

МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ СТУДЕНТІВ ПРИ ПРОВЕДЕННІ ТРЕНІНГУ

В статті розглянуто особливості проведення тренінгів та запропоновано методика оцінювання студентів при проведенні тренінгу з навчальної дисципліни «Організація виробництва», яка враховує: процес тренінгу, результат тренінгу, самостійну роботу студентів під час тренінгу та позааудиторну самостійну роботу студентів за результатами тренінгу.

Ключові слова: *інтерактивні методи навчання, тренінг, оцінювання, критерії*

Сучасний рівень розвитку суспільства вимагає наявності на ринку праці компетентних спеціалістів які мають певний запас відповідних знань та вмінь. Підготовка таких спеціалістів є основним завданням вищих навчальних закладів. Сьогодні значна увага приділяється інтерактивним методам навчання, які на відміну від традиційних методів сприяють переорієнтації з процесу навчання на результат, зі знань на вміння. Слід зауважити, що традиційна форма передачі знань сама по собі не є чимось негативним, проте за наявності у сучасному світі швидких змін і безперервного старіння знань, традиційні форми навчання можуть бути успішними тільки при застосуванні їх разом з новітніми освітніми технологіями.

Останнім часом більше уваги приділяється впровадженню тренінгів в процес підготовки студентів вищих навчальних закладів. Це обумовлено тим, що тренінг на відміну від традиційних форм передач знань передбачає високу інтенсивність,

мотивацію та відповідальність студентів, використання інтерактивних методів навчання та орієнтацію на розвиток навиків та компетенцій.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. Традиційне навчання більш орієнтоване на правильну відповідь, і за своєю сутністю, є формою передавання інформації та засвоєння знань. Натомість тренінг, перш за все, орієнтований на запитання та пошук. На відміну від традиційних, тренінгові форми навчання ініціалізують весь потенціал людини: рівень та обсяг видів компетенцій, які мають місце в професійній діяльності (професійні, аналітичні, системні, комунікативні та інші), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо.

Питанням розробки, впровадження та оцінювання тренінгів приділяється значна увага в роботах закордонних та вітчизняних вчених, зокрема таких як Д. Люїс, Д. Маккей, К. Торн, Д. Киркпатрик, К. Фопель, М. Афанасьєв, І. Гонтарева, Д. Тищенко, В. Беспалько, І. Венщикова, Л. Кроль, К. Михайлова, Є. Морозова, В. Пузіков, І.В. Вачков та інші [1-10]. Кожний з них зробив внесок у визначеній області досліджень. Так, питання проведення комплексних тренінгів при підготовці студентів вищих навчальних заходів розглянуті в роботах М. Афанасьєва, І. Гонтаревої, Д. Тищенко [1]. Д. Киркпатрик розробив модель оцінки результативності тренінгу. В. Беспалько запропонував проводити оцінювання тренінгів за рівнем навчальних досягнень. Досить поширеною є оцінка тренінгів та таксономією Б. Блума.

Однак, більшість запропонованих методик більше відноситься до оцінювання бізнес-тренінгів та соціально-психологічних тренінгів. Оцінювання тренінгу, який проводиться в процесі підготовки спеціалістів вищих навчальних заходів має певні відмінності та особливості.

Отже, метою даної статті є розробка методики оцінювання студентів при проведенні тренінгу з навчальної дисципліни «Організація виробництва».

Навчальна дисципліна «Організація виробництва» належить до циклу професійно орієнтованих дисциплін галузі знань «Економіка і підприємництво» з наряду підготовки «Економіка підприємства». Вона є невід'ємною частиною циклу економічних дисциплін, необхідних робітникам економічних підрозділів підприємств

незалежно від форми власності та організаційно-правової форми господарювання.

Тренінг є складовим елементом вивчення початкової дисципліни «Організація виробництва», який проводиться протягом 6 академічних годин наприкінці семестру вивчення навчальної дисципліни для студентів четвертого року навчання.

Метою тренінгу є узагальнення теоретичних знань, вмінь та навиків отриманих студентами під час вивчення навчальної дисципліни «Організація виробництва» та застосування їх для організації виробничого процесу на підприємстві.

До основних завдань, що ставляться для учасників тренінгу, можна віднести:

- формування у студентів професійних компетенції щодо організації виробничого процесу на підприємстві;

- систематизація наявних знань;

- узагальнення наявних теоретичних знань студентів щодо організації виробничого процесу на підприємстві;

- формування вмінь використовувати надбані знання для раціональної організації виробничого процесу на підприємстві;

- розвиток вмінь та навиків розробляти та обґрунтовувати альтернативні варіанти організації виробничого процесу на підприємстві;

- формування вмінь презентувати результати досліджень.

Результатами проведення тренінгу з навчальної дисципліни «Організація виробництва» є:

- визначення сутності та структури виробничого процесу на підприємстві;

- розробка альтернативних варіантів організації виробничого процесу на підприємстві;

- техніко-економічне обґрунтування запропонованих варіантів організації виробничого процесу на підприємстві та визначення найбільш оптимального;

- презентація результатів проведеної роботи та прийняття управлінських рішень щодо організації виробничого процесу на підприємстві.

Використання тренінгів при підготовці компетентних спеціалістів з економічних дисциплін сприяє інтенсивності навчання, результат якого досягається завдяки власній активній роботі його учасників. Знання під час тренінгу не подаються в готовому

вигляді, а стають продуктом активної діяльності самих учасників. У центрі уваги - самостійне навчання учасників та інтенсивна їх взаємодія. Відповідальність за результативність навчального процесу несуть однаковою мірою як ведучий, так і кожний учасник тренінгу.

Аналіз і оцінювання результатів завжди були ключовою темою для тренерів. Навчання і розвиток, який не забезпечує бажаних результатів, є потенційно шкідливим та демотивуючим для учасників та тренерів. Осмислена оцінка навчання і розвитку дозволить побачити результати і провести необхідні зміни.

Оцінювання тренінгу робиться з метою добутку поліпшень. Планування оцінювання робиться з наміром проаналізувати результати і тимчасово провести необхідні зміни, і потім слід провести ще одне оцінювання. Такий циклічний підхід – узгодження стандартів, поліпшення діяльності, перевірка відповідності стандартам, оцінювання і так далі – основа по-справжньому корисної процедури оцінювання кожного аспекту процесу навчання і розвитку учасників тренінгу. Основна увага спрямована на максимізацію використання ресурсів, вірогідність успішності тренінгу і дії на мотивацію студентів.

Головною метою перевірки результативності тренінгового навчання є забезпечення ефективності формування вмінь, навичок та компетенцій, стимулювання навчальної діяльності студентів, формування у них прагнення до самоосвіти та саморозвитку.

До основних елементів контролю умінь, навичок, компетенцій студентів, учасників тренінгу, можна віднести:

- перевірку, що включає виявлення умінь, навичок та компетенцій;
- оцінювання, тобто вимірювання умінь, навичок і компетенцій;
- облік, це фіксування результатів у вигляді оцінок (балів).

Під час проведення тренінгового навчання можуть відбуватися різні види контролю. До основних видів контролю відносять:

- предтренінговий (попередній),
- поточний,
- підсумковий,

- зовнішній,
- посттреннговий (віддалених результатів).

Ефективність контролю під час тренінгового навчання залежить від різних аспектів, таких як:

- дотримання об'єктивності під час оцінювання;
- достатньої кількості даних для оцінки;
- єдність вимог до оцінювання;
- оптимізація контролю;
- гласність контролю;
- всебічність контролю;
- тематична спрямованість контролю;
- дотримання етичних норм.

До основних критеріїв оцінювання тренінгу можна віднести:

- оцінку процесу проведення тренінгу, яка має матрицю для самооцінки й оцінки учасниками (активність учасників, регламент, структура, умови проведення, організація проведення, атмосфера проведення);
- оцінку змісту тренінгу (відповідність тематиці, професійна спрямованість, правильність підбору вправ, наявність роздаткового матеріалу);
- оцінку роботи тренера (управління аудиторією, злагодженість роботи, компетентність);
- результативність тренінгу (сформовані компетенції, відповідність між отриманими результатами й очікуваннями учасників).

Оцінка успішності студента-учасника тренінгу включає:

- знання теоретичного матеріалу дисципліни, здатність його застосовувати.
- професійні вміння.
- здатність самостійно діяти (компетенції).

До інструментів контролю та оцінювання умінь, навичок, компетенцій під час тренінгового навчання відносять:

- оцінювання за накопиченням балів;
- за рівнем навчальних досягнень (В. Беспалько);

- за таксономією Б. Блума;
- з використанням факторно-критеріальної моделі;
- самоцінювання та взаємне оцінювання.

При виборі методики оцінювання студентів при проведенні тренінгу, визначенні факторів та критеріїв оцінювання значна увага повинна приділятися розробці шкали оцінювання по кожному з критеріїв чи факторів. Також слід враховувати, їх кількість, яка повинна бути оптимальною. Таким чином, вибір відповідної методики оцінювання тренінгу та результати оцінювання є важливими для вдосконалення програми конкретного тренінгу, а також для подальшого планування професійного навчання та підготовки компетентних спеціалістів у вищих навчальних закладах.

Загальне оцінювання студентів при проведенні тренінгу з навчальної дисципліни «Організація виробництва» пропонується з урахуванням певних критеріїв, які згруповані за певними видами робіт, які виконує учасник тренінгу. До основних видів робіт, які важливо оцінити при проведенні тренінгу, можна віднести:

- процес тренінгу;
- результат тренінгу;
- самостійна робота студентів під час тренінгу;
- позааудиторна самостійна робота студентів за результатами тренінгу.

До кожного виду робіт віднесені певні критерії оцінювання роботи студентів. Кожен з критеріїв має відповідну вагомість в зазначеному виді робіт. Максимальна кількість балів по кожному з критеріїв – дванадцять. Кожен з видів робіт також має певну вагу в загальній оцінці студентів. Вагомість видів та критеріїв при оцінюванні роботи учасників тренінгу наведено в табл. 1.

Комплексна оцінка видів робіт, які виконують студенти при проходженні тренінгу складається з урахуванням значення кожного з критеріїв, а також їх вагомості.

Таблиця 1. Вагомість видів та критеріїв при оцінюванні роботи студентів

№ з/п	Види робіт	Вагомість видів робіт	Критерії оцінювання роботи студентів	Вагомість критеріїв
1.	Процес тренінгу (ПТ)	0,2	Відвідування занять	0,1
			Активність	0,1
			Правильність виконання завдань	0,3
			Використання новітніх технологій	0,1
			Творчий підхід	0,2
			Уважність	0,2
			<i>Разом</i>	<i>1</i>
2.	Результат тренінгу (РТ)	0,3	Презентація групової роботи	0,1
			Участь у презентації результатів групової роботи	0,3
			Точність та повнота розрахунків показників	0,3
			Обґрунтування доцільності запропонованих результатів	0,1
			Уважність	0,2
			<i>Разом</i>	<i>1</i>
			3.	Самостійна робота студентів під час тренінгу (СР _{ауд.})
Використані джерела	0,1			
Творчий підхід	0,3			
Ініціативність	0,2			
Уважність	0,1			
<i>Разом</i>	<i>1</i>			
4.	Позааудиторна самостійна робота студентів за результатами тренінгу (СР _{п.а.})	0,3		
			Захист звіту з тренінгу	0,3
			Продуктивність	0,2
			Використання новітніх технологій	0,2
			Дотримання термінів виконання та захисту звіту	0,1
			<i>Разом</i>	<i>1</i>

Загальна оцінка студентів, що приймали участь у тренінгу ($O_{\text{заг}}$) може бути отримана на основі розрахунку інтегрального показника, який розраховується за формулою:

$$O_{\text{заг}} = \text{ПТ} \times 0,2 + \text{РТ} \times 0,3 + \text{СР}_{\text{ауд.}} \times 0,2 + \text{СР}_{\text{п.а.}} \times 0,3.$$

Максимальна кількість балів, які може отримати студент за тренінг по складає дванадцять. Загальна кількість балів, отриманих студентами при проходженні тренінгу разом з оцінками за вивчення теоретичного, практичного матеріалів, та виконання індивідуального навчально-дослідного завдання враховується при оцінюванні II-го модульного контролю з навчальної дисципліни «Організація виробництва».

Таким чином, запропонована методика оцінювання студентів при проведенні тренінгу враховує; процес тренінгу, результат тренінгу, самостійна робота студентів під час тренінгу, позааудиторна самостійна робота студентів за результатами тренінгу, та може буди використана в навчальному процесі при проведенні тренінгу.

Список літератури

1. Афанасьев М.В./ Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства: навчальний посібник [Текст] / М.В Афанасьев, І.В.Гонтарева, Д.О Тищенко. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2010. – 328 с.
2. Венщикова И. А. Технология организации и ведения бизнес-тренинга [Текст] / И. А. Венщикова. Методическое пособие. – СПб.: Речь, 2006. – 342 с.
3. Кроль Л.М., Михайлова Е.Л. Тренинг тренеров: как закалялась сталь [Текст] / Л.М.Кроль, Е.Л. Михайлова. – М.: Независимая фирма «Класс», 2002. – 192 с.
4. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя. [Текст] / Е.Н. Морозова – СПб.: Речь, 2008. – 219 с.
5. Пузиков В. Г. Технология ведения тренинга. [Текст] / В. Г. Пузиков. – СПб.: Издательство «Речь», 2007. – 224 с.
6. Торн К. Тренинг. Настольная книга тренера. 2-е изд. [Текст] / К. Торн, Д. Маккей. – СПб.: Питер, 2008. – 240 с.
7. Тренинги та технологія їх проведення. автори-упорядники: Л. Калініна, Л. Карташова, В. Лапінський [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://vlapinsky.at.ua/metodika/trening.mht>
8. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика [Текст] / К. Фопель. Пер. с нем. – М.: Генезис, 2003. – 272 с.
9. Льюис Р.Д. Деловые культуры в международном бизнесе. [Текст] / Р.Д. Льюис. – М.: Дело, 2001. – 448 с.
10. Вачков И.В. Основы группового тренинга. Психотехники: Учебное пособие. [Текст] / И.В. Вачков. – М.: «Ось-89», 2001. – 224 с.