

комбинат», в Брестской области — ОАО «Саушкин продукт», в Могилевской области — ОАО «Бабушкина крынка» и Гомельской области — 2 (ОАО «Молочные продукты» и ЧУП «Калинковичский молочный комбинат»). Но некоторые из указанных предприятий являются лидерами только в рамках области, а за пределами их продукция мало узнаваема. Поэтому создание лидеров в каждой области является не целесообразным.

При проведении укрупнения молокоперерабатывающих предприятий следует обеспечить совершенствование их взаимоотношений с производителями и поставщиками молока (сельскохозяйственными предприятиями), учреждениями образования (колледжами, лицеями, университетами, академиями) и научно-исследовательскими институтами.

## ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА НА ОСНОВЕ МОДУЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

**Ю.А. Трусъ, ст. преподаватель, Л.А. Казакевич, к.ф.-м.н., доцент**

Система высшего образования Республики Беларусь направлена на подготовку специалистов, способных приобретать и постоянно совершенствовать свои знания. Важная роль здесь отводится организации учебного процесса, использованию инновационных технологий обучения. В Белорусском государственном аграрном техническом университете успешно ведется работа по проектированию модульной системы обучения и переводу ее в образовательную практику.

Определенную сложность представляет переход на модульную систему преподавания специальных дисциплин, изучение которых начинается на третьем курсе. На кафедре менеджмента и маркетинга БГАТУ накоплен определенный опыт инновационных подходов к преподаванию управленческих дисциплин и отработана схема поэтапного перехода на модульную систему. На примере дисциплины «Управление персоналом» это выглядит следующим образом.

*Первый этап* проектирования модульной системы обучения — разработка учебной модульной программы.

При составлении этой программы важно правильно определить последовательность и количество учебных модулей в соответствии с целью изучаемой дисциплины. Цель изучения дисциплины «Управление персоналом» — подготовка студентов к осуществлению управленческой деятельности на предприятии. С методологической точки зрения, учитывая специфику управления персоналом, определено три учебных модуля:

*M1* — Кадровый потенциал организации;

*M2* — Организационная деятельность;

*M3* — Работа с персоналом.

При составлении учебной модульной программы важно правильно определить ее структуру и содержание, последовательность и количество учебных модулей в соответствии с целью изучаемой дисциплины. С методологической точки зрения целесообразно определить небольшое количество учебных модулей. Они формируются на базе типовой учебной программы. Необходимо учитывать связь отдельных тем, количество часов, выделяемых на их изучение, сложность учебного материала. Здесь следует придерживаться следующих принципов:

- принцип историзма. Изучение дисциплины должно иметь объективную историческую основу. Во вводном модуле следует показать исторические корни науки, раскрыть перспективы ее развития. В последующих модулях по мере необходимости предусматривается исторический экскурс, анализ динамики развития тех или иных идей;

- принцип научности. Содержание учебных модулей должно соответствовать современному состоянию науки. От реализации этого принципа зависит уровень профессиональной подготовки будущих специалистов, реальная возможность применения научных знаний на практике;

- принцип систематичности и последовательности. Он предусматривает планирование учебных модулей и их содержания по определенной дидактической системе и логике с опорой на ранее усвоенные студентами знания, учет межпредметных связей;

- принцип связи теории с практикой. Изучение теоретических вопросов может предшествовать практическим занятиям, идти одновременно с ними или за ними. В управленческих дисциплинах особое внимание должно уделяться планированию работ исследовательского характера: наблюдения, экспертные оценки, анализ проблемных ситуаций, деловые игры;

- принцип активности. Важно предусмотреть использование разнообразных методических средств активизации познавательной деятельности студентов;

- принцип самостоятельности студентов. Доля самостоятельной работы студентов и в аудитории, и вне нее постоянно возрастает. Происходит сближение самостоятельной работы с научным поиском. Поэтому необходимо правильно спланировать объем и сложность самостоятельной работы по каждому модулю;

Разработанная учебная модульная программа является основой для осуществления модульной системы обучения и реализуется через проектирование учебно-методического комплекса по дисциплине.

*Второй этап* — комплексная постановка целей обучения к каждому из учебных модулей. Цели обучения включают две составляющие: научно-теоретическую (знания) и деятельностную (умения). Каждая составляющая описывается по трем уровням сложности: репродуктивному, продуктивному и творческому. Цели обучения должны быть направлены на:

- вооружение студентов необходимым объемом научных знаний и умений для будущей продуктивной профессиональной деятельности;

- развитие индивидуально и профессионально значимых качеств личности и ценностей;

- формирование потребности и готовности к продолжению самообразования, так как в современных условиях учреждение образование не может дать студентам знания на всю жизнь.

*Третий этап* — формирование учебно-информационного блока по каждому модулю.

Учебно-информационный блок строится на основе дидактических целей и содержания изучаемого материала. При этом выделяются этапы познавательной деятельности: знакомство с новым материалом; углубление, обобщение и систематизация знаний и умений; контроль и коррекция результатов обучения.

Учебно-информационные блоки по модулям дисциплины «Управление персоналом» включают в себя:

- комплексную цель модуля;

- количество часов на модуль;

- тип и вид занятия;

- базовые проблемы, излагаемые на занятии;

- вопросы управляемой самостоятельной работы (количество часов и форма контроля);

- научно-методическое обеспечение.

Распределение часов модуля на лекционные, практические (семинарские) занятия и на самостоятельную работу студентов зависит от специфики изучаемого материала, используемых средств и методов обучения. Как показывает практика, в управленческих дисциплинах на лекционные и практические занятия по каждому модулю целесообразно отводить одинаковое количество часов.

Управляемая самостоятельная работа студентов может занимать время в пределах 10–20 %. В частности, по дисциплине «Управление персоналом» из 68 часов лекционных и практических занятий она занимает 12 часов и хорошо воспринимается студентами, поскольку, с одной стороны, способствует самостоятельному приобретению знаний, развитию образовательного потенциала, а с другой — позволяет снизить аудиторную нагрузку.

Наряду с традиционными средствами обучения (учебники и учебные пособия, учебно-методические и наглядные пособия, справочники) в учебном процессе важное место принадлежит и техническим средствам обучения (персональные компьютеры, мультимедийное оборудование). Что касается методов изложения учебного материала, то их спектр сегодня весьма разнообразен:

- теоретико-информационные (устное логически целостное изложение учебного материала, устное диалогически построенное изложение, рассказ, объяснение, дискуссия, консультирование, аудиовидеодемонстрация);

- практико-операционные (упражнение, алгоритм, решение задач, опыт, эксперимент, деловая игра);

- поисково-творческие (наблюдение, эксперимент, «лабиринт», «мозговая атака», «аквариум», бригадный метод, творческий диалог, анализ конкретных ситуаций, кейс-метод и др.).

*Четвертый этап* — подготовка научно-теоретического материала к модулю.

Здесь важно обеспечить студентов учебной и методической литературой и, прежде всего, учебно-методическим комплексом. Его материал формируется на основе учебно-информационного блока по каждому модулю и включает в себя лекционный материал (план лекции, словарь новых понятий, теоретический материал, контрольные вопросы), материал к практическим (семинарским) занятиям (учебный материал, контрольные вопросы, практическое задание, порядок его выполнения), методические рекомендации по управляемой самостоятельной работе (задание, порядок его выполнения, список литературы).

Лекция является ведущей формой организации обучения. На ней осуществляется передача студентам фундаментальных и прикладных знаний с их теоретическим анализом. Это последовательное изложение учебного материала, которое не сводится к пересказу учебника или других литературных источников. Лекция — это личное научно-педагогическое творчество преподавателя в определенной области знаний и всегда носит авторский характер. Для лекции характерен большой объем учебного материала, фундаментальность, сложность логических построений, доказательств и обобщений. В начальном модуле используется вводный тип лекции, затем идут лекции систематического курса, а в завершающем модуле — лекция итогового типа. Лекционный материал должен рассматриваться как опорный конспект и иметь четкую структуру, глубину и научность содержания, доказательность и убедительность.

Материал практических занятий должен быть направлен на углубление и закрепление знаний, формирование умений интеллектуально-познавательной, трудовой, профессиональной деятельности. Практические занятия могут устными, письменными, аудиовизуальными (с использованием персонального компьютера). Они должны обеспечивать органическую связь с теорией, самостоятельность и активность студентов, реализация поставленных целей и задач обучения по каждому модулю.

Особая роль в модульной системе обучения отводится управляемой самостоятельной работе студентов. Она хорошо воспринимается студентами, поскольку способствует самостоятельному приобретению знаний, развитию образовательного потенциала и позволяет снизить аудиторную нагрузку. Положительный результат наряду с изучением и конспектированием теоретического материала, подготовкой докладов и рефератов дают формы управляемой самостоятельной работы студентов, направленные на решение комплексных практических задач творческого характера. Это проведение экспертных оценок проблемных ситуаций, видеозапись и анализ учебной и производственной деятельности, составление опросных листов для проведения исследований, наблюдение и моделирование управленческих процессов. По дисциплине «Управление персоналом», в частности, предлагается проводить анализ кадрового потенциала организации, корпоративной культуры и культуры управленческого труда, разрабатывать и обосновывать кадровую стратегию организации, составлять карту мотиваторов, планировать деловую карьеру.

Отметим, что учебно-методический комплекс выдается студенту на весь семестр. Это позволяет ему планировать подготовку к занятиям и самостоятельно изучать отдельные темы.

*Пятый этап* — формирование материалов для проведения контроля результатов обучения. По каждому учебному модулю проводится контроль в соответствии с уровнем сложности видов деятельности (репродуктивный, продуктивный и творческий).

Контроль репродуктивного уровня обучения осуществляется путем проведения текущих опросов на практических и семинарских занятиях и тестирования (письменного и электронного). Данный уровень по 10 бальной шкале максимально оценивается в 6 баллов (все ответы правильные). Для получения положительной оценки студенту необходимо правильно ответить на 70 % вопросов теста, что оценивается в 4 балла.

Контроль продуктивного уровня обучения осуществляется путем оценки работы студентов, когда ими решаются нетиповые задачи, включающие цель. Данный уровень обучения оценивается максимум в 8 баллов.

Контроль творческого уровня обучения осуществляется путем оценки работ, содержащих элементы исследований, основанные на самостоятельной постановке цели и поиске путей ее достижения на основе получения новых знаний. Данный уровень обучения может быть оценен в 10 баллов.

Итоги контроля обучения позволяют своевременно выявить степень усвоения материала студентами и, в случае необходимости, скорректировать учебный процесс. При этом за студентом сохраняется право выбора уровня задания при контроле результатов обучения, что позволяет ему объективно оценить свои возможности. Новый материал определенного уровня текущего учебного модуля студент получает право сдать только после усвоения материала предыдущего модуля аналогичного уровня. Для работы с отстающими студентами проводятся еженедельные консультации преподавателя.

Для наглядного отражения результатов обучения и организации контроля управляемой самостоятельной работы студентов разработана и используется «Индивидуальная рабочая тетрадь».

Данная тетрадь содержит четыре раздела.

1. Оценка результатов обучения в рамках учебного модуля.

В данном разделе отражаются форма контроля, набранные баллы и примечания в разрезе трех уровней задания (репродуктивный, продуктивный, творческий) по каждому из учебных модулей.

2. Выполнение заданий репродуктивного уровня.

В данном разделе отражаются ответы студентов на тестовые задания. После проверки преподавателем результаты тестирования фиксируются.

3. Выполнение заданий продуктивного и творческого уровней.

Здесь приводятся результаты выполнения заданий продуктивного и творческого уровня, а также их оценка преподавателем.

4. Контроль управляемой самостоятельной работы студентов.

Этот раздел содержит перечень вопросов, выносимых на самостоятельное изучение студентом. Преподавателем делается отметка о наличии конспекта, выполнении задания и степени усвоения учебного материала.

В заключение следует отметить, что модульная система обучения позволяет более объективно оценивать результаты обучения, имеет положительные отзывы студентов. При этом не возникает проблем со свободным посещением занятий и отработкой пропущенных лекций и практических занятий. Вместе с тем, модульная система предъявляет повышенные требования к преподавателю, который должен не только знать и уметь применять на практике методику проектирования и использования учебно-методических комплексов, но и быть готовым к значительным затратам времени и сил на разработку индивидуальных заданий разного уровня, их проверку и проведение дополнительных консультаций.

## **ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ**

**И.В. Фролова, ст. преподаватель**

Ценностные ориентации — это важнейшие элементы внутренней структуры личности, закрепленные жизненным опытом индивида, совокупностью его переживаний и ограничивающие значимое, существенное для данного человека, от незначимого, несущественного. Совокупность сложившихся, устоявшихся ценностных ориентаций образует своего рода ось сознания, обеспечивающую устойчивость личности, преемственность определенного типа поведения и деятельности, выраженную в направленности потребностей и интересов. В силу этого ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, регулирующим, детерминирующим поведение личности. Основное содержание ценностных ориентаций - политические, философские (мировоззренческие), нравственные убеждения человека, глубокие постоянные привязанности человека, нравственные принципы поведения. В силу этого в любом обществе ценностные ориентации личности оказываются объектом воспитания, целенаправленного воздействия. Они действуют как на уровне