формує у студентів не тільки професійні знання і вміння, але й відповідні професійні і моральні якості особистості.

The article is devoted to the use of games in the training of accountants. The author has developed a set of games, such as: “Define the target Segment”, “Business-plan”, “Attestation and Selection of the Staff”, which help the students to form the professional knowledge and abilities as well as appropriate professional and moral qualities of a personality.

Постановка проблеми. Ділова гра є формою створення предметного і соціального змісту майбутньої професійної діяльності фахівця, моделювання систем відношень, характерних для цієї діяльності як цілого [1]. Вона дає можливість збагнути не тільки мету навчання і виховання, яка не може бути досягнута іншими засобами, але й надає соціальну

компетенцію: навички соціальної взаємодії і управління людьми, організації діяльності колективу, відповідальність та інші соціальні якості особистості майбутнього фахівця.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У даний час продовжується пошук, розробка і впровадження ділових ігор в навчальний процес, про що свідчать чисельні міжнародні та регіональні науково-методичні конференції. Крім цього, учені більш як 35 країн світу об'єдналися в 1984 році у міжнародну асоціацію методів активного навчання „WACRA”, яка успішно працює вже 22 роки.

Основні положення теорії ігрової діяльності були сформульовані і розроблені класиками педагогіки – К.Д.Ушинським, Д.І.Писарєвим, А.С.Макаренком і видатними психологами М.В.Левітовим, Л.С.Виготським, Л.С.Рубінштейном, О.М.Леонтьєвим та іншими.

Теоретичні основи та практичне застосування ігрового методу виклали у своїх працях: Я.М.Бельчиков, М.М.Бірштейн, В.М.Бурков, Ю.В.Геронімус, С.Р.Гідровіч, В.М.Єфімов, Н.М.Козленко, В.М.Комаров, В.Я.Платов, В.Б.Хрістенко та інші.

Як зазначає Г.К.Селевко, поняття „ігрові педагогічні технології” включає достатньо широку групу методів та прийомів організації педагогічного процесу у формі різноманітних педагогічних ігор. Педагогічна гра має суттєву ознаку – чітко поставлену мету навчання з відповідним педагогічним результатом, який може бути обґрунтований, виділений та характеризується навчально-пізнавальною спрямованістю [3: 52–53].

Педагогічні інформаційні технології сприяють розвитку спостережливості, формуванню здібностей визначати спільні та відмінні риси, виявляти приховані закономірності, тобто саме ті якості, що необхідні людині для плідної творчої діяльності [2: 15].

Невирішені питання проблеми. У навчальних посібниках викладачам повідомляється не просто інформація про деякі вельми цікаві ділові ігри, але – і це основне – викладається методологія їх створення. Розробка і використання нових ділових ігор в умовах ринкових перетворень, застосування нових критеріїв в них передбачає більш глибоке вивчення реальностей економічної діяльності. Зокрема, потребується створення ділових ігор, учасниками яких були б представники різних форм власності (державної, колективної та ін.). Створення таких ігор не тільки збагатило б їх зміст, але і більш досконало відобразило би господарське життя України, враховуючи рівність форм власності та відмінність інтересів їх представників.

Мета статті – з'єднати (об'єднати) методологічні аспекти ділових ігор з практичними рекомендаціями за їх структурою і змістом, організацією, проведенням і аналізом результатів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проаналізувавши професійні якості бухгалтера і професій, які входять в базову групу, конструємо ділові ігри, включаючи в мету і саме головне у „Вихід” (практичний підсумок гри) конкретні вміння і навички обов'язків бухгалтера. Подібне конструювання ігор, на наш погляд, являється інноваційним, оскільки дозволяє формувати нові якості спеціаліста у зв'язку зі змінами вимог ринку праці. Нами розроблена система ділових ігор, яка формує у студентів не тільки професійні знання і вміння, але й відповідні професійні і моральні якості особистості: зібраність, старанність, ініціативність, принциповість та ін.

Система ділових ігор:

ДІЛОВА ГРА „Визначення цільового сегменту”.

1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ. Посилена підготовка активної групи, яка веде дану гру (виконуючі ролі „Головного бухгалтера” в створеному підприємстві). Ця група готує планкарту ринку і картки, в яких буде фіксуватися вибір цільового сегменту і його ємкості. Учасники гри вивчають спеціальну літературу з організації збуту і реклами, засвоюють поняття „сегмент ринку”, „цільовий сегмент”, „конкуренція на сегментованому ринку”, „ємкість цільового ринку” і т.д. Необхідні знання з дисциплін бухгалтерський облік, маркетинг, економічна теорія, економіка підприємств.

2. МЕТА ГРИ. Набути елементарні навички вибору кращого сегменту ринку в умовах конкуренції; ознайомити студентів з табличним способом представлення та аналізу географічних сегментів ринку.

3. ГРАВЦІ. Працюють команди під керівництвом активної групи.

4. ДІЇ. Командна гра із закритою взаємодією.

5. ХАРАКТЕР РОЗВИТКУ ІГРОВОЇ СИТУАЦІЇ. Розвиток подій визначається діяльністю гравців.

6. ВИХІД З ГРИ:

– заповнені картки „Вибір цільового сегменту і його ємність”;

– припустиме формування вмінь: приймати рішення в умовах невизначеності (дивергентне міркування), працювати в команді, використовувати теоретичні знання на практиці для вирішення поставлених завдань.

Оцінку результатів гри визначає активна група на основі представлених документів.

Ділова гра „Бізнес-план” служить контролем реального рівня професійної компетентності студентів-бухгалтерів.

„Бізнес-план”. Учасники гри – команди (співробітники створених підприємств) розробляють за своїми проектами бізнес-плани. Кожній із команд відводиться 10–15 хвилин для короткого повідомлення про структуру, призначення і головних напрямках стратегії підприємства та організації управління виробництвом і персоналом, а також відповідей на питання.

Комісія і викладач („потенційні інвестори”) оцінюють запропоновані проекти за типовою методикою розробки бізнес-планів і вибирають кращих.

У ході ділової гри потрібно дотримуватись правил: не критикувати без підстав і альтернативних пропозицій; вести дискусію навколо проблеми, а не особистостей; намагатись коротко і чітко формулювати свої пропозиції; дотримуватись регламенту; вести записи виступів.

Ці правила, представлені на плакаті, завжди присутні в аудиторії під час гри. Невиконання правил фіксується викладачем або членами активної групи і знижує оцінку учасникам гри.

Одним із результатів системи ділових ігор повинно бути підвищення рівня професійних якостей її учасників. Розроблена нами ділова гра „Атестація і відбір персоналу” дозволяє оцінити рівень професійних якостей у студентів-бухгалтерів, сформованих в процесі участі їх в системі ділових ігор.

ДІЛОВА ГРА „Атестація і відбір персоналу”.

1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ. Учасники гри вивчають рекомендовану літературу; самостійно визначають джерела інформації по своїй ролі, підбирають і аналізують її; знайомляться з посадовими інструкціями по бухгалтерським спеціальностям, щоб спробувати зайняти вакантне місце.

2. МЕТА ГРИ. Ознайомити студентів з методикою підбору персоналу (різні види таких методик використовуються в багатьох солідних фірмах підприємств). Суть методу заключається в тому, щоб створити вправи, які моделюють ключові моменти діяльності потенційного співробітника (реальні робочі ситуації, виконання різних завдань), в яких проявилися б потрібні в ньому професійні якості. Прививати студентам досвід участі в подібних тренінгах, щоб успішно пройти співбесіду і зайняти вигідну вакантну посаду, а в подальшому – атестації для просування по службовим сходам.

Ознайомити студентів з методом оцінки професійних якостей спеціаліста, розробленого в ході нашого дослідження.

3. ГРАВЦІ. Учасники гри працюють індивідуально.

4. ДІЇ. Гра з різними ролями.

5. ХАРАКТЕР РОЗВИТКУ ІГРОВОЇ СИТУАЦІЇ. Ймовірний розвиток подій (вибір експертів).

6. ВИХІД З ГРИ.

У даній грі пропонується розроблений нами метод підбору персоналу, види атестації та методичне забезпечення проведення гри (табл. 1). На основі аналізу „відкритої” посадової позиції формуються професійні і особисті вимоги до кандидата. Професійні знання, вміння і навички набуваються в процесі навчання студента і підтверджуються на заліках та іспитах. Особисті якості – якості, які дозволяють користуватися набутими знаннями, приймати рішення, справлятися із складними завданнями, мобілізуватися, спілкуватися з людьми і т.д. – підлягають спеціальній оцінці, для якої визначаються компетенції. Компетенція – це набір характеристик поведінки, необхідних співробітнику для успішного виконання роботи. Для різних посад набір компетенцій і їх вага відповідно варіюється. Так на посаду „спеціаліста-бухгалтера” нами були сформовані компетенції (розкриті у відповідних якостях):

- вміння приймати рішення;
- дивергентне рішення;
- практичний інтелект;
- здатність до ефективного співробітництва;
- вміння працювати в команді;
- організаторські вміння;
- комунікаційність;
- професійні знання;
- вміння ефективно працювати в стресовій ситуації.

Після формулювання компетенцій (професійних якостей бухгалтера) визначається їх вага. Вагомий коефіцієнти визначаються за формулою:

$$\alpha_i = \frac{O_{yi}}{\sum O_{yi}}, \text{ де}$$

α_i – вагомий коефіцієнт індивідуальної якості;

O_{yi} – оцінка індивідуальної якості за п’ятибальною шкалою важливості (від „не впливає на ефективність роботи” – „1” – до „кардинально визначає ефективність роботи” – „5”);

$\sum O_{yi}$ – сума оцінок усіх якостей.

Експертна група визначає вагу оцінюючих у грі якостей. Потім по ходу спостереження необхідних якостей, які входять в компетенцію і практично проявляються учасником, ставляться оцінки (за п’ятибальною шкалою).

Таблиця 1.

Методичне забезпечення ділової гри „Атестація і підбір персоналу”

Метод	Зміст методу	Оцінюючі параметри
Спеціальні вправи	Моделювання найбільш типових ситуацій	Дають можливість оцінити рівень професіоналізму співшукачів, а також розумові та організаційні здібності
Інтерв’ю	Отримання інформації про професійну мету і цінності, організаційні здібності, комунікативні і особисті якості від того, кого оцінюють, для досягнення максимальної об’єктивності кінцевої оцінки	Прояснює реальність і професійну направленість мети учасника, оцінку рівня особистих досягнень, невдач, коло спільних інтересів
Групові вправи	Моделювання ситуації колективної діяльності та отримання інформації про типові способи поведінки	Оцінюються комунікативні і організаційні навички учасників, здібності до аргументування, гнучкості мислення, креативності

Висновки. Ділові ігри не повинні в усіх випадках розглядатися як інструмент отримання готових рішень. Скоріше за все вони є засобом аналізу рішень незалежно від того, чи є перспекти і сценарії гри нормативними або дескриптивними. Причиною цьому є те, що аналіз результатів ділової гри практично завжди приводить до висновку про необхідність пошуку якої-небудь нової альтернативи, модифікації яких-небудь елементів обраної стратегії, які порівнювались і оцінювались в діловій грі або прогнозувались за допомогою її проведення. Тому в більшості випадків ділові ігри не вичерпують відповідної ігрової ситуації, а лише призводять до того, щоб знову модифікувати гру, вводити в неї або нових гравців, або нові оцінки її результатів.

Напрями подальших досліджень. Ділові ігри мають широкий діапазон застосування: в науково-дослідних цілях, в проектних розробках, при колективному виробленні рішень, з навчальною метою. Це зумовлює їх велику різноманітність. Необхідно удосконалювати моделі ділових ігор з використанням сучасної електронно-обчислювальної техніки. Ці ігри потребують від учасників (особливо організаторів) великих і різнобічних знань в самих різноманітних галузях: в економіці, організації і плануванні виробництва, економіко-математичному моделюванні, обчислювальній та організаційній техніці, інформатиці і навіть соціології, психології та інших науках.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бельчиков Я.М., Бирштейн М.М. Деловые игры. – Рига.: Alons, 1982. – 304 с.
2. Гуревич Р.С. Кадемія М.Ю. Інформаційно-комунікаційні технології в навчальному процесі. – Вінниця.: ДОВ „Вінниця”, 2002. – 116 с.
3. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии. Учеб. пособие. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.

УДК [37.03:177.72:371.38]:364-43

Клименюк Н.В.

ВИХОВАННЯ ГУМАННОСТІ У МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ МЕТОДАМИ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ

Творчий пошук та нетрадиційні методи навчання здатні зробити аудиторне заняття не тільки цікавим та різноманітним, але й допомогти у вихованні загальнолюдських цінностей. Стаття висвітлює деякі методи активного навчання, а саме: письмові аналітичні роботи, аналіз фольклорного твору, ігрові технології.

The creative search and non-traditional methods of studying can make classes not only interesting and various, but also can help in upbringing of human values. The article is dedicated to some methods of active studying such as: writing analytical works, analyses of folklore composition, game technologies

На сучасному етапі ведеться інтенсивний пошук і впровадження нових форм і методів навчання студентів. Про це свідчать, зокрема, публікації журналу “Соціологічні дослідження” за останні п'ять років [2; 4; 15; 16]. Але, “новації” в навчанні – це поняття умовне. У зв'язку з цим не можна не погодитись із сучасним педагогом Підласим І.П., що в педагогічній практиці є такі методи, які періодично з'являються, і знов про них забувають.

Завдання вищого навчального закладу полягає не тільки в тому, щоб надати якісну професійну підготовку, але й у тому, щоб створити умови для всебічної самореалізації особистості, її духовно-культурного потенціалу. А це можливо, на нашу думку, за умов посилення як у навчальній, так і в позанавчальній діяльності гуманітарної компоненти. Засвоєння знань повинно відбуватись через розуміння того, що знання знеціняться, якщо цей процес буде потребувати лише механічного запам'ятовування та розумової роботи. Тільки