

ОБУЧЕНИЕ ЧЕРЕЗ ОПЫТ

Л.К. Волченкова

Республиканский институт инновационных технологий Белорусского национального технического университета
Минск, Беларусь

Статья посвящена применению в системе повышения квалификации и переподготовки кадров активных методов и форм обучения, основанных на максимальном использовании полученного ранее социального опыта и сформированных навыков профессиональной деятельности.

При организации обучения в системе повышения квалификации и переподготовки кадров необходимо учитывать специфику обучения взрослых, которые, как правило, четко ориентированы на результат и осознанно стремятся к росту собственной квалификации. Они имеют определенное представление о том, что хотят получить в процессе обучения, т.к. имеют достаточный опыт учебной деятельности.

Организационные формы и методы, применяемые в системах обучения взрослых должны быть по сути активными и существенно отличаться от используемых при традиционном подходе.

Основным отличительным моментом в обучении взрослых является использование личного опыта, полученного ранее в социальных отношениях и трудовой деятельности на предшествующих должностях.

Первые исследования по проблеме обучения взрослых были проведены в США. В Европе была разработана теория обучения взрослых – андрагогика. Данный термин предложил Малколм Ноулз – американский ученый, автор фундаментального труда "Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики".

В современном понимании андрагогика – это раздел дидактики, развивающий принципы обучения взрослых. Сегодня теория и практика андрагогика как самостоятельной науки развивается в следующих направлениях:

- разработка методологии и концепций обучения;
- исследование роли практического опыта обучаемого;
- развитие способности к обучению;
- ориентация на обучение.

В середине 1970-х Дэвид Колб – американский ученый, сформулировавший теорию "обучения практикой", выделил 4 этапа в обучении взрослых. Последовательная смена этих этапов вошла в историю под названием "цикл Колба".

Ученый утверждал, что обучение начинается с практического опыта. Затем следуют выводы, возникшие в результате размышлений, что приводит к созданию новой модели или теории. Далее вновь идет стадия активного эксперимента и дальнейшего усовершенствования опыта и знаний. В таблице представлена в современном понимании характеристика этапов "обучения практикой".

Одна из наиболее перспективных методик обучения взрослых – деловые игры (ДИ). Но как средство обучения они стали применяться только после развития науки педагогики.

Взрослых от детей отделяет лишь возраст и способ познания. Если обычная игра – это простейший способ удовлетворения потребности общения, то ДИ как метод обучения взрослых – это моделирование и разрешение проблемных (деловых) ситуаций, имеющих место быть в реальной профессиональной деятельности.

В играх участники размышляют, придумывают, используют прошлый опыт и получают новый, а вместе с ним формируется система фундаментальных знаний.

Определим *принципы построения ДИ*:

- обучение через опыт, что признается во всем мире как наиболее эффективное;
- ситуативный дизайн – формирование обучающей среды непосредственно в процессе обучения;
- активизация эмоционального и интеллектуального потенциала.

Для корректного проведения деловой игры необходимо одновременное выполнение некоторых условий:

1. Создание команды. Команда не должна быть малочисленной или многочисленной. Количество участников должно быть достаточным для выполнения задания. Чтобы максимально избежать возможных конфликтов в ходе обсуждения и принятия решений выбирается классический размер команды – 12-15 человек, что объективно способствует появлению неформальных групп. Чем лучше налажено общение, тем эффективнее игра. Формирование команды происходит таким образом, чтобы все члены команды были задействованы в игре и участвовали в достижении ее целей.

2. Четкое определение целей игры и ориентация ожидаемые результаты. В соответствии с этим определяются необходимые навыки участников. Те навыки, которые не сформированы, развиваются непосредственно на игре.

3. Верное распределение ролей. В команде нужны способный руководитель, координатор работы команды, критик, оценивающий соответственно варианты решения проблем, предлагаемых участниками (роли определяются в соответствии с видом игры).

4. Появление лидера, от которого зависит успешность игры. Лидера выбирает команда и от этого выбора зависит ведущий стиль руководства командой при выполнении задания.

Известен *общий закон ДИ*:

- **индивидуум, задача и группа** находятся во взаимной зависимости; необходимо сохранять равновесие при организации взаимодействия.

Нарушение гармонии и правил взаимодействия, отсутствие равновесия трех указанных компонентов игры приводит к своеобразной разгерметизации делового пространства группы. Если команда не состоится, то, как следствие, не будет выработки "общего продукта" команды (итогового документа). Чем лучше налажено общение в неформальных группах, тем результативнее игра.

ДИ – одна из наиболее распространенных форм проведения занятий с взрослыми, позволяющая повысить эффективность обучения.

К *отличительным особенностям ДИ* в качестве дидактического проекта относятся:

- применение приемов активизации мыслительной деятельности обучаемых во время игры;
- взаимный обмен знаниями и опытом, интерактивный способ повышения уровня компетенции обучаемых;
- повышение мотивации обучаемых в самом процессе обучения;
- активизация в процессе обучения интеллектуальной, эмоциональной и волевой составляющих личности.

Технология ДИ включает полный "цикл Колба" и состоит из перечисленных ниже этапов:

1. Введение в проблемную ситуацию. Постановка целей и задач игры.

2. Формирование групп/команд в соответствии со структурой задания. Распределение ролей, выявление лидера.

Этап обучения	Характеристика	Формы активности
1. Первый или полученный ранее опыт	Приобретение или восстановление опыта, который может быть как положительным, так и отрицательным	Деловая игра, ситуационная задача; примеры на основе опыта работы; вопросники, тесты
2. Рефлексия	Включение мыслительных процессов, направленных на анализ и осознание практики; самооценка произошедшего во время первого опыта	Обсуждение в группе; презентация результатов и собственного опыта; обратная связь с преподавателем
3. Теория	Приобретение теоретических знаний, что помогает рассматривать полученный опыт не как частный случай, а как часть системы; изучение закономерностей и формулировка выводов	Презентация преподавателя; работа над понятиями; сворачивание и обобщение знаний; разработка структурно-логических схем
4. Повторный опыт	Применение полученных знаний на практике, выполнение заданий творческого плана	Тренинг; работа в парах; дидактическая игра; составление плана действий, разработка проектов

3. Работа групп/команд по подготовке презентаций/ докладов (итоговых документов игры):

3.1. Самоопределенческие доклады в группе/команде (видение участниками игры заявленной проблемы);

3.2. Анализ ситуации и оценка фактов (исследование настоящего состояния проблемы, исторический аспект, видение перспективы);

3.3. Работа над понятиями, определение тезауруса и теоретических подходов;

3.4. Определение ресурсов становления, развития и функционирования различных систем деятельности;

3.5. Поиск решений, оценка альтернатив и принятие решений ("мозговой штурм", метод Дельфи и др.);

3.6. Подготовка программ и/или проектов;

3.7. Экспертная оценка программ и/или проектов;

3.8. Подготовка презентаций/докладов по принятым решениям, разработанным программам и/или проектам.

4. Пленарное методологическое обсуждение презентаций/докладов с учетом взаимозависимости и взаимосвязи всей совокупности, организованных в ходе игры групп/команд (в случае выдачи различных заданий разным группам/командам).

5. Внесение поправок в принятые решения по итогам методологического обсуждения.

6. Итоговые доклады команд/групп по содержанию выполненной работы.

7. Рефлексия хода и результатов игры.

8. Принятие решения о необходимости продолжения игры.

Обобщенная технология ДИ не учитывает особенностей проведения разных видов игр и изложена в общем виде на основе личного участия в играх автора и опыта организации активных форм обучения.

Любая классификация ДИ весьма условна. Кроме приобретения конкретных знаний и навыков, ДИ позволяют обучать взаимодействию, вырабатывать умения принимать групповые/командные решения. Обычно выделяют игры оргдеятельностные, ролевые, имитационные или моделирующие, дидактические, производственные.

В последнее время стали популярны бизнес-симуляции, управленческие поединки и пр. Самостоятельное применение в практике обучения нашли элементы ДИ: "мозговой штурм", метод Дельфи, рейтинг-анализ, метод решения конкретных ситуаций. Развиваются новые направления деятельности и соответственно появляются новые названия и формы ДИ. Все это свидетельствует о привлекательности и результативности данного подхода в обучении взрослых.

Интересная подборка по данной проблеме опубликована в журнале "Отдел кадров" №6, июнь 2006 г.

В заключении хотелось бы отметить явные и неоспоримые преимущества деловых игр:

- реализация системного подхода при решении задач;
- обучение новому в активной форме, развитие аналитических навыков;
- развитие навыков принятия решений, оценка и выбор возможных альтернатив принятия решений;
- командообразование, развитие управленческих навыков;
- конструктивный стиль общения;
- 100% интерактивность и эффективная обратная связь;
- оценка участников игры в нестандартной обстановке;
- интеллектуальное состязание и интересное мероприятие;
- эмоциональный опыт.

Главной проблемой в разворачивании обучения в форме ДИ можно назвать то, что люди недооценивают их достоинства и переоценивают недостатки. Для игр нужна специальная инфраструктура. Эксперты также отмечают возникающие психологические трудности, связанные с восприятием игры как несерьезного занятия.

Талантливые находки ДИ давно доказали целесообразность их применения в обучении взрослых. Известны также способы использования ДИ при отборе персонала в наиболее развитых организациях современного типа.

УДК 37.015.3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ: СУЩНОСТЬ И СТРУКТУРА

Е.Л. Касьяник

Республиканский институт профессионального образования

Минск, Беларусь

В докладе рассматриваются методологические подходы к определению понятия "профессиональная компетентность", предлагается обобщенная теоретическая модель профессиональной компетентности преподавателя курсов повышения квалификации и переподготовки кадров.

Одним из основных компонентов национальной системы образования в Республике Беларусь является повышение квалификации и переподготовка кадров, приобретающая в последнее время все большее значение и весомость. Первоочередной задачей системы последиplomного образования, обнародованной в Национальном докладе о развитии системы образования в Республике Беларусь на Международном форуме "Образование для устойчивого развития: на пути к обществу знания" (Минск, 2005), является определение перспектив развития системы последиplomного образования, основная цель которой заключается в обеспечении образовательной системы работниками высокого уровня профессиональной ком-