

Принципи Agile у підготовці сучасних фінансистів

Мельник Марія Іванівна, аспірантка
Сумського національного аграрного університету

На сьогоднішній день, система вищої освіти України, потребує вдосконалення у напрямку реорганізації сфери управління нею, соціально-економічних перетворень та інтеграції у систему міжнародної освіти, адже високий рівень підготовки фінансистів є запорукою стрімкого розвитку економіки. Процес реформування національної освіти вимагає чіткої і комплексної науково-технологічної політики щодо її підтримки та стимулювання розвитку пріоритетних напрямків на базі використання як прямих, так і непрямих методів.

Agile-метод описує принципи «гнучкої» методології розробки та впровадження програмного забезпечення: пріоритет інтересів клієнта, відкритість до змін, мобільні спільні команди з високим рівнем комунікацій. Agile-освіта застосовує ці принципи при проектуванні навчальної програми та в щоденній роботі університету.

Всі вже розуміють, що ефективно засвоюються тільки знання і навички, затребувані конкретною людиною саме сьогодні. А хто як не сам студент найкраще розуміє, що йому потрібно і саме він несе відповідальність за результат? Студенти, викладачі, управлінський персонал університету - ось команда, яка повинна створювати освітній процес. Однак в сучасній педагогічній практиці немає інструментів, що забезпечують таку командну роботу. Цим інструментом і може стати Agile. Крім того, «гнучкі» методології нарешті дозволять університету стати живою самостійно - розвиваючою системою, центром інновацій, а не пасивним майданчиком для впровадження чийось концепцій та ідей.

На Заході про перенесення Agile-підходів до університетської освіти говорять уже кілька років. Багато хто вважає, що технологічні інновації - це

оптимальний шлях до відродження програми на благо майбутніх фахівців. Але причинно-наслідкового зв'язку між використанням нових технологій (апаратного і програмного забезпечення) або нового технологічного контексту (онлайн - навчання або змішане навчання) і істотним зростанням успішності студентів всіх ступенів навчання поки не виявлено. Основу Agile складають три речі - процес навчання, люди і зміни. А це ті самі речі, які зараз важливі для освіти, і з якими ми поки погано справляємося. Ми постійно відкриваємо для себе більш досконалі методи навчання студентів, займаючись навчанням безпосередньо і допомагаючи в цьому іншим. Завдяки виконаній роботі ми змогли усвідомити, що: люди і взаємодія важливіше процесів та інструментів; осмислення навчання важливіше формальних тестів; співпраця між учасниками процесу важливіше постійних узгоджень / переговорів; готовність до змін важливіше дотримання попереднього плану.

Адміністрація будь-якого університету стикається з суперечливими вимогами. Відповідальний за тестування тоне у оформленні відповідних даних і звітності. Завідувач навчальної частини вирішує стільки завдань, що на оцінку ефективності та планомірні зміни навчального плану у нього не вистачає часу. Agile просто необхідно впровадити в вищі навчальні заклади. На сьогоднішній день, системі освіти не вистачає чітких орієнтирів; у нас занадто багато конфліктуючих між собою пріоритетів. Agile міг би вирішити цю проблему. Майже будь-який співробітник вишу відчуває себе менеджером середньої ланки, на якого одночасно тиснуть знизу і зверху.[1, С. 102] Agile-метод встановлює чіткі пріоритети, допомагаючи працівникам системи освіти приймати більш зважені рішення.

Як Agile вчить нас реформувати наші ВНЗ? Найголовніші проблеми реформування вищої освіти полягають в тому, що більшість вищих навчальних закладів зациклені на процесах і інструментах; потреби індивіда відходять на другий план. Сучасні університети сприймаються як корпорації, які діють відповідно до набору правил. Такий підхід дозволяє персоналу університету хоча б частково зняти з себе особисту відповідальність за рішення, що

стосуються людських життів. Але університети - це спільноти, викладачі - це люди, а потреби майбутніх спеціалістів дуже різноманітні і часто радикально змінюються з плином часу. Все це робить Agile гнучким і зваженим рішенням для управлінського відділу, тому що ця методологія підтримує досягнення кількісних і якісних цілей освіти за допомогою людино-орієнтованого підходу до організаційного розвитку і при цьому підвищує рівень організаційної дисципліни.[3, С. 26]

Велика частина працівників системи освіти зациклена на методиках навчання, дидактичних матеріалах і результатах тестів (це те, що вони хочуть «побудувати»); цінність того, що студенти в результаті засвоюють (потреби «клієнта») рідко обговорюється, майже ніколи не оцінюється і не використовується в якості критерію позитивних змін. Ми можемо викладати творчо, реагувати на індивідуальні потреби студентів і одночасно отримувати високі бали на тестах. Велика частина взаємодій всередині університету неефективна через нескінченні переговори і компроміси на різних рівнях; справжньої співпраці між учасниками процесу майже не буває.

Ми живемо в епоху, коли необхідно приймати важкі рішення. У той же час культура вишу має на увазі уникнення конфлікту за всяку ціну. Рішення приймають комітети, а невеликі заперечення від окремих учасників можуть потопити навіть саму перспективну ініціативу. В результаті ми змушені задовольнятися найменшим спільним знаменником або, якщо пощастить, регресією до середнього значення. [4, С. 30]

Впроваджуються ті ідеї, які ображають почуття найменшої кількості людей. Майже всі питання в університеті вирішуються за допомогою таких ось компромісів. Багато переговорів неочевидні, але уникнення конфлікту майже завжди стає вирішальним фактором при прийнятті рішень. Кращі приклади співпраці відходять на другий план, а на перші позиції висуваються гірші аспекти компромісу. Вища освіта має на увазі всеосяжне планування і опір змінам. Тому багато причин, але основні дві: одна історична, а друга культурна. Історично ми до сих пір діємо відповідно до фабричної моделі, за якою

спочатку будувалися наші ВНЗ. З культурної точки зору, незмінність і неймовірна передбачуваність навчання в університеті (а також низький поріг входу в професію і - до останнього часу - гарантія довічного найму) завжди приваблювали людей, яким стабільність в роботі важливіше динаміки.

Швидке маневрування - єдина правильна реакція на зміни, а зміни - це те, чого ми, працівники освіти, боїмося найбільше. Але зміни не повинні нас так сильно лякати, якщо у нас є перевірені принципи роботи в умовах, що змінюються. Agile пропонує набір перевірених принципів, що визначають культуру і поведінку в організації, яка зацікавлена в досягненні видатних результатів, використовуючи прості прийоми, що допомагають вирішити суттєві проблеми в умовах непередбачуваного середовища.

Головні принципи Agile-методу:

Найвищим пріоритетом є задоволення потреб майбутніх фахівців за допомогою створення можливостей для безперервного осмисленого навчання. Цикли осмисленого навчання повинні повторюватися якомога частіше і тривати від кількох тижнів до кількох місяців, причому перевага віддається більш коротким інтервалам [2, С.]. Викладачі і студенти повинні щодня працювати разом, щоб зробити осмислене навчання можливим для всіх учасників процесу. Над навчальним проектом повинні працювати мотивовані професіонали. Щоб робота була зроблена, створіть умови, забезпечте підтримку. Безпосереднє спілкування є найбільш практичним і ефективним способом обміну інформацією як з самою командою, так і всередині команди. Осмислення навчання - основний показник прогресу. Процес навчання збудований так, щоб постійно залишатися стійким. Викладачі та студенти повинні мати можливість постійно підтримувати ритм навчання. Постійна увага до технічної досконалості і якості проектування підвищує гнучкість навчального проекту. Простота - мистецтво мінімізації зайвого клопоту - вкрай необхідна. Найкращі ідеї і ініціативи народжуються у самоорганізованих команд. Команда повинна систематично аналізувати можливі способи поліпшення ефективності і відповідно до цього коригувати свою поведінку. Все вище викладене,

відповідає високому рівню підготовки професійних якостей фінансиста. Професія фінансиста досить затребувана в суспільстві, оскільки фінанси - основа будь-якої держави. Якщо грамотний фінансист буде керувати ними, то його діяльність принесе користь всьому населенню.

Вищий навчальний заклад повинен забезпечувати «осмислене навчання». Суперечки ведуться про те, чим саме це осмислене навчання є. У сфері освіти явно є схильність до планування і небажання діяти, і це перешкоджає змінам. Ми страждаємо від «паралічу аналізом», тому що вважаємо збір інформації та складання планів більш важливим, ніж використання цієї інформації для конкретної дії. Будь-який університет, який застосовує методи Agile, був б більш готовий до змін.

Постійні зміни у фінансовій системі потребують адекватної реакції на них фінансиста, від якого часом потрібно прийняття неординарних, але ефективних рішень виникаючих проблем. Agile-метод дасть можливість майбутнім фахівцям адаптуватися до сучасних змін, бути високоосвіченим, творчо мислити, мати широкий кругозір, та використовувати останні досягнення комп'ютерних та інших технологій.

Список використаних джерел:

1. Никифорова В.Г. Управление персоналом: Навчальний посібник.,Одесса, ОНЕУ, 2013 р.-277 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управление персоналом: Навчальний посібник. Видання друге, перероблене й доповнене. – К.: «Кондор», – 2006. – 308 с.
3. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2008. – 435 с.
4. Афанасьев О. Социально-психологические аспекты корпоративных переворотов // Управление персоналом. – 2007 – №5. – С. 29-31