

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.