

А. О. Блинов,  
Е. Н. Благирева,  
О. С. Рудакова

# **ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

Учебное пособие

К 95-летию  
Финансового университета  
при Правительстве  
Российской Федерации



Москва – 2014



**Андрей Олегович Блинов  
Ольга Степановна Рудакова  
Елена Николаевна Благирева  
Интерактивные методы  
в образовательном  
процессе. Учебное пособие**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=18012956](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=18012956)*

*Андрей Блинов, Елена Благирева, Ольга Рудакова. Интерактивные методы в образовательном процессе. Учебное пособие: Издательский дом «НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА»; Москва; 2014  
ISBN 978-5-906660-07-7*

### **Аннотация**

Рассмотрены теоретические аспекты и практические разработки современных технологий обучения. Дана характеристика активным методам обучения. Изложены особенности разработки и применения метода кейсов, деловых игр, социально-психологических тренингов. Представлены формы самостоятельной работы студентов. Для студентов, аспирантов, преподавателей экономических вузов, а также маркетологов, менеджеров и экономистов и всех, кто интересуется вопросами современных технологий обучения.

# Содержание

Предисловие[1]	5
Глава 1	10
Глава 2	35
2.1. Характеристика активных методов обучения	35
Конец ознакомительного фрагмента.	41

**Андрей Блинов, Елена  
Благирева, Ольга Рудакова  
Интерактивные методы  
в образовательном  
процессе. Учебное пособие**

© Блинов А. О., Благирева Е. Н., Рудакова О. С., 2014

© Издательский дом «НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА», 2014

# Предисловие<sup>1</sup>

С тех пор как в 1957 г. на ежегодном семинаре Саранск-Лейк американская ассоциация управления подготовила и провела деловую игру «Имитация решения в высшем управленческом звене», в научный оборот вошел термин «деловые игры». Он используется для обозначения специально организованной имитации реальных или потенциально возможных экономических, политических, социальных, производственных и иных ситуаций, а также действий людей в таких ситуациях.

Современные кейсы, деловые игры, тесты, тренинги имеют различные области применения: экономика, маркетинг, менеджмент, социология, политика, наука, образование и т. д. По характеру целей активные методы можно классифицировать на учебные, производственные инновационные, ат-

---

<sup>1</sup> Авторы: **Благирева Елена Николаевна**, кандидат экономических наук, проректор по общественным связям и социальным проектам, профессор кафедры гуманитарных дисциплин, ФГБОУ ВПО «Российская государственная специализированная академия искусств». **Блинов Андрей Олегович**, доктор экономических наук, академик РАЕН, профессор кафедры общего менеджмента и управления проектами, заместитель декана заочного факультета магистерской подготовки ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации». **Рудакова Ольга Степановна**, доктор экономических наук, профессор кафедры банков и банковского менеджмента, декан заочного факультета магистерской подготовки ФГБОУ ВПО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации».

тестационно-кадровые, научные. По учёту возможных случайных событий активные методы можно подразделять на детерминированные и схоластические.

Активные методы привлекают к себе внимание учёных, преподавателей, практиков способностью обеспечивать получение неординарных, непредсказуемых результатов за счет активизации индивидуального и группового потенциала участников. Кроме того, применение активных методов снижает потенциально возможный драматизм ситуаций, имитируемых в ходе игры, для тех работников, которые участвовали в их моделировании и игровой форме решения, реализации.

Особый интерес к активным методам обучения проявляют коллективы учебных заведений в связи с тем, что позволяют студентам адаптировать активные методы к реальным и потенциально возможным ситуациям. В отличие от традиционных методов обучения – лекций, семинаров, активные методы вносят в учебный процесс методики активизации индивидуальных и групповых исследований, «мозговых штурмов», которые организуют «добывание знаний» обучающимися, «приводят» участников игры к самостоятельным обобщениям, выводам и способствуют выработке у студентов устойчивых практических навыков самостоятельной научной, управленческой и консалтинговой деятельности.

Через познание и решение игровых проблемных ситуаций, выполнение игровых ролей участники апробируют по-

лученные в учебном курсе теоретические знания и нарабатывают опыт реализации реальных важных проблем. Полученные таким путём знания, умения и навыки имеют более высокую степень усвояемости по сравнению с другими методами обучения.

Организация обмена опытом деятельности менеджеров в форме активных методов создает предпосылки для свободного, неформализованного, творческого поиска оптимальных вариантов решения проблем управления экономическими и иными социально значимыми процессами. Мы хотели написать учебное пособие, включающее в себя основные идеи и понятия для тех, кто учит и помогает учиться другим.

Кому адресовано учебное пособие?

Студентам и преподавателям системы высшего или дополнительного образования.

Сотрудникам подразделения по обучению и развитию персонала.

Руководителям, ответственным за обучение подчиненных.

Независимым тренерам-консультантам.

Ваша должность может называться по-разному: маркетолог, менеджер, тренер, инструктор (коуч), фасилитатор, специалист по развитию персонала, внутренний или внешний консультант или разработчик учебных программ. Независимо от названия, Ваша роль заключается в помощи другим людям учиться. Всем Вам адресована данная книга. Мы хо-

тели, чтобы она стала для Вас, дорогой читатель, источником и информации, и вдохновения.

Мы, честно говоря, не смогли найти такую книгу, не говоря уже и об учебнике, в котором собраны активные методы обучения. Спустя время, принято решение написать практическое руководство по тренингам. В ее основе лежат годы опыта как преподавателей, так и практических консультантов.

Это учебное пособие задумано как путешествие в мир активных методов обучения, четко намечены и обозначены этапы маршрута, для того чтобы успешно достигнуть «места назначения». Вы могли «путешествовать» по некоторым частям этой дороги ранее. Возможно, Вы взглянете на некоторые заголовки и убедитесь, что уже знакомы с содержанием. Правда, приятно встречаться со старыми друзьями? Авторы надеются, что Вы найдете в тексте книги все, что необходимо для создания захватывающих и интересных «путешествий» для людей, с которыми Вы работаете. Главная задача книги – способствовать самораскрытию других людей и позволить им получить такое же удовольствие от своего собственного «путешествия» развития.

Мы надеемся, что наша книга будет способствовать Вашему поиску других книг, посвященных более детальному разбору отдельных тем. Это учебное пособие описывает ключевые моменты и инструменты, которые позволяет как начинающему, так и опытному тренеру и преподавателю, быст-



ро усваивать понятия и развивать индивидуальные способы обучения.

Чем привлекательно это учебное пособие? Вы можете начать чтение этой книги с любого места – с начала, с середины или с конца.

Было трудно закончить работу над этой книгой. Как только мы поставили последнюю точку, появлялась следующая идея. Процесс познания никогда не статичен, он постоянно изменяется и добавляет новые возможности для понимания себя и др.

Учебное пособие может успешно применяться при изучении таких дисциплин, как «Маркетинг», «Менеджмент», «Управление персоналом», «Социология управления», «Социология организации», и других.

Мы будем признательны всем, кто выскажет свои соображения по усовершенствованию данного учебного пособия.

Выражаем благодарность нашим студентам, аспирантам, слушателям, с которыми мы имели честь работать все эти годы.

# **Глава 1**

## **Интеллектуализация образования как условие модернизации государства**

Экономика стран с развитой рыночной экономикой – это экономика с явно выраженными инновационными чертами. Базой инновационного развития являются творческий подход к управлению организациями. Назрела необходимость в формировании нового поколения профессиональных управленческих кадров, способных обеспечить модернизацию экономики: экономическое развитие требует повышения качества подготовки специалистов.

Роль образования в повышении уровня жизни и развитии человека признается во всем мире. Образование служит не просто способом передачи знаний, оно аккумулирует в себе культурное наследие нации, способствует расширению возможностей человека, формирует его нравственные идеалы. Уровень образования оказывает существенное влияние на различные стороны жизнедеятельности человека: здоровье, восприятие культуры и искусства, профессиональную и политическую мобильность и др. Не случайно во Всеобщей декларации прав человека право на образование закреплено в

качестве одного из основных.

Образование имеет стратегический приоритет над всеми без исключения сферами деятельности государства. Система образования в прямом смысле слова формирует личность, образ жизни, играет решающую роль в формировании нового поколения профессиональных кадров. Экономический кризис показал низкий уровень компетенции большей части персонала российских компаний. Проблемой является не дефицит неких навыков, а общая слабость интеллектуально-психологической подготовки сотрудников. Достаточно долго не приветствовалась эрудиция, предпочтение отдавалось специалистам узкого профиля, не обладающим «посторонними» знаниями, не одобрялась склонность работников к расширению кругозора. А слабость и бессистемность образования персонала привели к снижению способностей менеджмента и технических кадров к творческому мышлению. Снижение интеллектуального уровня работников чревато в новых хозяйственных условиях серьезными проблемами как для предприятий, так и для государства.

Важно учитывать, что за последние десятилетия кардинально изменилась система генерации и передачи знаний, а объем возрос многократно. Сегодня нельзя за один раз, даже за 5 или 6 лет, подготовить человека к профессиональной деятельности на всю жизнь. Подсчитано, что ежегодно обновляется 5 % теоретических и 20 % профессиональных знаний.

Современный управленец должен быть готов быстро адаптироваться к новым условиям труда, менять технологии, уметь быстро обучаться. Идея «обучения в течение всей жизни» возникла на Западе еще в конце 1970-х – начале 1980-х гг. В среднем в западном обществе специалисту, длительное время находящемуся в одной профессиональной нише, приходится не реже, чем раз в три года обновлять свою квалификацию. До 45 % населения задействовано в различных дополнительных образовательных программах.

Единица измерения устаревания знаний специалиста, принятая в США, – период «полураспада» компетентности, т. е. снижения ее на 50 % в результате появления новой информации, показывает, что по многим профессиям этот период наступает менее чем через 5 лет, т. е. применительно к нашей системе раньше, чем заканчивается обучение. Решение проблемы видится в переходе на пожизненное образование, где базовое образование периодически должно дополняться программами дополнительного образования, а базовое организуется не как конечное, завершенное, а лишь как основа, фундамент.

Важной составляющей чертой подготовки современных управленцев является работа в команде. Российские и зарубежные ученые при исследовании вопроса построения команды ориентируются на самые разные подходы и методы. Ряд ученых ссылаются на соционику как на базовый подход в командообразовании. Многие авторы считают важным ис-

пользовать систему мотивации при рассмотрении вопроса построения команды.

Новаторские группы, формируемые в организациях, известны под разными наименованиями: деловые сообщества, сообщества по интересам, творческие группы, новаторские команды, тематические группы, команды лучшей практики и т. п.

Выделяют четыре типа сообществ с точки зрения назначения:

- 1) для оказания помощи в решении повседневных проблем;
- 2) для развития и распространения лучшей практики, руководящих принципов и процедур, которые могут быть использованы членами сообщества;
- 3) для организации управления и распоряжения объемом знаний и творческим потенциалом, которыми могут пользоваться члены сообщества;
- 4) для инноваций и создания прорывных идей, знаний и практического опыта.

Деловые сообщества могут существовать внутри организации или выходить за ее пределы, действовать в физическом и виртуальном пространстве.

Команда является разновидностью коллектива и обычно представляет собой малую группу, объединяющую лиц с разнообразными знаниями, навыками и творческим потенциалом.

Члены команды должны обладать:

- готовностью понимать и принимать общие цели, сотрудничать, воспринимать мнения других, доверять друг другу;
- умением выявлять и решать проблемы;
- склонностью к обучению и самообучению, к обмену информацией;
- коммуникабельностью, открытостью;
- высоким уровнем специальных знаний;
- стремлением к достижению лучших результатов;
- ответственностью.

Команда характеризуется:

- часто непостоянством состава и лидеров, которые могут меняться в зависимости от характера решаемой задачи. Это не распространяется в полной мере на высшее руководство фирм, сегодня также зачастую выступающее командой;
- полной ответственностью лидера, как самого компетентного в соответствующих вопросах члена команды, за порученное направление и возложением на официального руководителя функций организатора и координатора всей работы;
- значительным интеллектуальным, творческим потенциалами и статусом участников;
- высокой психологической и социально-психологической совместимостью, сплоченностью, тесным взаимопониманием, культурой совместной деятельности;
- четким определением полномочий каждого;

– принятием основных решений совместно после всестороннего обсуждения, причем лицо, ответственное за соответствующее направление, имеет решающий голос.

Работа в команде должна соответствовать интересам и способностям человека (максимально использовать творческий потенциал), быть сложной, разнообразной, давать возможность проявить самостоятельность, обучаться и повышать квалификацию, справедливо вознаграждаться.

Команды создаются на всех уровнях организации, но особое место среди них занимает команда высших руководителей (Top Management), которая занимается наиболее важными и сложными проблемами.

Климат научной лаборатории, внутри которой функционирует команда, является фактором, определяющим творческий потенциал, а также эффективность организации. Здоровый климат в подразделении характеризуется доверием, открытостью и духом дружеского соревнования. Скрытость, недоверие, двусмысленность постановки вопросов – вот симптомы неэффективной организации, функционирование которой вряд ли будет целеустремленным и сможет способствовать развитию творческого потенциала.

Работа в командах – связующее звено между индивидами и организациями. Таким образом, инициативы, предпринимаемые на уровне команд, можно рассматривать в качестве катализаторов для развития и тех и других. С учетом этого развитие команды управления является все более важным

заданием для повышения производительности на организационном и индивидуальном уровне.

Проблемы в области управления требуют творческих решений, применения комплексных, интегрированных подходов и ориентации на обучение, а не упрощенных, заимствованных в готовом виде рекомендаций. Таким образом, развитие любой группы (команды) необходимо согласовывать с общими стратегиями и практическими мероприятиями организации.

Следует подчеркнуть значение команд как инициаторов изменений, усовершенствований и, соответственно, проводников стратегии.

Для проведения модернизации экономики необходимо обеспечить устойчивый поток квалифицированных кадров нового поколения, что является одним из важнейших стратегических государственных приоритетов.

В стране много выпускников с дипломами образования разного уровня, но остро не хватает именно квалифицированных кадров, в первую очередь инженерных и естественнонаучных специальностей, по-прежнему недостает квалифицированных менеджеров и юристов.

Представители бизнеса и аналитики отмечают серьезное снижение квалификации большинства сегодняшних выпускников-инженеров. Главными проблемами, отмечает журнал «Эксперт», являются: обучение идет на основе физически и морально устаревшего оборудования, средний возраст про-



фессорско-преподавательского состава приближается к пенсионному, используемые образовательные программы оторваны от реальных потребностей предприятий, студенты не имеют опыта решения реальных, практических задач. В результате при остром дефиците квалифицированных инженерных кадров только 35 % выпускников-инженеров идут работать по специальности.

В европейских странах существует развитая инфраструктура контроля качества образования. Практика организации регулярного мониторинга качества осуществляется в Западной Европе с 1985 г. Инициаторами в данном начинании выступили Великобритания, Франция и Нидерланды. Для примера: в Великобритании указанные функции возложены на Агентство по обеспечению качества, Агентство по статистике высшей школы, Аналитический институт высшей школы и Королевскую инспекцию.

Эксперты Королевской инженерной академии Великобритании признали, что университетскому обучению не удастся добиться того, чтобы знания и навыки выпускников полнее удовлетворяли реальным требованиям промышленности.

В Китае планируется выращивать талантливых ученых и инженеров посредством создания специальных национальных центров подготовки научно-технических талантов. Предполагается массовая подготовка и переподготовка квалифицированных инженеров и технологов для промышлен-

ности при активном взаимодействии промышленных компаний и академических институтов. Модернизация образовательной системы проводится высокими темпами.

Современное российское образование практически не готовит команды для работы в органах власти и управления. Чтобы приступить к их подготовке, необходимо совершить переход на самоориентированное обучение, которое обеспечит решение следующих проблем:

- контроль выбора целей обучения;
- тип ситуации, определяемый источником содержания обучения;
- выработка решений в неопределенной ситуации;
- планирование подхода к обучению.

Познавательный интерес является ведущим фактором активизации обучающихся. Нельзя обучать современных управленцев на надуманных примерах, не отражающих реальной действительности в области его профессии. Профессиональный интерес предполагает применение методов или форм проведения занятий, имитирующих или воспроизводящих профессиональную деятельность обучаемых, связанную с их интересами.

Современные требования к повышению качества подготовки специалистов настоятельно требуют внедрения в учебный процесс активных методов обучения. Чем же отличается активное обучение? Прежде всего, принудительная активизация мышления (вынужденная активность) студента, ко-

торый должен быть активным независимо от того, желает он этого или нет; достаточно длительное время вовлечения обучаемых в учебный процесс (практически на протяжении всего занятия); самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации и эмоциональности, постоянное взаимодействие обучаемых и преподавателей с помощью прямых и обратных связей.

Динамично возрастающее значение активных методов обучения не является данью образовательной моде, а носит характер попытки дать адекватный ответ на необычайно сложные процессы, происходящие в современной экономике, науке, культуре и других сферах общественной активности.

Разработка технологий обучения управленцев – это активный творческий процесс, состоящий в анализе целей, возможностей, в выборе форм, методов и средств обучения, обеспечивающих реализацию целей и возможностей. Это выбор личных предпочтений преподавателя. Практически, это постоянная мыслительная поисковая и созидательная деятельность. Но поскольку этот процесс связан с выбором форм, методов и средств обучения, коротко остановимся на этом.

Первая проблема определяется выбором учебных ситуаций: что учить, где учить, как учить. Эта проблема определяется, с одной стороны, тем, что не ученик (чаще всего преподаватель) делает выбор, а, с другой стороны, тем, что

самоориентированная личность осуществляет полный и совершенно независимый выбор относительно цели и способов обучения. Между этими полярными понятиями лежит третья широкая категория, в которой выбор осуществляют и те, и другие. Большинство вузовских курсов ориентированы на несамостоятельный выбор. Именно преподаватели обычно решают, что студенты должны изучать (и, как правило, утверждают это в качестве целей обучения в программе курса), кроме того, они сами выбирают методику обучения.

Вторая проблема отражает разные типы учебных ситуаций с точки зрения источников данных о содержании обучения. Различают ситуации по приобретению знаний, ситуации «чужого опыта» и ситуации по приобретению собственного опыта. В ситуациях по приобретению знаний студенты черпают их из лекций, учебников, монографий, статей, средств массовой информации, INTERNET и т. п. В ситуациях «чужого опыта» знания приобретаются путем наблюдений студентов за действиями других. В ситуациях третьего типа личная деятельность и опыт студента, его взаимодействие с преподавателями и другими студентами являются источником данных, необходимых для реализации целей обучения. Эти учебные ситуации также варьируют в зависимости от того, сколь велика личная вовлеченность студента в процесс приобретения информации. Наиболее активен студент в ситуациях третьего типа.

Третья проблема представляет собой выбор различных

стратегий или подходов к обучению. При выборе различных подходов студенты устанавливают очень четкие и специфические цели обучения и претворяют в жизнь заранее запланированные учебные стратегии. Такой подход назовем «запланированным» обучением. Это рациональный, тщательно продуманный и ориентированный на учебные цели подход. Напротив, обучение может не планироваться заранее, а происходить в процессе событий, после свершившихся фактов. Студент осознает, что приобрел опыт, и исследует его потенциальную пользу для обучения, рассматривая его ретроспективно.

Обучение в таком случае происходит на стадии заключения выводов о приобретенном опыте или на стадии обобщений, которые сделаны на основе приобретенного опыта. Устанавливается взаимосвязь между явлениями, которые прежде казались совершенно несвязанными. Это требует умения наблюдать, размышлять, обобщать, предполагает занятия самоанализом. Это процесс творческий. Все это необходимо современным управленцам. Преподаватели могут заранее тщательно продумать цели обучения и спланировать учебный процесс, но в ходе его всегда вносятся необходимые коррективы.

Самоориентированное обучение предполагает овладение знаниями студентами для самостоятельного обучения под руководством преподавателя. Самоориентированные студенты действуют более автономно: они берут на себя ответ-

ственность и инициативу в определении и реализации целей обучения. Разумеется, самоориентированный студент может разделить чью-то точку зрения и принять выбор, сделанный кем-то другим, но за ним всегда остается право на свою позицию.

В этой связи кажется важным отметить, что ситуации «чужого опыта» или ситуации приобретения собственного опыта не предоставляют студентам большей степени свободы:

- когда студенты участвуют в «ролевой игре» или наблюдают за работой других студентов (ситуация «чужого опыта»). Студенты контролируются преподавателем;
- любое задание, любой вид деятельности ограничивается учебными целями.

Преподаватель должен подбирать лучшие, с его точки зрения, тренировочные упражнения, практические задания и ситуации, наглядные материалы, иллюстрирующие концепции, которые студенты должны усвоить. Он должен обучать студентов публичному выступлению, ведь не секрет, что многие современные российские руководители не умеют не только четко и ясно сформулировать свои мысли, ответить на вопросы оппонентов, но собрать команду профессионалов.

Учебные ситуации мало чем отличаются от других ситуаций. Однако в данном случае процесс обучения менее предсказуем и менее предопределен. Он может иметь форму задания по изучению того или иного материала, который, как

считает преподаватель, имеет отношение к изучаемой теме, а потому заслуживает обсуждения студентами. Или это может быть незапланированное поведение, неожиданные наблюдения, имевшие место во время выполнения упражнения, которые (при ретроспективном исследовании) показали преподавателю имеющими отношение к теме. Как видно из приведенных выше примеров, студент по-прежнему очень зависим от взгляда преподавателя на предмет. Разумеется, преподаватель никогда не сможет полностью проконтролировать то, какие знания приобретают студенты самостоятельно.

Тем не менее, своим выбором, своими действиями преподаватель ограничивает выбор учащихся. Несомненно, студенты, активно участвующие в такого рода ситуациях, развивают умение слушать, выполнять творческие задания, тщательно конспектировать, быстро и с пониманием читать, предугадывать, что хочет услышать преподаватель, запоминать и анализировать материал. Возможно, эти умения очень важны, но они не могут обеспечить адекватной подготовки личности к быстро меняющимся требованиям, предъявляемым к управленцу в современной организации. Представляется, что традиционное обучение не способствует тому, что выпускники будут готовы думать самостоятельно, определять проблемы и возможности, исследовать новое. В высших учебных заведениях за рубежом уже более 20 лет ведется подготовка управленцев с использованием самоориен-

тированного обучения, а отечественная высшая школа пока еще не использует новых подходов.

Инновационность в обучении развивает творческие способности, помогает избегать слепого принятия существующих знаний, способствует использованию потенциальных возможностей личности, помогает адаптироваться в постоянно меняющейся обстановке. По исследованиям зарубежных ученых, чтобы соответствовать постоянно меняющемуся современному миру, необходимо прийти к пониманию того, что приобретать знания есть то же самое, что и жить. Необходимо извлекать знания из всего, что делается, любой полученный опыт нужно рассматривать как опыт приобретения знаний. Обучение означает использование всех ресурсов – в учебном заведении или вне его – для личного роста и развития. Люди, берущие на себя инициативу в обучении, узнают больше и учатся лучше, чем те, которые пассивно ждут, чтобы их научили. Самоориентированные студенты сохраняют больше информации, лучше используют сохраненную информацию и имеют большую мотивацию продолжить обучение.

Следует отметить, что подходы к обучению, ориентированные на студента, используют способ, с помощью которого приобретаются знания, повышается эффективность обучения путем усиления мотивации, задействуются любопытство и самоинициированное исследование, активизируется творчество.



Рассмотрим, что же в реальной жизни представляет собой обучение, ориентированное на студента, при котором учащийся, а не преподаватель, осуществляет важный выбор относительно того, что, каким образом и когда изучать.

Настоящее самоориентированное обучение или инновационность в обучении крайне редко применяется в российских образовательных учреждениях. Если бы студентам предоставили полное право самим определять, что именно и каким образом они хотят изучать, едва ли выведенные ими потребности совпали бы с материалом учебных курсов, предлагаемых преподавателями.

Примеры главных качеств, характеризующих самоориентированного студента или студента как субъекта инноваций, показывают культуру интеллектуального труда студентов, их самостоятельность, способность усилить активность обучаемых, изменить ценностные ориентации и мотивационные установки как студентов, так и преподавателей. Внедрение студента как субъекта инноваций позволит сфокусировать все имеющиеся в его распоряжении ресурсы. У такого студента очень специфические цели обучения и рациональный план достижения этих целей. Обучение не сводится просто к одностороннему пассивному получению знаний. Студент должен также изыскать возможности наблюдать действия других (ситуация «чужого опыта»), попробовать свои силы самому, т. е. обрести собственный опыт. В таком случае преподавателю отводится качественная роль – он может

рассматриваться как один из источников получения знаний, как «модель», на опыте которой студенты учатся, как участник процесса приобретения студентами собственного опыта.

Кроме того, дискуссии со студентами показывают, что не все они готовы планировать самостоятельно свое обучение и программировать его заранее. Некоторые полагают, но их меньшинство, что они могут учиться более эффективно без плана.

Большинство студентов привыкли к традиционному получению знаний. Как они говорят, так проще, когда за них принимают решения, советуют что почитать, дать заранее тему курсовой и диплома (между прочим, увы, встречаются и аспиранты, которые, придя в аспирантуру, не представляют, какое исследование выбрать для диссертации). Вместе с тем, по мнению студентов, потенциальные возможности обучения требуют овладения знаниями больше практического, чем теоретического характера. Это предусматривает привлечение в учебный процесс практиков.

Итак, самоориентированный студент должен иметь полный контроль над процессом приобретения знаний под руководством преподавателя.

Вместе с тем, хотелось бы отметить, что нельзя полностью отменить традиционные методики обучения. Подход к обучению, ориентированный на студента, должен дополнять, а не замещать другие подходы.

Чтобы приучить студентов к процессу приобретения зна-

ний в течение всей жизни (если они хотят добиться профессиональных высот), те, кто занимается подготовкой управленцев, должны задуматься о том, как сделать студентов более ответственными по отношению к собственному обучению. И при этом не нужно настаивать, чтобы студенты взяли на себя всю степень ответственности.

Большинство сегодняшних российских студентов хотят приобрести профессиональное мастерство, опираясь не на творческие методы в обучении, а на репродуктивную деятельность. Задача преподавателя – разъяснить, в чем заключается творчество профессиональной деятельности, подготовить студентов к трудностям в профессиональной работе, оказать помощь в поисках себя в профессии. Осознание этого положения является очень важным, так как одной из главных проблем в работе со студентами является необходимость понять, сколь пристальными должны быть руководство и контроль преподавателя за студентами, и при этом помочь студентам стать более самоориентированными в обучении.

Все это требует пересмотра роли преподавателя в учебном процессе и определения его как партнера в обучении и значимом разделении со студентами права осуществлять выбор. Кроме того, это означает, что преподаватели должны показывать большую гибкость и готовность откорректировать свои планы с тем, чтобы удовлетворить разнообразные и меняющиеся запросы студентов. Задача преподавате-

ля (как партнера студентов по процессу приобретения знаний) – помочь им пересмотреть сам учебный процесс, определить еще раз источники обучения, признать наличие многочисленных, почти неограниченных возможностей получения знаний и развить необходимые для них навыки, чтобы добиться большей эффективности в самоориентированном обучении.

Данная ситуация не всегда предполагает равное разделение. Когда преподаватели принимают большую часть важных решений относительно целей обучения, стратегий и т. д., разделение может быть немного односторонним. А когда относительно самоориентированный студент сознательно выбирает путь поиска совета или предложений со стороны преподавателя (при этом оставляя за собой право отклонить такие предложения), партнерство тоже имеет место, но большую степень ответственности несет студент.

Таким образом, партнерство в обучении предполагает широкий спектр стратегий, сотрудничество студентов и преподавателей. Если преподаватели принимают идею партнерства, то они могут помочь студентам продвинуться в направлении самоориентации или инновационности, т. е. продвинуться в направлении экстремальной точки «самоориентации» континуума «партнерство».

Партнерство в обучении – скорее философская категория, чем набор специфических учебных методик. Здесь не помогут ни свод инструкции, ни руководство для препода-

вателя, ни рабочая тетрадь студента. Вместо этого и преподавателям, и студентам придется пересмотреть свои роли.

На занятиях необходимо больше обсуждать со студентами жизненные ценности и новую философию преподавания и обучения, определять их параметры и осуществлять выбор.

В самом начале учебы необходимо постараться объяснить студентам, в чем заключается цель партнерства в обучении, что значит стать более самоориентированными. Необходимо признаваться студентам (хотя не просто это сделать.) в том, что как партнеры в обучении преподаватели сами пока еще ученики, и им предстоит многому научиться у студентов и многое постичь, участвуя в совместном с ними взаимообогащающем процессе. Так же в начале первого занятия студентов просят сделать бейджики с именами. Объясняется это тем, что во время лекций часто будут задавать вопросы и преподавателю удобнее обращаться к ним по именам. Первоначально студенты это воспринимают с иронией. Но когда не только на лекциях или практических занятиях, но и в коридоре преподаватель называет их по именам, синергический эффект налицо.

В середине курса устраивается анонимный опрос студентов. Их просят высказаться относительно того, что им нравится и не нравится в манере подачи материала, каким вопросам следует уделить больше внимания. Пригодились ли рассматриваемые вопросы, примеры в их практической работе. Аналогичный опрос проводится и в конце курса.

Целесообразно стараться более гибко планировать учебную деятельность, тщательно подбирать задания с учетом индивидуальных успехов и интересов студентов. Приветствуется, когда студенты подбирают примеры не только из научной или собственной практики, но и из художественной литературы. Очень важно поощрять студентов задавать вопросы, это стимулирует их активность.

Уверены, что партнерство в обучении – вполне реально и достижимо, но от преподавателей в таком случае требуется желание поддержать студентов, готовность работать с ними на равных, чтобы помочь им подойти к процессу обучения по-новому. Качество отношений, складывающихся между участниками учебного процесса, во многом определяет эффективность партнерства в обучении.

Идеальные возможности эффективности в обучении управленцев предполагают наличие тепла, симпатии и межличностного контакта. Участники учебного процесса должны со всей ответственностью, используя свои преимущества, сильные стороны помогать друг другу, должны по-новому осознать свою роль в обучении. Им следует добиться взаимопонимания и абсолютного доверия.

Необходимо создать такие условия, при которых студенты смогли бы развивать навыки самоориентированного обучения, где поощрялись бы все возможности для получения знаний: традиционные способы, ситуации «чужого опыта», обретение собственного опыта и т. п., все подходы к обуче-

нию – от рационального планирования до рефлексии, размышлений *post factum* и приобретения опыта на этой основе.

Преподавателю следует осознавать важность не только преподавания партнерства в обучении, но и моделирования его. Это означает разделение со студентами права выбора того, что и каким образом изучать, ожидая при этом со стороны студентов все большей инициативы, умение выслушать их мнение, прилагать все усилия к тому, чтобы в отношениях со студентами не было оттенка высокомерия со стороны преподавателей. Эффективное партнерство в обучении предполагает изменение отношения к учебному процессу со стороны не только преподавателей, но и студентов. Необходимо приучать студентов к проведению работы в командах. Команде предлагается проанализировать деятельность организации: разработать корпоративную культуру, исследовать маркетинговую политику, выполнить диагностику работы организации, выявив сильные и слабые ее стороны, и т. д.

Очень важно обучение работе в команде, что должно включать в себя овладение практикой диалога и дискуссии. Это два способа, с помощью которых общаются между собой члены команды. Весьма важно научить студентов командной работе. Члены команды должны знать, как думать вместе. Например, студентам можно дать одинаковое задание (ситуации). Преподаватель рассказывает, как он решил бы эту ситуацию, и предлагает им сообщить свое решение. Студенты выступают с обсуждением своих взглядов и анализируют

правильность решения ситуации другой командой. Это учит не только формулировать мысль, но и быть оппонентами.

Обучение в аудитории целесообразно совмещать с консультированием. Например, до начала практических занятий студенты готовят проблемы, которые они хотели бы обсудить на семинарских занятиях, подбирают соответствующий материал. Такой прием проведения консультационных семинарских занятий очень результативен. Многие студенты приносят на семинарские занятия сложные ситуации, встречающиеся в их организациях, и группа коллективным разумом старается их решить. Важно поощрять студентов, которые приносят такие интересные задачи.

Также от студентов целесообразно требовать быть менее зависимыми от преподавателей в выборе действительно необходимых проблем и задач. Весьма важно научить и преподавателей, и студентов достигать сотрудничества. Студенты должны научиться постоянно находить ситуации. Этому можно научиться на чужом опыте (наблюдая за действиями других) или поучаствовать самому. Необходимо развивать способности распознавать в любом приобретенном опыте потенциальные возможности для обучения.

Чтобы сделать обучение более самоориентированным, студентам следует развивать следующие умения: постановку цели, планирование, анализ, способность адекватной оценки. Кроме того, целый набор качеств необходим для того, чтобы запланированное не оказалось бесполезным для обу-



чения, например, способность к рефлексии, умение устанавливать причинно-следственные связи между событиями и идеями, которые прежде казались независимыми друг от друга, несвязанными друг с другом.

Усилия по построению модели партнерства в обучении привели к выводу, что на практике самоориентированное обучение сводится именно к партнерству в обучении. Последнее означает разделение права выбора с другими, не только с преподавателями, но и с начальниками, подчиненными, друзьями. Способность учиться вместе с другими и на опыте других – путем наблюдений и приобретения опыта (то и другое может быть запланированным или нет), в рамках традиционного обучения и вне его – кажется чрезвычайно необходимой в сегодняшнем быстро меняющемся мире. Это очень важный сигнал для тех, кто организует процесс обучения и подготовку управленцев, в частности.

Преподаватели должны стремиться не только стать эффективными партнерами студентов по учебному процессу, но и помочь этим студентам развить способности к сотрудничеству и пронести желание быть партнером по обучению через всю жизнь.

Самоориентированное обучение и партнерство в обучении являются незаменимым подходом в подготовке команд. Ведь именно команды являются в настоящее время инициаторами изменений, усовершенствований и, соответственно, проводниками стратегии развития современных организа-

ций.

# **Глава 2**

## **Теоретические аспекты современных технологий обучения**

### **2.1. Характеристика активных методов обучения**

В начале XXI в. определился новый этап развития потребностей общества. Информационный бум, формирование рыночных отношений в мире труда, сложные экономические условия требуют подготовки человека к активному, самостоятельному решению многих жизненных вопросов, к выбору наиболее целесообразного для будущего трудоустройства содержания подготовки, способности самостоятельно ориентироваться в мире информации, быстро восполнять пробелы в знаниях, центре внимания должна находиться личность, а в центре внимания педагогической науки – создание личностно ориентированных технологий обучения.

В коммюнике Берлинской конференции 2003 г. была подчеркнута важность процесса создания общеевропейского пространства высшего образования, и особое внимание уделяется развитию эффективных систем обеспечения качества

образования.

Система образования является важнейшей составляющей экономики страны, интеллектуальной основой развития современных отраслей промышленности. Более того, ее состояние находится в прямой зависимости от уровня социального благополучия страны.

Конечной целью использования новых технологий в учебном процессе является создание условий для становления и развития личности, обладающей необходимыми профессиональными качествами и деятельностью: умением критически осмысливать проблемы, принимать решения из ряда альтернатив и на основе творческого поиска, способностью к культурной и деловой коммуникации.

Требования, которые предъявляет реальная практика к современному специалисту, не просто высоки по части компетенции, заключающейся в том, что выражается в обобщенном понятии под названием «специальность», но они также чрезвычайно разнообразны, часто необычны с точки зрения традиционных представлений и, самое главное, постоянно меняются, находясь в зависимости от времени и конкретных обстоятельств.

Именно поэтому задачи обновления высшего образования связаны с саморазвитием самого высшего образовательного учреждения: с его самоосмыслением (рефлексией), новым уровнем саморегуляции, самоорганизации, содержательным структурным самосовершенствованием, по-

вышением собственной продуктивности, внутренним духовно-нравственным самоукреплением, самоопределением в социуме, с интенсивной самоактуализацией и самореализацией.

В настоящее время на рынке образовательных услуг лидируют те учебные заведения, которые могут обеспечить высокую образованность специалистов в соответствии с требованиями настоящего времени. Не секрет, что именно в отставании образования видят главную причину экономических, социальных и политических трудностей.

Достижение уровня профессиональной подготовки, соответствующего требованиям профессиональной компетентности работника квалифицированного труда и специалиста невозможно только с помощью традиционных методов обучения и организации учебной деятельности.

Кроме того, непрерывный рост объема и сложности знаний и умений, подлежащих усвоению, не позволяет полагаться на односторонность или стереотипность мышления и заданную извне деятельность.

С позиций современных требований центр тяжести в обучении переносится на развитие личности, ее обучение умению самостоятельно пополнять знания и совершенствовать квалификацию. Этот факт предопределяет особо высокие требования к процессам, происходящим в образовательно-педагогической сфере, в том числе в отношении формирования экономических кадров. Главная задача в этом про-

цессе – повышение профессионализма выпускаемых специалистов.

Одна из форм совершенствования учебно-воспитательного процесса – интенсификация обучения, переход от пассивных к активным формам обучения. Под активными формами и методами обучения следует понимать систему приемов и средств преподавания, стимулирующих и развивающих познавательную деятельность студентов, их способность к самостоятельному творческому, профессиональному мышлению.

К понятию «интенсификация обучения» примыкает понятие «активизация обучения». Под активизацией учебно-познавательной деятельности обучаемых понимается целеустремленная деятельность преподавателя, направленная на разработку и использование таких форм, содержания, приемов и средств обучения, которые способствуют повышению интереса, самостоятельности, творческой активности студента в усвоении знаний, формированию умений, навыков, их практическому применению, а также формированию способностей прогнозировать производственную ситуацию и принимать самостоятельные решения.

Чрезвычайно важна способность человека к самообучению, и наиболее эффективным образом она приобретается и закрепляется посредством активного обучения, в котором специалисты в области дидактики выделяют следующие базовые особенности:

– вынужденная активизация мышления, которая предполагает естественное включение активизирующих механизмов, «запускающих» и поддерживающих мыслительный процесс; – достаточно длительное время активной умственной деятельности, которое способствует выработке таких важных качеств, как способность к длительным умственным и эмоциональным нагрузкам, способность к концентрации и удерживанию произвольного внимания на предмете размышлений и повышение общей интеллектуальной выносливости; – самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации и эмоциональная вовлеченность в предмет обучения и нацеленность на достижение результата;

– постоянное взаимодействие между обучающимися и обучаемыми, активное задействие в процессе обучения прямых и обратных связей.

Познавательный интерес является ведущим фактором активизации обучающихся. Студент не станет изучать конкретную ситуацию, если она надуманна и не отражает реальной действительности в области его профессии. Профессиональный интерес предполагает применение методов или форм проведения занятий, имитирующих или воспроизводящих профессиональную деятельность обучаемых, связанную с их интересами.

Современные требования к повышению качества подготовки специалистов настоятельно требуют внедрения в учеб-

ный процесс активных методов обучения. Чем же отличается активное обучение? Прежде всего, принудительной активизацией мышления (вынужденная активность) – студент должен быть активным независимо от того, желает он этого или нет; достаточно длительным временем вовлечения обучаемых в учебный процесс (практически на протяжении всего занятия самостоятельной творческой выработкой решений, повышенной степенью мотивации и эмоциональности; постоянным взаимодействием обучаемых и преподавателей с помощью прямых и обратных связей.



# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.