

Анотація

У статті розглядається метод активізації творчого підходу управлінського персоналу до вирішення стратегічних питань в процесі внутрішньофірмового підвищення кваліфікації.

Аннотация

В статье рассматривается метод активизации творческого подхода управленческого персонала к решению стратегических вопросов в процессе внутрифирменного повышения квалификации.

Summary

The method of managerial staff's creative forces activization in the field of strategic issuers solving is represented.

Подано до редакції 10.12.2009 р.

□ 2009

Стасенко О.А.

ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОЇ МОТИВАЦІЇ СТУДЕНТІВ ФАКУЛЬТЕТУ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ДО ПОЗАКЛАСНОЇ РОБОТИ ЯК СКЛАДОВОЇ ЇХНЬОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Постановка проблеми у загальному вигляді... У суспільстві виробляються вимоги до особистості професіонала – вчителя фізичної культури, що реалізуються як фахові у процесі професійного становлення. Проте, кожна особистість здійснює свідомий вибір стосовно оцінки цих вимог та власної відповідальності їм, що проявляється, зокрема, в мотивації до професійної діяльності.

В процесі підготовки студентів факультету фізичного виховання до організації та проведення позакласної роботи важливо виділити саме мотиваційний компонент. Реалізація цього компоненту спонукає до майбутньої професійної діяльності, формує, зокрема, професійні потреби, спрямовані на оволодіння спеціальними знаннями, вміннями та навичками щодо організації зазначеної роботи; відображає націленість особистості на професійно-педагогічну діяльність фізкультурно-оздоровчого й спортивно-масового спрямування та успішне її здійснення.

Професійна підготовка, як і будь-яка інша діяльність, має у своїй основі досить складну систему мотивів та джерел активності. Найсуттєвішою характеристикою індивідуальності людини є система її потреб, мотивів, цілей, інтересів, цінностей, тобто, суб'єктивних регуляторів поведінки. Мотиваційно-ціннісна сфера особистості – вектор, що спрямовує процес підготовки та виконує спонукальну й ціннісно-орієнтаційну функції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Поняття "потреба" є досить неоднозначним, але майже всі дослідники наголошують на її значущості для розуміння таких складних і суперечливих феноменів, як мотив і мотивація. Потреба розуміється як те, що необхідне Л.І.Божович [1], залежність В.О.Василенко [2], відношення між суб'єктом і світом Д.О.Леонтьєв [4], відсутність блага, як становища В.М.М'ясищев [5] та ін.

Під мотивом ми розумітимемо внутрішнє спонукання особистості до того чи іншого виду активності (діяльності, спілкування, поведінки), пов'язаної із задоволенням певної потреби. Під мотивацією – сукупність факторів, які енергетизують і спрямовують поведінку. Навчальна мотивація – це загальна назва для процесів, методів, засобів спонукання студентів до продуктивної пізнавальної діяльності, активного освоєння змісту освіти.

Структура мотивації являє собою складну ієрархічну систему (мотиваційні настанови та утворення тобто, потреби, мотиви, цілі, бажання, інтереси тощо). Істотним для дослідження структури мотивації виявилось виділення Б.І.Додоновим чотирьох її компонентів (задоволення від самої діяльності; значення для людини її результату; сила винагороди; тиск, що примушує діяти), що дало підстави для визначення таких видів мотивації, як внутрішня та зовнішня.

Внутрішня та зовнішня мотивація по різному впливає на результативність навчання. Діяльність, зумовлена внутрішньою мотивацією, може тривати досить довго, тому що вона не залежить від зовнішніх чинників, водночас діяльність, зумовлена зовнішнім мотивом, припиняється у випадку відсутності впливу зовнішніх чинників. Внутрішня мотивація особистості визначає вибір складніших завдань, порівняно із зовнішньою мотивацією поведінки та діяльності, тобто, виконується тільки те, що необхідно зробити для одержання винагороди. Внутрішня мотивація позитивно впливає на особистість, її когнітивні особливості, полегшує виконання дій, що

вимагають евристичного рішення; насамкінець, сприяє більш легкому засвоєнню теоретичного матеріалу, успішності й ефективності навчання, підвищує самоповагу особистості [3].

На підставі аналізу наукових досліджень та спираючись на слушну думку В.В.Радула, В.О.Кравцова, М.М.Михайліченко, проте, що діяльність вчителя визначається комплексом мотивів – як внутрішніх, що є показником внутрішньої відповідальності, сформованості мотиваційної сфери, функцією й показником сформованості професійної культури, так і спонукання суспільного характеру, що виявляється у формі вимог, осуду, заохочення, схвалення чи несхвалення дій – ми можемо визначити як критерій мотиваційного компоненту: розуміння суспільної та особистісної значущості професійної діяльності [6].

Зазначимо, що навчально-виховний процес на факультеті фізичного виховання, зокрема, направлений на підготовку майбутніх учителів фізичної культури до позакласної роботи матиме, оптимальний і повноцінний характер, якщо спирається на почуття, поняття, уявлення, знання та вміння. Він повинен охоплювати найважливіші параметри особистості, які спонукать її до певних дій, визначають напрямок та зміст діяльності, дозволяють приймати конструктивні рішення, самостійно досягти конкретних результатів.

О.Г.Мороз, В.О.Сластьонін, Н.І.Філіпенко, вважають, що "... інтерес і мотиви для навчального процесу є основою, на якій виникають та закріплюються знання, навички й практичний досвід студентів. Навчальна інформація найбільш активно сприймається тоді, коли у студентів виникає потреба в її сприйнятті, коли навчальний процес пов'язаний з рішенням проблемних ситуацій, а проблеми мають мотивовану основу" [7, с. 24].

Сучасні фахівці у галузях педагогіки та психології (Н.М.Терещенко, Н.М.Нікітіна, Р.А.Пілоян, В.М.Смирєнський та ін.) акцентують увагу на двох сутнісних моментах: по-перше, особистість повинна мати потребу в певній поведінці або причетності до того чи іншого аспекту свого функціонування і, по-друге, маючи необхідні для цього вміння та навички, бути здатною до застосування їх на практиці, втілення у конкретних діях, інакше така потреба перестане бути фундаментом прагнення, позитивної мотивації, не утворюватиме мети, а, отже, зникне. Серед необхідних умов, які сприяють успішному розв'язанню проблеми, науковці називають впровадження елементів проблемного навчання, різноманітні, інколи нетрадиційні форми організації навчального процесу, стимуляцію самоосвітніх, пізнавальних зусиль тощо. Але найголовнішим, на їхнє переконання, є відчуття власного задоволення від виконання дій, знаходження вирішення завдань, що приходить завдяки винайденню особистісно-значущих смислів [8].

Аналізуючи нинішній стан підготовки майбутніх учителів фізичної культури можна виявити низький рівень сформованості мотивації студентів як до навчання, так і організації та проведення позакласної роботи взагалі.

Однією із причин є відсутність особистісно-значущої мети майбутнього професіонала стосовно здійснюваної ним фахової діяльності або певного її аспекту. Така мотивація буде детермінована потребою людини, скерованою особистісно-вагомим смислом, внутрішньою значущістю отриманого результату.

Наступну причину можна охарактеризувати як недостатню реалізацію у навчально-виховному процесі вищих навчальних закладів психолого-педагогічних умов для активного засвоєння теоретичних знань й практичних умінь, що стосуються організації та проведення позакласної роботи в школі; реалізації особистісно орієнтованих розвивальних форм і методів взаємодії в системі "викладач-студент"; відчувається нагальна потреба у введенні в навчальний процес активних методів навчання: проблемного та комунікативного (інтерактивного) [9].

Формулювання цілей статті... Основна мета нашого дослідження полягає у формуванні позитивної мотивації студентів до навчально-виховного процесу, який направлений, зокрема, на підготовку майбутніх учителів фізичної культури до організації та проведення позакласної роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження... Звертаючись до особистості в процесі підготовки до організації та проведення позакласної роботи необхідно використовувати психологічний підхід, тому поряд з пізнавальним аспектом слід розвивати і мотиваційний, що пов'язаний із суб'єктивними потребами, поглядами, почуттями тощо. На основі цього формуються мотиви поведінки від простої зацікавленості, інтересу до стійкого переконання. В своїй сукупності потреби та мотиви складають мотивацію діяльності, тому ефективність управління пізнавальною діяльністю багато в чому залежить від створення педагогічних умов, що забезпечують позитивну мотивацію в учасників навчального процесу. Важливо відмітити, що в процесі вивчення навчальних дисциплін, які найбільше сприяють підготовці майбутніх учителів до позакласної роботи (організація та методика проведення спортивно-масової й фізкультурно-оздоровчої роботи, теорія і методика фізичної культури, педагогіка спортивної діяльності і т.п.), проявляється ряд мотивів різної властивості, що сприяють ефективному вирішенню навчальних завдань: мотиви, які створені на емоційних проявах особистості (цікаве викладання, новизна, цікава особистість викладача, більш широкі можливості для вираження своїх поглядів, невимушена та доброзичлива атмосфера тощо); мотиви, засновані на розумінні значимості спеціальних знань, умінь та навичок як для себе особисто, так і для майбутньої професії; мотиви, що ґрунтуються на одержанні задоволення від

самого процесу пізнання. Таким чином, саме психологічний підхід під час організації викладання зазначених дисциплін, який буде реалізовуватись через тренінгові методики навчання дозволить в комплексі вирішувати поставлені завдання.

Важливими умовами формування позитивної мотивації студентів також є усвідомлення ними важливості завдань фізичної культури в сучасному суспільстві та необхідності проведення навчально-виховної роботи в загальноосвітній школі з метою формування всебічно розвиненої особистості.

Надаючи перевагу проблемному методу навчання ми визначили, що саме проблемне навчання передбачає наявність невідомого. Відкриття та засвоєння нового співпадає з такими змінами особистості, які складають певний етап в його розвитку. Наша мета – перевести, переорієнтувати студента від зацікавленого ставлення із зазначеної проблеми до дієвого відношення. Всі зміни особистості у навчанні та вихованні ідуть через діяльність. Викладач повинен мати можливість і вміти керувати змінами потреб та мотивів за рахунок уміння поставити студента в умови конкретних практичних ситуацій. Однією з можливостей керування потребами студента є управління його увагою. В зв'язку з цим, кожне заняття містить декілька видів діяльності та демонстрації навчального матеріалу, який залучає до дії всі органи відчуттів.

Найчастіше зміст навчального матеріалу переводиться в певні схеми, таблиці, малюнки, ігри, рухи, в групові форми розвитку думки, певної життєвої ситуації тощо. На початку заняття викладач намагається активізувати знання студентів і поставивши проблему, зацікавити їх до набуття для них нових знань. В кінці заняття студенти готують презентації, доповіді, практичні роботи, які можуть бути авторськими або колективними, організовують форум або круглий стіл і т.п.

Саме проблемний підхід є найбільш перспективним для підготовки майбутніх учителів фізичної культури до організації та проведення позакласної роботи з учнями. Він створює основу для змін у розумовій діяльності студентів, а це перший крок до розуміння важливості додаткових занять фізичними вправами для школярів, що є визначальним для майбутнього вчителя фізичної культури. Студент не є пасивним "одержувачем" інформації викладача, його свідомість зайнята аналізом, вибором рішень, а викладач, в свою чергу, намагається уважно слухати, уміло спрямовувати розумовий пошук студента, надавати допомогу в розширенні кордонів пізнання, задавати питання і, при потребі, робити коментарі та короткі резюме.

Розглядаючи методи комунікативного навчання, важливо виділити один із них, який формулюється як соціально-психологічний тренінг. Л.А.Петровська (1989) визначає соціально-психологічний тренінг як практику психологічної дії, що заснована на активних методах групової роботи. У вітчизняній освітній практиці цей метод ще не знайшов достатнього застосування.

Тренінг – це навчання, що спирається на досвід людини і дає можливість, крім отримання нової інформації, відразу використати її на практиці, випробовуючи нові навички. На нашу думку тренінг – це організована форма навчально-виховної роботи, що базується на досвіді і знаннях учасників та забезпечує за рахунок створення позитивної емоційної атмосфери ефективного використання різних педагогічних методів, зокрема, активних. Вона спрямована на отримання сформованих навичок і життєвих компетентностей [10].

Висока ефективність тренінгового навчання є результатом того, що:

- ☐ цінується точка зору і знання кожного учасника;
- ☐ можна поділитися своїм досвідом і проаналізувати його у комфортній атмосфері без примусу;
- ☐ існує можливість навчатися, виконуючи практичні дії;
- ☐ можна припускатися помилок, але це не призводить до покарання або негативних наслідків;
- ☐ немає оцінок та інших "каральних" засобів оцінювання нових знань.

При традиційних формах навчання передбачається, отримання на заняттях теоретичної інформації, яка згодом може бути використана і лише після цього можна оцінити корисність отриманих знань. Отже, при традиційному навчанні викладач зосереджений в основному на змістовій стороні навчання, а використовуючи тренінгові технології, він насамперед сприяє рефлексії учасниками тренінгу отриманих знань, які мають трансформуватися через інтелект, досвід, емоційні переживання суб'єкта діяльності, що значною мірою забезпечує адекватний зворотній зв'язок. Проходячи тренінг, учасники, завдяки зворотному зв'язку, виявляють брак умінь та навичок, низький рівень теоретичних знань, а також неадекватність наявних настанов і стереотипів. Це сприяє корекції неефективних моделей поведінки, їх заміні на нові, більш ефективніші.

Незалежно від поставлених завдань, план кожного тренінгу містить одні й ті ж основні складові: підготовча, основна частини, завершення.

Підготовча частина. Учасники знайомились з назвою тренінгу. Він повинен відповідати тим навичкам, виробленню яких присвячений тренінг, або тій інформації, яка буде вивчатися. В наступному етапі формулюється завдання тренінгу, що забезпечує цілеспрямоване знайомство з матеріалом. Вони повинні враховувати актуальні інтереси студентів, тобто базуватися на знанні рівня їхнього найближчого розвитку.

Надалі викладач висвітлює актуальність проблеми з метою викликати в студентів зацікавленість, що забезпечує ефективний процес навчання. У вступі також необхідно зняти побоювання учасників щодо участі в тренінгу, зокрема, вказати, що за результатами проведення не буде виставлятися оцінка.

Після актуалізації проблеми, виконується вправа "правила" – випробуваний і ефективний метод для досягнення у групі атмосфери довіри та співробітництва. Правила приймаються на початку кожного заняття. Основні правила оголошуються викладачем, а студенти можуть доповнювати своїми:

1. Цінувати час.
2. Говорити по черзі.
3. Говорити коротко і не часто, по темі.
4. Говорити тільки від свого імені.
5. Проявляти доброзичливість до інших.
6. Намагатись доповнити один одного (правило додавання).
7. Проявляти повагу до своєї та протилежної статі.
8. Проявляти активність без примусу.
9. Відноситись з повагою до чужих таємниць і не розголошувати їх, якщо вони стали відомі.

Правила варто записати на великому аркуші паперу і прикріпити на видному місці. Вони мають знаходитись там до кінця заняття, щоб можна було в разі потреби послатися на необхідне правило. Дуже важливо, щоб усі присутні погодилися з кожним правилом, прийняли його.

Заключною частиною вступу є вправа "наші сподівання". Вона допомагає почати навчання учасників, спираючись на наявні в них знання, конкретизує цілі тренінгу. Завдання викладача у цій вправі полягає в тому, щоб допомогти учасникам зрозуміти й сформулювати результати, яких вони досягнуть, після проходження тренінгу. Поінформованість про результати навчання допомагає учасникам тренінгу перебороти недовіру, скепсис або ворожість і створює високу мотивацію. У результаті цієї вправи присутні усвідомлюють, на що спрямовано тренінг та яких результатів очікується від них самих.

Вступна частина є необхідним та обов'язковим елементом кожного тренінгового заняття і займає 15-20 хвилин. Цей час витрачається на створення необхідної психологічної атмосфери. Тому при плануванні занять дуже важливо враховувати час, необхідний для їх проведення. Тривалість занять повинна становити не менше 90 хвилин.

Основна частина. Для того, щоб навчання було успішним, потрібно визначити, які теми (питання) необхідно включити в програму та яким чином їх висвітлювати. Теми, які включаються, визначаються завданнями та змістом тренінгу і вирішуються відповідно до них. Існує декілька загальних правил проведення основної частини тренінгу:

1. Викладачу слід мати всі необхідні для проведення даного тематичного тренінгу матеріали. Він повинен відчувати себе компетентним та впевненим у ролі ведучого.

2. З усієї інформації виберіть основну, що відповідає кінцевій меті тренінгу та забезпечте постійне звертання студентів до цієї інформації впродовж всього проведення (рефлексію).

3. Розподіліть інформацію на 3 групи:

- ☐ теми, які учасники повинні знати;
- ☐ теми, які учасникам необхідно знати;
- ☐ теми, які учасники можуть знати.

Питання, які група повинна знати – це завдання, що потребують вирішення для досягнення мети тренінгу. Усі питання, які студентам потрібно знати, слід розглянути хоча б коротко, якщо час не дозволяє провести їх детальне обговорення.

4. Відповідно до завдань тренінгу необхідно чітко розподілити час на кожне питання, щоб повністю розкрити їх.

5. Необхідно організувати весь матеріал у логічну послідовність, щоб повноцінно використати відведений час. Логіка викладу матеріалу має відповідати принципам навчання. Нова інформація повинна утворювати смислові асоціації із знаннями, що засвоєні учасниками раніше й ускладнюватися поступово – від простого до складного, від відомого до невідомого, від близького до далекого, від легкого до важкого, від конкретного до абстрактного. При розкритті питань необхідно використовувати різні методи навчання, віддаючи перевагу методам активізації навчально-пізнавальної діяльності.

Завершення. Цей етап має об'єднати всі розглянуті впродовж тренінгу теми для логічного підведення підсумку. Завершення – це можливість для відповідей на запитання, з'ясування сумнівів, рекомендації літератури для самостійного вивчення та підготовка позитивного виходу з тренінгу із постановкою завдань на майбутнє. Важливо, щоб учасники закінчили роботу з високою мотивацією діяльності та з відчуттям упевненості в собі.

Наші спостереження організації та проведення тренінгів, дають підстави стверджувати, що поточний контроль у навчально-виховному процесі щодо підготовки до позакласної роботи з фізичного виховання є більш

перспективним та доцільним, чим підсумковий, тому що дозволяє фіксувати динаміку змін і виявляти найбільш доступні студенту шляхи отримання результату, який базується на його індивідуальних особливостях. На основі поточного контролю виставляється підсумкова оцінка. Формами поточного контролю можуть бути усна, письмова відповідь, тестові завдання тощо.

Особливість тренінгової роботи полягає в планомірному розвитку професійного мислення, що суттєво змінює функції викладача, який перестає на деякий час бути транслятором знань та інструктором з формування умінь і навичок, а виконує функціональні ролі консультанта, радника, перетворюючись тим самим з об'єкту, що інформує студентів, в суб'єкта, який спостерігає за їхніми діями, вчасно дає вказівки й розпорядження.

Ефективність активних методів навчання пов'язана з тим, що вони моделюють реальну життєдіяльність, в якій живе людина. А викладач в свою чергу зобов'язаний вміти створювати такий освітній простір, в якому студент матиме змогу відчувати, обговорити та перевести на рівень глибокого переконання ті позитивні знання, уміння і навички, що вже має, або отримає в процесі роботи, а негативні вивести на рівень надання їм відповідної оцінки та обговорення шляхів вирішення виходу з проблемної ситуації. При цьому особливу увагу слід звернути на унікальність кожного студента та повагу до його особистості, незалежно від поглядів, переконань, способу життя тощо.

Щоб одержані теоретичні знання, практичні уміння та навички ефективно використовувалися на практиці, потрібно навчати не тільки цим знанням, умінням та навичкам, але й способам їх застосування за допомогою вірно зорієнтованого мислення, розвинутої відповідальності та сформованої творчої особистості, здатної виконувати роль координатора здоров'язабезпечуючої освіти.

Висновки... Таким чином, зважаючи на вищевикладений матеріал, при роботі по вдосконаленню підготовки майбутніх учителів фізичної культури до позакласної роботи з учнями, нами було зроблено акцент на засвоєння системи якісних сучасних знань через такі види навчальної діяльності: безпосередній навчальний процес; програмні види контролю; тренінги, де найбільш вдало, комплексно можна застосовувати такі види роботи як обговорення, аналіз, рефлексія, самостійне розширення інформаційного поля знань, розв'язання проблемних ситуацій, спостереження, ділові ігри тощо.

Результати проведеного теоретичного та практичного аналізу проблеми дозволяють констатувати, що саме тренінгові методики навчання будуть сприяти успішному формуванню позитивної мотивації у майбутніх учителів фізичної культури. А також підвищенню успішності у навчально-виховному процесі вищого навчального закладу, що спрямований на підготовку майбутніх фахівців до організації та проведення позакласної роботи з фізичного виховання.

Література

1. Божович Л.И. Проблемы формирования личности / Божович Л.И. – М.: Изд-во Междунар. пед акад., 1995. – 352 с.
2. Василенко В.О. Інноваційний менеджмент: [навч. посіб. для студ. вищих навч. закл.] / В.О.Василенко, В.Г.Шматько. – К.: ЦУЛ, 2003. – 439 с.
3. Коваленко О.Е. Методика професійного навчання. Тестові завдання для самостійної роботи: Навч. посібник для студ. пед. спец. / О.Е. Коваленко, Є.В. Шматков. – Х., 2005. – 440 с.
4. Леонтьев Д.А. Установка как механизм смысловой регуляции деятельности / Д.А. Леонтьев // Теория установки и актуальные проблемы психологии. – Тбилиси: Мецниереба, 1990. – 180 с.
5. Мясищев В.Н. Психология отношений: [избр. психол. тр. ред. А.А.Бодалева.] – М.: Институт практической психологии, 1995. – 356 с.
6. Радул В.В. Основы професійного становлення особистості сучасного вчителя: [навч. посіб.] / Радул В.В., Кравцов В.О., Михайличенко М.В. – Кіровоград: Поліграфічно-видавничий центр ТОВ "Імекс-ЛТД", 2007. – 252 с.
7. Мороз О.Г. Підготовка майбутнього вчителя: зміст та організація: [навч. посіб.] / Мороз О.Г., Сластьонін В.О., Філіпченко Н.І. – К.: ІЗМН, 1997. – 168 с.
8. Психология личности в трудах отечественных психологов. – СПб.: Питер, 2000. – 480 с.
9. Стасенко О. Сучасний стан підготовки майбутніх учителів фізичної культури до позакласної роботи з учнями загальноосвітніх шкіл / Олексій Стасенко // Молода спортивна наука України: зб. наук. пр. з галузі фіз. культури та спорту. – Л., 2009. – Вип. 13. – Т. 2. – С. 166-172.
10. Соціально-просвітницькі тренінги з мотивації до здорового способу життя та профілактики ВІЛ/СНІДу / [Страшко С.В., Животська Л.А., Гречишкіна О.Д та ін.]. – К.: Навчально-методичний посібник для викладачів валеології, основ медичних знань та безпеки життєдіяльності, вчителів здоров'я, студентів вищих педагогічних навчальних закладів., 2005. – 316 с.

Анотація

Стаття розкриває такий суб'єктивний чинник, як мотивація, що охоплює прагнення, потреби й інтереси студентів факультету фізичного виховання як майбутніх учителів фізичної культури. У ролі

стимулу формування позитивної мотивації студентів можуть виступати різні обставини, але провідне значення тут має впровадження у навчально-виховний процес активних методів навчання.

Аннотація

В статье раскрывается такой субъективный фактор, как мотивация, который охватывает устремления, потребности и интересы студентов факультета физического воспитания как будущих учителей физической культуры. В роли стимула формирования позитивной мотивации студентов могут выступать различные обстоятельства, но главное значение принадлежит внедрению в учебно-воспитательный процесс активных методов обучения.

Summary

Such human factor as motivation is clarified in the article. It includes aspirations, necessities and interests of students of physical education faculty as future teachers of physical culture. Different circumstances can play the role of stimulus in forming of positive motivation of the students, but the main value belongs to the usage of active methods of teaching during the educational process.

Подано до редакції 15.11.2009 р.

Рекомендовано до друку канд.пед.наук, проф. Турчаком А.Л.

□ 2009

Тімець О.В.

РОЗВИТОК НАВИЧОК САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ-ГЕОГРАФІВ ЯК НЕВІД'ЄМНОЇ СКЛАДОВОЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ВНЗ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Важливою ланкою процесу засвоєння фахових знань майбутніх педагогів є їх самостійна робота, яка формує у студента уміння аналізувати різноманітні явища сучасного суспільного життя, пояснювати причинно-наслідкові зв'язки його розвитку, навчає окремим методам пізнання, розвиває пізнавально-діяльнісні можливості, формує уміння правильно організовувати навчальну діяльність, навчає компетентно використовувати знання та уміння на практиці. Приєднання України до Болонського процесу визначає запровадження кредитно-модульної системи організації навчання, де частина самостійної роботи в бюджеті часу студента має становити не менше 50% (нормативні вимоги МОН України; Додаток 1 до наказу МОН України № 285 від 31.07.1998р. "Комплекс нормативних документів для розробки системи стандартів вищої освіти").

Аналіз навчальних планів підготовки вчителів географії різних ВНЗ вказує на тенденцію до скорочення аудиторних годин та збільшення кількості годин, які відводяться на самостійну роботу студента. Ці положення визначають потребу у формуванні сучасних форм самостійної роботи та її активізації, що виступає як мобілізація студента на „виконання програмних змістових модулів і навчальних проектів, що обов'язково оцінюється і впливає на підсумковий контроль, а вірно організована самостійна робота студентів повинна виступати важливою умовою якісної підготовки фахівців із вищою категорією у вищих навчальних закладах України" [6, с.365].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Питання організації самостійної роботи студентів відображені в роботах А.Алексюка, С.Архангельського, В.Козакова, В.Лозової, П.Підкасистого, М.Скаткіна, М.Солдатенка, Н.Тализіної, А.Хуторського та ін. Проте, необхідно відзначити, що вивчення питання формування навичок самостійної роботи студентів-географів як невід'ємної складової освітнього процесу ВНЗ недостатньо поставало предметом наукових досліджень. Було встановлено, що зростання обсягу інформації та зменшення часу на вивчення фахових географічних дисциплін призводить до того, що студенти самостійно і не завжди справедливо розставляють пріоритети щодо вивчення матеріалу, який виноситься на самостійне опрацювання. Саме ці недоречності й зумовили розробку та експериментальну перевірку технології формування самостійності студентів-географів в умовах кредитно-модульної системи.

У літературних джерелах було визначено, що ознаками самостійної роботи студентів є сформоване вміння самостійно ставити мету діяльності, визначати її цілі, описувати способи досягнення, здійснювати самоконтроль і самооцінку. Вбачаючи в самостійній роботі елемент компетентнісного підходу, дослідники характеризують її як:

- навчальну діяльність, яка передбачає відповідні процедури, які виконують студенти в процесі навчально-пізнавальної, навчально-практичної і навчально-професійної діяльності;
- засіб педагогічної діяльності, який використовується вчителем з метою перебудови психологічних механізмів, досвіду учнів, внутрішнього світу, які повинні бути результатами навчання, тобто "навчитися вчитися";
- форму організації навчання;