

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К АКТИВИЗАЦИИ САМОПОДГОТОВКИ СЛУШАТЕЛЕЙ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ ДЕЛОВЫХ ИГР И ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОНСАЛТИНГА

А.И. Спринчак

Академия управления при Президенте Республики Беларусь
Минск, Беларусь

В докладе отражены вопросы совершенствования процесса активной самостоятельной подготовки слушателей на основе образовательных инноваций. Элементы предлагаемого подхода уже внедрены в учебную деятельность вышеназванного вуза и представляют определенный практический интерес, особенно при переподготовке руководителей и специалистов в сфере агропромышленного комплекса.

Стремительное развитие рынка образовательных услуг требует адекватной реакции профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений на содержание и форму производимых для учебного процесса образовательных интеллектуальных продуктов. Одновременно необходимо учитывать и возможности обучаемого контингента, так как объем полезной информации, поступающей из внешней информационной среды уже сегодня значительно превышает возможности среднего человеческого интеллекта по ее эффективному усвоению. В научной и производственной деятельности объективно происходит сужение информационных полей усвоения знаний на основе профессионального интереса. Данное явление следует учитывать и в образовательном бизнесе.

Базовым технологическим инструментом разрешения вышеназванной проблемы сегодня выступают программные информационно-технологические продукты. Именно благодаря внедрению в учебный процесс мультимедийного оборудования в комплексе с обучающими компьютерными узко специализированными программами появилась возможность быстрого и эффективного обучения студентов и слушателей.

Но одновременно появились и другие проблемы, одной из которых является необходимость разработки и совершенствования дополнительных форм обучения, направленных не только на внедрение различных технических и технологических новшеств в учебный процесс, но и на активизацию самостоятельной подготовки обучаемых через использование современных информационных технологий. Особенно это актуально при переподготовке руководителей и специалистов промышленных предприятий и хозяйственных организаций в сфере агропромышленного комплекса. Данный контингент слушателей в силу своей объективной привязанности к непосредственно производственному процессу нуждается в получении информационной, прежде всего консалтинговой поддержки в межсессионные промежутки времени. Изучение возможности совершенствования активной формы самостоятельной подготовки руководителей и специалистов, проходящих обучение в Академии управления при Президенте Республики Беларусь позволило определить возможные направления использования тренингового подхода к обучению при самостоятельной отработке усовершенствованных управленческих навыков непосредственно на производстве.

Необходимо выделять два основных этапа в формировании нового подхода к процессу самообучения персонала хозяйственных организаций при двухгодичной форме переподготовки слушателей на базе высших учебных заведений:

Подготовительный этап. Проходит в промежутках между сессиями на 1-м курсе обучения. Основные задачи этапа:

- освоение современных программных продуктов, имеющих производственно-исследовательское назначение и пригодных для использования в рамках конкретной профессии;
- сбор и систематизация данных по объекту исследования, который в дальнейшем будет использоваться как базовый для слушателя в ходе проводимых в учебных аудиториях производственно-исследовательских деловых игр.

Завершающий этап. Проходит в межсессионный период на 2-м курсе обучения и включает в себя:

- системный анализ инновационного процесса на предприятии;
- маркетинговый анализ
- разработку бизнес-плана инновационных и маркетинговых мероприятий.

Следует отметить, что подобный новаторский подход к процессу самостоятельной подготовки слушателей – производителей может иметь дальнейшее развитие и после завершения обучения в высшем учебном заведении. В случае возможности практического использования полученных в ходе проводимого исследования результатов путем внедрения в хозяйственный процесс бывший слушатель и дальше, уже в качестве руководителя, самостоятельно или при консалтинговой поддержке на хозяйственных условиях со стороны преподавателей вуза может развивать свои практические знания, умения и навыки. Одновременно в таких условиях должно происходить и повышение квалификационного уровня преподавательского состава высших учебных заведений на основе непрерывного поиска новой полезной информации, ее анализа и соответствующей проработки для внедрения в образовательный процесс.

Информационно-технологическое обеспечение процесса самоподготовки слушателей при вышеназванном подходе становится обязательным элементом образовательного инструментария. Возникает возможность развивающегося адекватно потребностям потребительской среды консалтинга со стороны преподавателя по отношению к слушателю, которая в дальнейшем может стать потребностью будущих руководителей в получении новой, полезной для ведения успешной хозяйственной деятельности информации.

На рис. 1 предложена примерная схема предлагаемой к внедрению разработки, отдельные элементы которой уже используются в ходе переподготовки слушателей Академии управления при Президенте Республики Беларусь:



Рис.1 Примерная схема процесса активной самостоятельной подготовки с применением деловых игр и образовательного консалтинга

1. Трайнев В. А. Деловые игры в учебном процессе (методология разработки и практика проведения), М.: "Дашков и К", 2005. – 360 с.
2. Спринчак А. И., Шибeko А. Э. Производственно-исследовательские деловые игры в системе подготовки кадров АПК Беларуси. // "Агроэкономика", №12.– 2006. С.19-22.

УДК 159.9:331.101.3

МЕТОДЫ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Р.А. Макаревич, Т.А. Ярош

ГИПК ПРРиС Министерства торговли Республики

Беларусь

Минск, Беларусь

В статье обосновывается необходимость и возможность использования методов активного обучения в процессе переподготовки и повышения квалификации слушателей, показаны преимущества применения этих методов по сравнению с традиционными формами обучения, приведены некоторые данные по организации и проведению занятий с использованием методов активного обучения в УО ГИПКП Министерства торговли Республики Беларусь.

В настоящее время переподготовка и повышение квалификации специалистов и руководителей органов государственного, хозяйственного и общественного управления преимущественно базируется на использовании традиционной императивной педагогики, сущность которой заключается в передаче образцов для компонентов деятельности в виде знаний, умений, навыков. При таком подходе обучаемый ориентируется преимущественно на чистое восприятие. И хотя это необходимый этап накопления знаний, но ограничиться им – значит потерять индивидуальность обучаемого, не использовать его способности, допускать просчеты в формировании его мотивационно-потребностной сферы.

Именно поэтому императивная педагогика должна быть заменена педагогикой сотрудничества и развития, рассматривающей обучение, как средство развития индивидуальных качеств личности слушателя (обучаемого), пробуждения его познавательной активности, проявления самостоятельности мышления, повышения эффективности деятельности. Реализация этого процесса наиболее приемлема и целесообразна в случае использования методов активного обучения.

На кафедре менеджмента, маркетинга и коммерческой деятельности Учреждения образования "Государственный институт повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов" Министерства торговли Республики Беларусь накоплен определенный опыт использования методов активного обучения. Так, в учебных планах групп переподготовки по ряду дисциплин распределение учебного времени, отводимого на теоретическую и практическую подготовку слушателей, осуществляется в сторону усиления практической направленности обучения (соотношение примерно 30%:70%). При проведении практических занятий используются различные методы активного обучения слушателей, которые условно можно объединить в три блока:

- дискуссионные методы: групповые дискуссии, разбор случаев из практики, анализ ситуаций морального выбора;
- игровые методы: дидактические и творческие игры, в том числе деловые (управленческие) игры ("Содружество", "Конфронтация или сотрудничество" и др.), ролевые игры (научение понимания партнера в процессе ведения переговоров), видео-тренинги (коммуникативная сторона общения), игровая психотерапия (снижение эмоционального напряжения) и др.;
- сенситивный тренинг: тренировка самопонимания, межличностной чувствительности в процессе взаимодействия с партнерами.

Преимущественная форма проведения занятий с использованием методов активного обучения – межгрупповые занятия с количеством участников не более 10-12 человек (Т – группы). Использование методов активного обучения в группах переподготовки и повышения квалификации показало их несомненные преимущества по сравнению с традиционными формами обучения, основными из которых являются:

- активизация познавательной деятельности обучаемых в силу такой организации занятий, которая исключает пассивное к ним отношение и вынуждает обучаемого быть активным вне зависимости от его желания (вынужденная активность);
- проявление достаточно длительной активности обучаемого в виду его вовлечения в учебный процесс на время активной деятельности обучающего преподавателя (обучающей машины);
- самостоятельность и творчество при принятии решений обучаемым;
- повышенная степень мотивации и эмоциональности;
- постоянство взаимодействия обучаемых и преподавателя на основе прямых и обратных связей;
- возможность формирования (совершенствования) профессионально-деловых (в том числе профессионально-управленческих) и личностных качеств;
- совершенствование навыков и умений профессиональной деятельности в условиях максимально приближенных к реальным, что приводит к сокращению периода профессиональной адаптации в условиях реальной деятельности.

Реализация данных преимуществ достигается за счет стимуляции активной творческой работы обучаемых (обсуждение проблем, контрольные вопросы и др.), представление преподавателю самостоятельно полученных результатов, доработки заданий при обнаружении ошибок и упущений, реального выполнения должностных обязанностей конкретного должностного лица на конкретном рабочем месте, постоянного контроля самостоятельной работы обучаемых.

1. Емельянов Ю.Н. Активные методы социально-психологической подготовки руководителей // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. – М., 1983. – С. 231-237.
2. Кремень М.А., Макаревич Р.А. Методы активного обучения: Учеб. пособие. – Мн., 2000.
3. Мицкевич Н.И. Дидактические основы повышения квалификации. – Мн., 1999.
4. Практические занятия по психологии с использованием деловых игр и групповых дискуссий. – Ростов-н/Д., 1985.
5. Цзен Н.В., Пахомов Ю.В. Психотренинг. – М., 1988.