

## ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕС-ОБУЧЕНИЯ

В.О. Бурменская,  
научный руководитель Е.И. Чучкалова  
Россия, г. Екатеринбург,

*Российский государственный профессионально-педагогический университет*

Сегодня наблюдается тенденция повышения роли образования в жизни каждого отдельного человека и всего общества в целом. Это обусловлено потребностью в новых знаниях, умениях, навыках, которые бы сделали процесс адаптации человека к создавшимся условиям более оперативным и эффективным. В прошлом осталось представление об образовании как относительно непродолжительном периоде жизни, осуществляемом в жестких рамках системы. Очевидным становится ограниченное и недостаточно эффективное использование форм и видов обучения взрослых.

Процесс обучения является результатом взаимодействия пяти основных элементов: обучаемого, обучающегося, методов и форм, содержания, источников и средств обучения, где ведущая роль принадлежит организационному аспекту.

Технология обучения взрослых – это система научно-обоснованных принципов обучения, осуществление которых с высокой степенью гарантированности приводит к достижению поставленной цели обучения. Самыми востребованными формами обучения в современном мире стали тренинг и мастер-класс.

Тренинг (англ. training от *train* – *бучать, воспитывать*) – форма активного обучения, направленная на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат – это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике [1].

Мастер-класс – урок, даваемый мастером-экспертом в данном виде искусства, науки или ремесла; отличие от обычного класса заключается в методике: мастер-класс дает возможность учиться, наблюдая, как мастер обучает других; обычно проводится признанным мастером, имеющим значительные достижения, собственные труды, последователей, школу и т. п.; сегодня – один из основных способов быстрого освоения новых технологий и повышения профессионального мастерства; в последнее время стало популярным проведение мастер-классов мастерами бизнеса [2].

Данные формы обучения являются весьма привлекательными. Они лаконичны, в них разбираются теоретические и практические аспекты в непрерывной связи. Но, как правило, подобные мероприятия проводятся за определенную сумму и не все желающие могут позволить себе посетить их. Что же мешает внедрить данные формы обучения в ВУЗ и сделать их бесплатными?

Сначала необходимо рассмотреть организационные особенности обучения тренером и педагогом. Взрослый человек – это человек с уже устоявшимися авторитетами. Не все люди могут сразу довериться незнакомому человеку, его словам и мнению. Поэтому начать обучение необходимо с формирования доверия и авторитета выступающего. Это является первой организационной особенностью тренинга и мастер-класса. Необходимо рассказать немного о себе, о своей сфере деятельности, своих успехах и т.д. От этого зависит как успех выступающего, так и степень восприятия информации слушателем.

Педагог может рассказать о своем стаже работы, достижениях в научной сфере. Но это – не есть залог успеха. Студент должен точно знать, что получит какой-то результат после тренинга или мастер-класса. Отправной точкой процесса обучения (тренинга и мастер-класса) является выявление потребностей обучающихся. Это и является следующей организационной особенностью. Тренер выслушивает ожидания каждого участника в отдельности или делегата от группы слушателей, чтобы

знать, на что нужно обратить внимание в большей степени, при этом сразу поясняя и настраивая участников на истинные цели тренинга или мастер-класса.

Совершенно иная картина наблюдается в методике педагога. Иной раз студент элементарно не понимает, для чего нужна ему та или иная дисциплина. Должна быть востребованность приобретенных учащимся знаний, умений, навыков деятельности. Исходя из этого принципа, перед планированием и организацией обучения необходим анализ деятельности, что позволит сформулировать цели и задачи обучения.

Данные формы обучения, тренинг и мастер-класс, подразумевают некие дискуссии, высказывания мнений. Чтобы в любой аудитории не возникло конфликтов, чтобы никто не был обижен, тренером устанавливаются групповые нормы: говорит один; я-высказывание; аргументированная критика; критикуешь – предлагай; критикуем идею, а не человека; активность; телефон на «бесшумный» режим.

Все эти нормы само собой подразумеваются, но тренер еще раз их напоминает, чтобы обучение было действительно продуктивным, во время процесса не отвлекаться на ненужные замечания и для создания рабочей обстановки. В стенах ВУЗа все эти нормы так же подразумеваются. Но никто из педагогов не озвучивает их заново из занятия в занятие, что, возможно, и делает дискуссию непродуктивной, критику неконструктивной, само занятие неактивным. Без всего этого обучение сводится к обычной лекции без возможности сразу отработать на практике полученные знания.

Как правило, групповые нормы вступают в силу, когда их подписали. Необходимо каждого участника попросить подписаться под данными нормами. Таким образом, участник обучения подписывается на то, что он будет придерживаться данных норм. Это не совсем удобно применять при больших лекционных аудиториях университета, поэтому нужно ориентироваться на количество участников процесса.

Как завершающий пункт организационных моментов – это обратная связь. Необходимо выслушать каждого: что понравилось, что для себя подчёркнули, оправдались ли ожидания. Это поможет создать общую картину успешности проведенного мероприятия. И в завершении – благодарность группе и эмоциональный посыл, чтобы участники приходили вновь и вновь.

Совершенно противоположная картина наблюдается в стенах ВУЗа. Студент, услышав о завершении мероприятия, сразу покидает свое место, не дослушав последних слов. Педагог не всегда прибегает к нужному завершению мероприятия. Чаще всего это происходит из-за того, что внимание студента уже «улетело».

Проблема образования человека в течение жизни рассматривается в Болонском процессе как одна из основных, а не образование на всю жизнь, что декларировалось советской системой образования. В ней много заимствовано от идеи постоянного прогресса социализации общества: достижение социального единства, равных возможностей и улучшение качества жизни. В любой стране постановка таких задач необходима и целесообразна, но их решение зависит от долгосрочных возможностей, накопленного экономического потенциала страны. В контексте терминов Болонского процесса в течение всей жизни входят непрерывное образование, обучение для взрослых и непрерывное профессиональное образование. В России пока эти три проблемы рассматриваются отдельно [3].

Для более наглядного сравнения можно обратиться к таблице.

Таблица – Реализация организационных особенностей в сторонней организации и в стенах ВУЗа

Организационный элемент	Уровень реализации в сторонней организации	Уровень реализации в стенах ВУЗа
Формирование доверия и авторитета	Тренер устанавливает свой авторитет в полной мере, рассказав о своих достижениях в данной области	Педагог рассказывает о своих научных достижениях, не установив соответствующего авторитета
Выявление потребностей обучающихся	Тренер выслушивает ожидания от мероприятия от каждого участника или от делегата групп, комментируя и корректируя то или иное ожидание	Педагог не ориентируется на ожидания студента.
Групповые нормы	Оглашается каждое мероприятие и подписываются каждым участником	Подразумевается, что каждый о них знает, и не оглашается
Обратная связь	Выслушивается каждый участник, что понравилось, что не понравилось, оправдались ли надежды	Слабая, нефиксированная

Подводя итоги статьи, можно сформулировать рекомендации для ВУЗа для эффективного использования таких форм обучения как тренинг и мастер-класс.

Во-первых, в роли тренера должен быть, желательно, молодой и амбициозный человек. Неважно, какую ученую степень он имеет, главное, чтобы был профессионалом своего дела. Такому человеку легче установить свой авторитет среди обучающихся, проще настроить группу на рабочий лад.

Во-вторых, необходимо вести активный диалог с участниками, выслушивать их точку зрения в полной мере, давать возможность сразу применить на практике услышанную теорию. Это поможет сформировать умения, закреплять материал в течение всего мероприятия.

В-третьих, нужно уделять внимание групповым нормам. Не обязательно каждое занятие их повторять, достаточно огласить все на вступительном занятии.

В-четвертых, уделять больше внимания ожиданиям участников с дальнейшим отслеживанием их удовлетворения. Для этого в конце занятия можно проводить пятиминутный опрос по высказыванию мнений.

Придерживаясь данных организационных моментов, можно улучшить процесс обучения в ВУЗе, смотивировать обучающегося на дальнейшее самообразование.

Самообразовательная функция как механизм обеспечения непрерывного образования предполагает понимание его целей, создание индивидуальных образовательных маршрутов, стремление к новому знанию. Технологическая функция предполагает использование современных моделей и систем обучения (проектные, модульные, инновационные, компьютерные технологии и методы). Аксиологическая функция связана с пониманием ценности опережающего образования.

### Литература

1. Википедия. Свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki>
2. Мастер-класс [Электронный ресурс]. URL: <http://www.wikiznanie.ru/ru-wz/index.php>
3. Новые педагогические парадигмы / Особенности образования взрослых [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rare.ru/monographs/153-4892>.