

(США). Изучение было закончено в январе 2004 г. Результаты глубоких, неформализованных интервью позволили предположить, что в нашей стране «за последние годы произошло качественное изменение менеджмента – не только через приход новых людей, но и через обучение старых директоров в процессе взаимодействия с внешней средой... Это своеобразный процесс обучения действием (*learning by doing*) был мало связан с политикой правительства и в большей степени был обусловлен усилением конкурентного давления в процессе интеграции России в глобальный рынок». Нарастающая конкуренция потребовала не только инвестиций в оборудование и технологические процессы, но и привлечение различных организационно-управленческих инноваций¹.

Естественно, что эти кейсы должен кто-то приготовить, например, преподаватель соответствующей дисциплины. Студенты, которые во время обучения уже работают по специальности, которую они получают вместе с дипломом, могут помочь ему в этой работе. Создание хорошего кейса требует много сил и должно быть достойно оплачено. А. В. Пономарева обоснованно говорит о больших затратах времени, особенно на первых стадиях использования кейсов в учебном процессе². Это следует учесть при составлении индивидуального плана работы преподавателя.

На освоение студентами кейсов тоже требуется время, которое надо изыскивать в рамках учебного плана соответствующей специальности.

И. Г. Ремез,
Т. А. Скрыбина
Екатеринбург

ДЕЛОВАЯ ИГРА КАК ОДИН ИЗ МЕТОДОВ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Переход к рынку потребовал проведения существенных преобразований в системе подготовки кадров для работы в современной организации. И это неудивительно. Принципиально новые условия и содержание

¹ Яковлев А. Обучение действием // Эксперт. 2004. №3(404). С. 44.

² Пономарева В. Б. Проблемы активизации познавательной деятельности студентов в процессе обучения естественнонаучным дисциплинам // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: Тезисы докладов 10-й Российской научно-практической конференции. Екатеринбург, 2003. С. 36–37.

деловой активности кардинальным образом изменили требования к качествам, которыми должны обладать экономисты-менеджеры. Жизнь потребовала от образовательных учреждений, чтобы они начали готовить специалистов с профилем, существенно отличным от того, каким еще несколько лет назад обладали их выпускники. Грамотные специалисты-управленцы 1980–90-х гг. должны были в первую очередь иметь обширные, но достаточно застывшие знания, которые им необходимо было использовать в стабильной, слабо подверженной изменениям системе планового управления как экономикой страны в целом, так и отдельными предприятиями. Ценились фундаментальность и широта знаний, а также умение использовать инструментарий логического анализа. Способность логического вывода была залогом успеха в принятии решений, так как будущее логически выводилось из прошлого и настоящего. Такой подход в целом был оправдан¹.

Ведущие учебные центры довольно успешно справлялись с подготовкой специалистов такого профиля. Выпускники ряда вузов и учебных центров были хорошо подготовлены для управленческой работы в государственном аппарате и на государственных предприятиях.

Однако рынок потребовал кардинальных изменений в экономике страны и в управлении предприятием.

Исходя из этого, изменились и методики преподавания, особенности организации и проведения учебного процесса, которые в настоящее время проистекают из того, какими качествами должен обладать выпускник, то есть что он должен получить в результате обучения. Если описать профиль выпускника современного вуза, то он обязательно должен включать три группы способностей и качеств: наличие способности понимать ситуацию; наличие определенных навыков и умений; наличие определенного поведения².

Современные методы преподавания ориентированы на личность самого студента, на его активное участие в развитии собственных знаний, персональных и профессиональных навыков, в том числе навыков коллективной работы и творческого решения конкретной проблемы. Поэтому в учебном процессе необходимо широко использовать методы активного обучения.

¹ Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М.: Гардарики, 2002. 288 с.: ил.

² Там же.

Наряду с традиционными для российского образования лекциями, семинарами и практическими занятиями, более глубокое исследование изучаемых вопросов достигается методами мозгового штурма, ролевыми играми, интервьюированием и дискуссиями в малых группах и между группами, устными и письменными презентациями, анализом практических примеров. Важно подчеркнуть, что только работа в сравнительно небольшой по численности учебной группе (12–15 человек) обеспечивает возможность применения активных методов обучения и индивидуального подхода преподавателей к каждому студенту.

В процессе активного обучения преподаватель выступает лишь как дизайнер и координатор учебного процесса, а студенты не только самостоятельно повышают свои профессиональные знания и выражают свое отношение к ним, но и, что более важно, принимают активное участие в оценке собственного прогресса.

К активным методам обучения относят и деловые игры, которые в последнее время получают все большее распространение в практике подготовки специалистов с высшим образованием.

Деловая игра – это своеобразное моделирование процессов и механизмов управления производством.

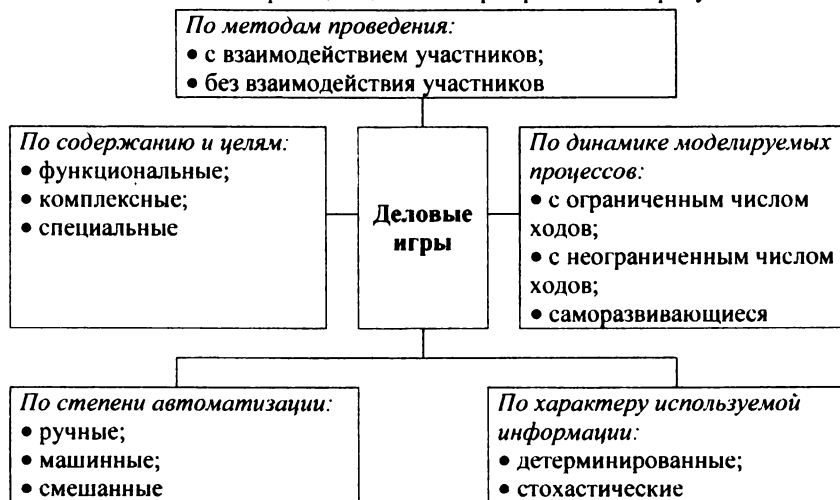
Деловые игры отличаются большим разнообразием. По своему основному назначению они делятся на учебные и исследовательские. По содержанию и целям игры подразделяются на функциональные, комплексные и специальные. В играх может отрабатываться умение управлять предприятием в целом, его отдельными подразделениями, а также конкретным производством – снабжением, сбытом, ремонтом и т. д. Есть игры, посвященные разработке и внедрению комплексных систем управления качеством продукции, оперативного планирования и управления производством, систем документооборота и многие другие. Специальные игры посвящаются развитию навыков принятия решений в специфических условиях: при авариях, реорганизации или ликвидации предприятия и т. п. По методам проведения различают игры с взаимодействием участников и без него (или игры соревновательного характера). По степени автоматизации игры делятся на ручные, автоматизированные (машинные) и смешанные. По характеру использования информации – на детерминированные и стохастические. По динамике моделируемых процессов игры могут быть с ограниченным и неограниченным числом ходов, а также саморазвивающиеся

игры без масштаба или с масштабом времени, когда один за другим проигрываются год, квартал или месяц в деятельности предприятия. В учебном процессе современного образовательного учреждения находят применение деловые игры самого различного назначения, разнообразны они и по форме проведения¹.

В учебных деловых играх моделирование может носить условный, приближенный характер, и в имитации процессов управления участвуют сами студенты. В деловой игре студенты разбиваются на группы численностью от двух до пяти человек.

Отличительной чертой игровой ситуации является обязательное наличие противодействующих сторон и факторов, влияющих на поведение участников игры и характер принимаемых ими решений. Преподаватель, применяя игру для обучения данной группы студентов, руководствуется стратегией, обусловленной правилами игры и учебными целями, которые он ставит перед собой².

Наглядно классификация деловых игр отражается на рисунке.



Классификация деловых игр

¹ Игнатова Т. Д., Павловский А. А. Применение активных методов обучения при повышении квалификации.

² Глотов И. И., Лунга Н. Д. Деловые игры и производственные задачи по совершенствованию организации труда и производства в отрасли связи.

Следующей отличительной чертой игровой ситуации является динамизм, ее непрерывное изменение под воздействием решений, принимаемых участниками игры. Игра включает несколько этапов, на каждом из которых студенты оценивают изменения в системе, происшедшие в результате ранее предпринятых действий, разрабатывают новую стратегию и принимают решения на основе анализа вновь сложившейся ситуации и с учетом характера поведения противодействующей стороны.

Деловая игра позволяет студентам на каждом этапе увидеть непосредственно или в отраженной форме результаты своих действий.

В начале проводится организационное занятие, на котором распределяются роли между группами и определяются функции в игре: студенты знакомятся с общей задачей и правилами игры, осваивают свои функции и, если это необходимо, распределяют обязанности между собой внутри группы. Затем проводится игровой этап, в ходе которого участники игры изучают исходную ситуацию, анализируют ее влияние на поведение системы и принимают решения, оформляют их и передают преподавателю. Сюда же входит обмен информацией между взаимодействующими или соперничающими группами, если этого требуют условия игры. Последующие этапы включают получение от противодействующей стороны ответной информации и результатов обработки данных, анализ и обсуждение внутри группы вновь сложившейся ситуации, принятие нового решения, оформление и передача его преподавателю¹.

Наибольшая степень активности познавательной деятельности обучаемых достигается тогда, когда учебный процесс по всем характерным признакам приближается к конкретной производственной ситуации или исследовательскому процессу. Тогда познавательный процесс обучаемого возбуждается самим предметом исследования (решения) и удовлетворяется творческим поиском.

При этом возникает своеобразная задача – убедить участника в неэффективности старых методов работы, недостаточности имеющегося опыта и знаний, ошибочности сложившихся в отдельных случаях взглядов.

Деловая игра, таким образом, представляет собой классический метод обучения действием. В этом качестве она способствует формированию и совершенствованию профессиональных знаний и навыков экономистов-

¹ Глотов И. И., Лукса Н. Д. Деловые игры и производственные задачи по совершенствованию организации труда и производства в отрасли связи.

менеджеров, в том числе умения принимать решение в обстановке риска и неопределенности и привлекать для выработки решения коллективный опыт и знания; а также навыков работы с информацией и умения применять полученные знания на практике.

Т. А. Саламатова

Екатеринбург

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ УСЛУГИ

Рассмотрение профессионального образования как образовательной услуги в педагогическом дискурсе предполагает постановку ряда проблем. Наиболее актуальными среди них, на наш взгляд, являются: проблема актуализации творческого потенциала человека в педагогическом процессе высшей школы, сущность и своеобразие педагогического процесса становления конкурентоспособной личности специалиста; проблема условий, при которых знание обретает статус общественного и личного блага.

Указанные аспекты вызваны содержанием социального заказа, предъявляемого системе профессионального высшего образования в условиях трансформирующейся экономики России, и потребностями человека, живущего в новых социально-экономических отношениях. Суть их заключается в востребованности особых качеств человека, а именно: его адаптивной активности и одновременно способности к саморазвитию на основе своей индивидуальности, его способности к полноценному проживанию каждого этапа своей жизни в условиях меняющихся социальных общностей, видов и содержания учебной и профессиональной деятельности.

Выделив проблему актуализации творческих основ педагогического процесса как главную, мы в той или иной степени освещаем некоторые подходы к решению и других указанных выше проблем.

Университеты изначально связаны с задачей «выращивания» духовных людей, обладающих созидательной способностью, открытых интеллектуальной деятельности, добродетели и культуре, ориентированных на совершенствование общества и самосовершенствование (Андрис Барблан, Макс Вебер, Пол Ньюмен). Методологическая база данного подхода к миссии высшей школы разрабатывается в течение двадцатого столетия в оте-