

12. ПІДХОДИ ДО РОЗПОДІЛУ СТУДЕНТІВ НА МІНІ-ГРУПИ ПРИ ВИРІШЕННІ СИТУАЦІЙНИХ ВПРАВ

Ралко О.С., к.е.н., доц., кафедри менеджменту
Національний університет харчових технологій

Основним завданням освітніх установ є випуск професіоналів, що будуть конкурентоспроможними на ринку праці. З метою реалізації цього завдання вищим навчальним

зкладам необхідно готувати таких спеціалістів, в яких є потреба на ринку праці. Реалізацію даного завдання не варто розглядати тільки через призму не насиченості організацій певної галузі високо кваліфікованими спеціалістами і відповідної потреби в них. Потреба у спеціалістах високої кваліфікації буде завжди присутня в усіх галузях економіки будь-якої країни. Проте, для роботи в умовно «насичених» галузях необхідним є високий професіоналізм. Відповідно вищим навчальним закладам потрібно постійно удосконалювати рівень своєї підготовки студентів, щоб вони відповідали вимогам роботодавців. В кризових умовах особливо гостро постає питання молодіжного безробіття, оскільки підприємства знаходяться в умовах необхідності оптимізації витрат, в тому числі на персонал, максимально зменшуючи його чисельність. Відповідно, підприємствам необхідні кадри зі значним досвідом роботи, готові одразу виконувати свої обов'язки. Зазвичай, випускники вищих навчальних закладів не володіють значними практичними навичками роботи, що робить їх непривабливими для підприємств в сучасних кризових для України умовах. Серед основних критеріїв успішності кандидата на посаду, більшість роботодавців, зазвичай вказують на практичні навички роботи, досвід роботи претендента за його основним профілем, вміння навчатися та швидкість засвоювання нових знань, комунікаційні навички та вміння працювати в команді. У той же час, проведене кафедрою менеджменту Національного університету харчових технологій опитування в

рамкам проекту по удосконаленню підготовки студентів з метою їх успішного працевлаштування, виявило, що студенти – випускники, що вже працюють за спеціальністю відчують невпевненість на першому робочому місці, що пов'язана з недостатньою їх практичною підготовленістю, складнощами у роботі в новому колективі, складнощами в прийнятті рішень та обґрунтуванні власної точки зору. Більшість випускників зазначило, що в середньому час на адаптацію на новому робочому місці та подолання зазначених труднощів складає близько 4-6 тижнів. У той же час роботодавці вказують на те, що дійсно адаптаційний період нового співробітника без досвіду роботи значний через що найм випускника університету без досвіду роботи є для них непривабливим. Проте, за умови, якщо новий співробітник без досвіду роботи зможе швидко адаптуватися до виконання своїх посадових обов'язків, більшість роботодавців зазначило, що із задоволенням прийняли на роботу випускника університету без досвіду роботи. Таким чином, можна зробити висновок, що у таких умовах, для університетів основним завданням буде побудова таких навчальних планів підготовки студентів, які дозволяти б мінімізувати їх адаптаційний період на першому робочому місці і зробили привабливим працевлаштування випускників вищих навчальних закладів без досвіду роботи. З цією метою програма підготовки студентів повинна бути спрямована серед всього іншого на розвиток пріоритетних критеріїв успішності роботодавців у студентів.

Безумовно, для якісної підготовки фахівця протягом навчання необхідно спрямовувати зусилля на надбання ними як теоретичних, так і практичних навичок роботи. З урахуванням вимог роботодавців щодо підвищення рівня комунікаційних навичок та вміння працювати у команді дієвим інструментом може стати використання кейс методів навчання.

Основною метою використання кейс методів навчання є розвиток у студентів комунікаційних навичок, вміння працювати в команді, вміння обґрунтовувати власну точку зору, приймати конкретні рішення практичного характеру. У вигляді кейсу можна запропонувати обговорення в різних формах певних практичних ситуацій, що реально відбулися чи не відбулися в певній сфері діяльності організації. Окрім, обговорення певної ситуації і прийняття певних рішень на його основі, за допомогою кейсу можна викласти певний теоретичний комплекс знань, що є необхідний для засвоєння студентами.

Для ефективного засвоєння як теоретичних знань, так і практичних навичок студентами при використанні викладачем кейс-методу навчання, а також для забезпечення найбільшого ефекту від запропонованого завдання групу студентів доцільно розділити на міні-групи. Від обраних підходів, принципів та методів формування міні-груп залежить в кінцевому рахунку ефективність засвоєння теоретичних знань та набуття практичних навичок кожним окремим студентом. При чому застосування різноманітних підходів та методів до формування міні-груп як

залежно від змісту окремого кейсу, так і в однакових за типом кейсах протягом вивчення дисципліни є обов'язковим для досягнення максимального ефекту та віддачі від кожного студента.

Зазвичай, працюючи тривалий період зі студентами, викладачі можуть і застосовують метод розподілу на міні групи на власний розсуд. Безумно, знаючи можливості та рівень активності того чи іншого студента застосування такого методу буде ефективним. Розглянемо причини можливої демотивації студентів при застосуванні такого методу. При його реалізації можна використовувати два підходи: відповідальними за роботу в окремій міні-групі або лідером міні-групи можна визначити найактивніших студентів; відповідальними за роботу в окремій міні-групі або лідером міні-групи можна визначити найслабших студентів. Кожен із цих підходів буде мати свої переваги та недоліки, але зупинимось детальніше на недоліках. При обранні лідерами міні-груп найактивніших та найкращих студентів з точки зору рівня їх успішності, викладач часто може виявити, що всі інші студенти просто погоджуються із лідером, не працюють і, відповідно, просто отримують оцінки за роботу лідера, особливо це стосується сором'язливих та неактивних студентів. При чому така ситуація може спостерігатися тривалий час, оскільки це може влаштувати і активного лідера, що прагне перш за все висловити власну точку зору. Відповідно, решта студентів, окрім лідера та його «помічників» не засвоїть необхідні теоретичні

знання та практичні навички при вирішенні ситуаційних завдань (кейсів). При застосування другого підходу, зазвичай викладач може отримати вищу ефективність та рівень засвоюваності матеріалу. Оскільки найслабші та неактивні студенти будуть безпосередньо залучені до процесу розв'язування кейсу, а відповідальність покладена на них за роботу міні-групи не дасть можливості не працювати, крім того активні студенти задля отримання найвищих оцінок будуть зацікавлені у роботі з слабшими студентами задля отримання позитивного оцінювання роботи міні-групи і, як результат, викладач отримає високий рівень засвоюваності необхідних знань. Проте, застосування такого підходу може дати і негативні результати, оскільки, вже при повторному застосуванні, більшості студентів буде зрозумілий підхід до формуванні міні-групи, що може негативно вплинути як на результат роботи міні-групи, так і на відношення студентів до викладача. З метою уникнення конфліктів при розподілі студентів на міні-групи викладачем може бути застосований метод розподілу студентів на підгрупи за їх власним бажанням. Проте, при застосуванні такого підходу можуть виникнути труднощі спорідненні до першого описаного нами підходу, окрім цього результат застосування такого методу може бути незадовільним з точки зору набуття знань та навичок кожним окремим студентом. Так, студенти, що товаришують формують, як правило, свою підгрупу, як наслідок, викладач може зіткнутися з наступними проблемами: всі сильні та активні студенти

сформують свою міні-групу, всі слабкі, сором'язливі та неактивні студенти сформують свою і т.д. Відповідно, результати кожної з підгруп будуть абсолютно різними. Також, викладач може спостерігати одну з таких ситуацій: після відповіді найактивнішої міні-групи, інші можуть не мати бажання виступати або просто соромитись; викладач може пропрацювати з активними говіркими студентами, відповідаючи та їх запитання та дискутуючи, так і не дійшовши до тих, хто дійсно працював; в окремих міні-групах завжди опиняться студенти, які не мають бажання працювати, а просто входять у склад певної міні-групи. Безумовно, досвід та педагогічні знання дозволяють викладачу при певних умовах подолати якусь частину цих труднощів. Уникнути більшості з названих недоліків кожного з підходів дозволить, наприклад, опитування викладачем кожного учасника міні-групи, а не тільки лідера. Проте, для проведення опитування необхідним є час та виникає нова проблема, - оцінювання роботи міні-групи. Всі ці особливості імплементації кейсів у навчальний процес вимагають від викладача ретельної підготовки, що включає ретельний вибір типу кейсу в залежності від поставлених навчальних цілей та планування процесу або процедури його проведення, включаючи оцінювання та визначення його критеріїв.