

Інформаційні та інноваційні технології в забезпеченні й організації освітнього процесу: тези доповідей і наукових повідомлень учасників ІХ конференції школи педагогічної майстерності Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. – 102 с.

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2015

прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками забороняється.

Під правами науково-педагогічних працівників розуміємо вільний вибір методів та засобів навчання в межах затверджених навчальних планів, а під їх обов'язками – постійне підвищення професійного рівня, наукової кваліфікації, забезпечення високого науково-теоретичного і методичного рівня викладання дисциплін у повному обсязі освітньої програми відповідної спеціальності.

Організація професійного навчання здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб діяльності згідно із вимогами законодавства. Професійне навчання працівників, які належать до категорії керівників, професіоналів та фахівців, – перепідготовка, стажування та підвищення кваліфікації – може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах.

Я. О. Самсонова, асист.

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ У СИСТЕМІ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

Сьогодні перед суспільством стоїть завдання, яке полягає в тому, щоб вивести майбутніх спеціалістів на рівень самостійного орієнтування в постійно зростаючих потоках інформації, використовуючи сучасні технології при її аналізі, трансформації й застосовуючи у професійній діяльності, виховати їх здатними адаптуватися до зміни життєвих та професійних ситуацій, постійно оновлювати та вдосконалювати свої знання, творчо підходити до вирішення проблем, що виникають. Тільки такі фахівці можуть бути конкурентоздатними на сучасному ринку праці. Тому перед системою вищої освіти постала важлива проблема організації освітнього процесу студентів у контексті цих завдань.

Підготовку майбутніх юристів слід розглядати як спосіб формування їх професійного потенціалу на засадах аналітичного мислення, інтелектуальної мобільності, інтерпретації отриманої інформації та самостійної роботи над удосконаленням професійної компетенції. Такі засади виробляються тільки в процесі активної самостійної роботи студентів та правильної її організації.

Незважаючи на те, що самостійна робота студентів заявлена в нових стандартах освіти обов'язковою й на неї відведено необхідний обсяг навчального навантаження, вона неможлива без відповідного педагогічного супроводження й методичного забезпечення. Як показує практика, сьогодні у студентів недостатньо сформована психологічна готовність до самостійної роботи, до того ж має місце відсутність знань із загальних правил самоорганізації, вмій та навиків роботи із літературою, не на належному рівні вони проявляють пізнавальний інтерес до багатьох навчальних дисциплін. Мотивування до виконання самостійної роботи також ускладнюється одноманітністю завдань для самостійної роботи, відсутністю рівнів складності засвоєного матеріалу, нецікавою інформацією текстів для самостійного вивчення та ін.

Тому серед завдань організації самостійної роботи у вузі повинні бути й питання визначення рівня готовності студентів як суб'єктів цієї форми діяльності до її виконання. Наприклад, Н. Д. Юланова відокремлює мотиваційну, інтелектуальну, лінгвістичну та комунікативну готовність. Мотиваційна готовність – це показник рівня інтересу до оволодіння предметом; вона інтелектуально пов'язана з рівнем форсування основних психічних процесів (враховуючи вік студента); лінгвістична полягає у знанні лексико-граматичного матеріалу, який дає можливість будувати правильні вислови; комунікативна готовність означає здатність долучатися до спілкування. Отже, самостійну роботу слід організовувати так, щоб студент долав посильні труднощі, але завдання мають бути розраховані на знання не нижче рівня його розумових здібностей.

Таким чином, самостійну роботу студентів неможливо уявити без організуючої ролі викладача, яка поєднується із по-

стійним моніторингом процесу самостійної діяльності тих, хто навчається. До основних завдань викладача належать розробка системи завдань, інструктаж студентів щодо їх виконання, спостереження за ходом самостійної роботи, надання консультацій та допомоги щодо подолання труднощів та виправлення помилок, підведення підсумків, аналіз та оцінювання результатів.

Враховуючи вищевказане, зауважимо, що розрізняють різні ролі викладача залежно від його впливу на самостійну роботу студентів, цілі та рівень оволодіння знаннями. Так, Л. Журавська виокремлює чотири ролі: лектор як основне джерело інформації; керівник (організатор) діяльності; консультант; модератор як спостерігач (арбітр), який спрямовує діяльність. В умовах реформування системи освіти та підвищення важливості співпраці викладача і студента виділяють і такі ролі, як фасилітатор, який сприяє діяльності; ментор як наставник, що допомагає діяльності; мотиватор, який вказує альтернативні шляхи організації самостійної роботи та досягнення успіху. З огляду на те, що ефективність виконання самостійної роботи залежить від стійкої особистої мотивації студента, викладач передусім повинен бути мотиватором і залучати учнів до самостійності пізнавальної діяльності.

Так, за К. Роджерсом “знання, здобуте особисто тобою, істина, яка тобою здобувається і засвоюється в досвіді, не може бути прямо передана іншому. Як тільки хтось прагне передати такий досвід безпосередньо, часто з природним ентузіазмом, його результати будуть – малозначущі”. Слід додати, що мова йде про цінність “особисто здобутих” знань, а не засвоєних у процесі “директивного навчання”. Отже, основним завданням педагога має стати не нав’язування знань у готовому вигляді, а створення відповідних умов, перш за все, через розвиток міжособистісних відносин, таким чином, щоб студентам самим захотілося набути для себе знання, виховавши у них потенційну потребу в реалізації освітніх й творчих процесів.