Е. Ю. Кузнецова

АКТИВНЫЕ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ В УРОВНЕВОЙ ПОДГОТОВКЕ

Обсуждаются активные формы обучения, специфика их применения для разных категорий обучающихся в вузе. Особое внимание уделено современной дистанционной форме обучения. Выявлены проблемы применения активных форм обучения в практике и поставлены стратегические задачи, которые позволили бы эти проблемы минимизировать.

Ключевые слова: уровневая подготовка, активные формы обучения и проблемы их применения, навыки менеджеров, дистанционная форма обучения, новая образовательная методология.

E. Yu. Kouznetsova

Active forms of education for different categories of students

The active forms of education, use of the specific forms for the different categories of the students are on the topic in the article. The special attention is paid to the modern distant form of education. The problems of the practical use of the active forms of education are on discussion, the strategic tasks are actualized, which permit to minimize those problems.

Key words: level preparation of specialists, active forms of education and problems of their application, managerial skills, distant form of education, new educational methodology.

Современный мир изменяется с невероятной быстротой. Технологии микропировались, скорости передвижения людей и товаров возросли, стала возможной молниеносная передача информации. Изменения в бизнесе признаны турбулентными.

Задача образования в настоящее время — сформировать не только базовые профессиональные компетенции, но также компетенции, позволяющие специалисту-выпускнику быстро и качественно восполнять, наращивать недостающие компетенции, т. е. возможность обучаться. Требование-максимум к современной организации — обеспечить свойства самообучающейся, саморегулируемой, самонастраивающейся системы; требования к современному специалисту — аналогичны.

Для этого специалисту нужны навыки (умения):

- улавливать нужную информацию по «слабым сигналам»;
- быстро и качественно обрабатывать большие массивы информации;
- активизировать потенциал собеседников (сотрудников) для генерации идей;
- договариваться;
- работать с разными людьми и в разных условиях (адаптивность);

- переключаться с выполнения рутинных задач на креативные, и обратно;

- управлять работой команды, а не только отдельных людей;

- вести переговоры;

- наконец, рефлексировать результаты своего опыта, оценивать сильные и слабые стороны принятых решений, видеть результаты последствий принятых управленческих решений.

В русле идеологии принятия управленческих решений важно осознать жизненную правду идей де Боно [1], постулирующих тот факт, что управленческое решение крайне редко бывает оптимальным, чаще это — субоптимальное, еще чаще — первое пришедшее в голову менеджера удовлетворительное решение.

Немаловажными являются навыки самоменеджмента [2]: управления временем, противостояния стрессу, а также навыки управления группой: управления изменениями, управления проектами.

Все вышеперечисленные менеджерские навыки, актуальные в эпоху турбулентных изменений, формируются за счет применения активных методов обучения.

Специфика применения активных методов в уровневой подготовке определяется спецификой задач, решаемых на каждом уровне.

В рамках современной образовательной парадигмы «обучения через всю жизнь» и Болонского процесса, а также перехода с 2011 г. (по заверениям Министерства образования и науки РФ) системы высшего образования на двухуровневые программы вуз обучает бакалавров, магистров, ведет программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, МВА — профессиональной переподготовки с присвоением квалификации. В рамках аспирантуры и докторантуры вуз готовит научно-педагогические кадры высшей квалификации.

Аспирантура и докторантура, на наш взгляд, являются пользователями сформированных вышешперечисленных навыков, поскольку исследователь-докторант, формируя научную школу, вовлекает в исследовательский процесс аспирантов, сотрудников и студентов и, работая с группой, решает творческие и рутинные задачи одновременно. Примерно то же самое должен делать аспирант, вовлекая студентов в орбиту своих интересов и интересов научной школы.

Иные же уровни образования — начиная с бакалавриата и заканчивая программой МВА — нуждаются в использовании в образовательном процессе активных форм обучения [3, 4, 5].

К активным формам обучения, кроме традиционных кейс-стади, деловых и ролевых игр, мы причисляем и использование дистанционного компонента при освоении теории изучаемого вопроса, отрабатываемого в дальнейшем на групповых занятиях в аудитории с целью формирования навыков. Практика использования активных форм обучения студентов в рамках специалитета и магистратуры, слушателей программ профессиональной переподготовки, в том числе в рамках президентской программы, повышения квалификации в корпоративных группах и сборных группах со свободного рынка, опыт реализации программы МВА для управленцев высшей квалификации позволили сформулировать несколько «стратегических тем», касающихся использования активных форм обучения.

Первая тема — «берем друг друга на буксир», или «обучаем друг друга» — актуальна для групп магистров, в меньшей степени — для слушателей программ профессиональной переподготовки. Целевой аудиторией обеих программ являются студенты, получившие базовое экономическое и техническое образование. Те и другие становятся специалистами в своей области и, безусловно, могут и дальше углублять свою специализацию. Если специалист выбирает карьеру менеджера, то ему необходимо дополнить

свои компетенции по двум направлениям: в области технологии/экономики (по принципу восполнения недостающего) и в области собственнo менеджмента. Этот комплекс компетенций связан с четырьмя областями «сбалансированной системы показателей», оценивающими состояние и перспективы развития предприятия, — финансовой, маркетинговой, производственной и областью персонала. Получается, и практика это полностью подтверждает, что менеджер должен полноценно владеть и вопросами технологии, и организации производства, и подходами к управлению персоналом, и маркетинговыми моделями, и финансовыми вопросами. Выпускники технических факультетов хорошо владеют первой — технологически-организационной составляющей. Выпускники экономических факультетов и вузов в большей степени владеют вопросами финансов и маркетинга. Поэтому программы магистратуры для выпускников — экономистов и технологов должны восполнять недостающие компетенции. Общая задача магистерской подготовки — добавить на новом, продвинутом уровне связанные с персоналом и маркетинговые компетенции и дополнить их специфическими менеджерскими компетенциями. Конечно, можно разделить группу «по интересам» и дополнить недостающие знания и навыки. Но более эффективно, быстро и надежно это можно сделать в активной форме, например, при решении практической ситуации. Ситуация при этом должна быть комплексной: предполагать у участников группы наличие технологических, маркетинговых, финансовых знаний и знаний в области персонала. Причем слушателям программ профессиональной переподготовки мы позволяем выбрать свою роль в команде, поскольку у данной категории обучающихся уже существует внутренняя мотивация к обучению. В то же время в группе магистров роли распределяются преподавателем, и в последующих деловых играх или при решении кейсов эти роли для каждого участника процесса в обязательном порядке меняются. Первоначально студентам магистерской программы предлагается играть роли, с которыми они знакомы. Например, выпускнику технической специальности предлагается решать технико-технологические проблемы, проблемы организации производства. При этом все студенты являются наблюдателями процесса решения специальных вопросов теми студентами, которые получили ранее специальные знания в своей специфической профессиональной области, и наоборот. В дальнейшем преподаватель так строит занятие,

чтобы каждый студент отработал все возможные роли. Преподаватель также имеет возможность сделать роли противоречивыми: например, задачи производителей и маркетологов, маркетологов и финансистов на практике часто противоречивы, и разрешить эти противоречия могут только конкретные люди в конкретной практической ситуации.

Вторая стратегическая тема — «практика — основа познания и критерий истины». Для слушателей программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации эта тема неактуальна: как правило, это работающие люди. Бакалавров обучают знаниям и стандартным навыкам — ремеслу. А вот студентам, поступающим на магистерскую подготовку по направлению «Менеджмент», мы настоятельно рекомендуем совмещение обучения с практической деятельностью, иначе очень сложно воспринимать концепции и модели менеджмента, банальные на первый взгляд, но глубокие и неоднозначные по содержанию, если в них начать серьезно вдумываться. Студенты и слушатели, имеющие опыт работы, начинают рефлексировать (согласно концепции Колба — Фрая) и охотно сопоставляют учебные практические ситуации с реальными.

Кроме того, активные методы обучения (кейс-стади, деловые и ролевые игры и др.) предполагают не только выполнение задания по применению конкретной модели, но и сопоставление опыта и возможностей ее применения в практике деятельности разных организаций. Такую информацию могут предоставить только работающие студенты, и на их опыт можно «накладывать» изучаемые подходы и модели. Самый главный результат этого процесса — применение изученных теорий и концепций на практике, поиск условий и границ их применения.

Третья стратегическая тема — «пилите, Шура, пилите!» — в принципе, опять же практика! Но эта стратегическая тема в большей степени ориентирована на студентов-бакалавров, хотя для других категорий обучающихся тоже может быть полезной.

Во многих областях знания для обучения студентов используются тренажеры, которые позволяют овладеть не только знаниями, но и навыками в определенной области. Компетенции, о которых сейчас так много говорят, предполагают формирование не просто навыков, а ситуационных навыков, способности творчески использовать свои знания и умения на практике. Конкретная ситуация, предлагаемая к рассмотрению во время обучения, по большому счету и

является симуляцией, обеспечивающей тренинг. А в обсуждении применения изучаемой модели в разных ситуациях задействован опыт студентов (это уже для студентов «с опытом» — для магистерских программ и программ профпереподготовки и повышения квалификации).

Четвертая стратегическая тема — «студент как вещь в себе». Есть одна существенная проблема: открытость студентов к сотрудничеству друг с другом. Часто в аудитории, особенно на старте обучения группы, студенты не желают обсуждать свое предприятие и свои практический опыт и практический опыт своих руководителей. Собственный практический опыт кажется студентам, недавно начавшим свою трудовую деятельность, малозначимым. Студенты «с опытом» не желают раскрывать «коммерческие тайны» своего предприятия. Студентам кажется некорректным обсуждать, а тем более критиковать опыт своих руководителей. Поэтому в самом начале обучения проводятся коммуникативные тренинги. Они раскрепощают студентов в общении друг с другом и нацеливают на конструктивный обмен опытом, поскольку включают методологическую часть, проясняющую цели, задачи и методы обучения по программе.

Пятая стратегическая тема — «трансформер знания». Активные формы обучения дают возможность успешно перевести «ученическое» знание в «практическое». Ученическое знание — это знание, полученное из учебников и рекомендованных статей. Практическое знание приобретается в процессе решения определенной задачи. Освоенное во время деловых игр «чужое» знание становится «своим», если над ним размышляешь и применяешь «чужой» опыт для решения «своей» задачи.

Активные формы обучения позволяют увидеть разрыв между рекомендациями учебников и практикой бизнеса «своего» предприятия. К сожалению, пока еще доминирует инерционная экономическая и управленческая культура реальных предприятий. Обучающиеся менеджеры, констатируя этот факт, формируют точку зрения относительно объективных условий своей работы и менеджерской позиции: не устраивает практика ведения дел на своем предприятии — меняй место работы, выбирай себе нового руководителя или, в конце концов, создавай собственное дело. Ключевой целью и итогом мы здесь видим формирование стратегического мышления менеджера, главной задачей — приобретение навыка анализа практических проблем [6].

Шестая стратегическая тема — «техника (тех-

нология) на грани фантастики». Мы считаем элементом активных методов обучения и используемые нами дистанционные технологии. Наши студенты, совмещающие трудовую деятельность с учебой, — люди занятые. Поэтому необходима тщательная подготовка к проведению любой деловой игры, изучению конкретной ситуации или ролевой игры. Следует не только познакомить студентов с теорией — концепциями и моделями, которые будут обсуждаться в ходе деловой встречи, но и досконально ее обсудить. В аудиторных занятиях по «менеджерским» дисциплинам мы используем активные методы обучения, поэтому большую часть теоретической составляющей курса выносим в дистанционную технологию.

Применение современных информационно-коммуникационных технологий для реализации программ обучения разных уровней позволяет рассматривать современное образовательное пространство дистанционного обучения как открытую систему. Открытость системы дистанционного образования отражает несколько существенных методологических аспектов.

Открытость рассматривается в смысле незамкнутости границ обучения и свободы выбора условий обучения. Студент может осваивать материал в том месте и в то время, когда ему удобно — в вечернее время, в выходные дни, выбирая целостный массив времени на освоение единицы материала или деля время освоения материала на отрезки.

Открытость рассматривается в коммуникативном смысле. В идеале предполагается общение не только преподавателя со студентом, но и студентов между собой. Безусловно, это продиктовано направлением обучения — менеджмент. Все управленческие циклы должны предполагать формирование навыка групповой работы, взаимодействия и согласования принимаемых управленческих решений.

Существенным элементом новой образовательной методологии является то, что студент рассматривается не как объект обучения, а как его субъект. Субъект-субъектные отношения предполагают высокого качества коммуникации. Студенты общаются друг с другом во время обсуждения вопросов курса, выполнения групповых заданий, представления на общее обсуждение своего видения решаемой в курсе проблемы и т. д.

Открытость предполагает использование разнообразных форм общения, приветствуется их развитие. В рамках существующих возможнос-

тей коммуникации осуществляются посредством электронной почты. Преподаватели программы в большинстве случаев открыты студентам в плане доступа их электронной почты. В системе образования, применяющего дистанционные технологии обучения, это является нормой, обязательной для всех участников процесса.

Седьмая стратегическая тема — «есть проблемы — значит, мы живы!». Какие на сегодняшний день мы видим проблемы в реализации активных форм обучения по программам многоуровневого образования?

Первая проблема — нежелание студентов быть открытыми, общаться и делиться проблемами.

Вторая проблема — ссылаются студенты на нехватку времени.

Третья проблема — неумение и нежелание преподавателя использовать активные формы обучения.

Четвертая проблема — недостаток материалов для обсуждения в арсенале преподавателя (банк кейс-стади).

Пятая проблема — страх преподавателя перед практико-ориентированной аудиторией (магистры, особенно слушатели программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации, MBA).

Шестая проблема — отсутствие у преподавателя практического и консалтингового опыта.

Далее следуют проблемы, специфичные для дистанционной формы обучения. Но так как мы считаем дистанционную форму важнейшей составляющей современного практико-ориентированного обучения, приведем их подробный анализ.

Седьмая проблема — отсутствие обязательного требования к поступающим на все программы обучения — наличия компьютера и Интернета (в зарубежной практике это — обязательное требование для поступления на любую программу). Поэтому студенты иногда отказываются выполнять задания в электронном виде, отказываются от групповой работы, ссылаясь на отсутствие возможностей коммуникации из-за территориальной разобщенности. Эта проблема зачастую достаточно просто решается студентами, если преподаватель жестко настаивает на своих требованиях в рамках курса. Очевидно, настала пора выставить административные требования со стороны руководства программы по отношению к «технологической оснащенности» студентов.

Восьмая проблема — неготовность самих студентов к равноправным отношениям с преподавателем на основе субъект-субъектных отноше-

ний. В рамках этих отношений и преподаватель, и студент ведет свою собственную деятельность и имеет свои зоны ответственности за обучение. Преподаватель предоставляет материал по курсу в виде учебно-методического комплекса. Студент осваивает теорию самостоятельно. Преподаватель оказывает ему поддержку в освоении теории и отрабатывает навыки, применяя активные формы во время консультирования. Преподаватель создает образовательную среду, когда речь идет о выполнении студентами групповых заданий. Многие студенты предпочитают освоить тот объем материала, который был представлен преподавателем, и готовы, выучив материал, пересказать его на экзамене. Активная позиция в обучении не ограничивается пассивным восприятием, а предполагает деятельность и рефлекссию. Именно поэтому групповые задания также можно признать активной формой обучения.

Девятой проблемой является неготовность самого преподавателя к активной позиции по консультированию и индивидуальному сопровождению студента в процессе обучения. Зачастую не хватает элементарного практического опыта, который приобретается в процессе научных исследований и консалтинговой практики на базе предприятий и организаций, поэтому и возникает боязнь творческой работы со студентами.

Десятой и самой существенной проблемой является неготовность организации решительно перестроить работу со студентами в соответствии с основополагающими принципами активного обучения. В этом случае очевидно, что преподаватель будет значительное время работать «тренером» в аудитории, а традиционные лекции заменит работа за компьютером. Причем предполагается работа онлайн и оффлайн. Работа оффлайн может быть осуществлена посредством использования электронной почты. Для университета выгоднее, если преподаватель использует свой домашний компьютер: минимизируется необходимость в площадях, рабочих местах, оборудованных компьютером и Интернетом, в вузе. Но университет должен предусмотреть возмещение затрат преподавателю на использование средств связи и, самое главное, быть готовым к признанию подобного режима работы преподавателя. А в стенах вуза, в свою очередь, часть аудиторий должна быть оборудована для проведения групповых занятий в активной форме: мебель должна быть перемещаемой, трансформируемой, стены должны быть пригодны для размещения плакатов и для накопительного хране-

ния их в развешенном виде в течение срока освоения курса, и т. д.

По большому счету, повышаются требования к активному коммуникационному обеспечению процесса обучения, потому что коммуникаций оффлайн между преподавателем и студентом крайне недостаточно, нужны онлайн-возможности общения, а это уже достаточно затратные мероприятия для вуза.

И, несомненно, повышаются требования к методическому обеспечению программ и к администрированию, которое включает не только контроль, но и мониторинг деятельности преподавателей, реальную помощь преподавательскому составу со стороны администраторов. Пора кардинально улучшить качество программ экономической и управленческой направленности. Как показывает практика, реальные шаги по улучшению и процесса и результата очевидны, и они подкрепляются стройной и научно обоснованной методологией.

Если мы видим и осознаем наши проблемы, то мы, согласно модели менеджмента, известной как «контур управления», можем предпринять действия в соответствии с результатами мониторинга. Более того, осознание имеющихся проблем будет способствовать совершенствованию образовательного продукта, а активные формы обучения, несомненно, сделают экономико-управленческий образовательный продукт более качественным и востребованным на рынке образовательных услуг.

1. Дойль П. Менеджмент: стратегия и тактика. СПб.: Питер, 1999. 560 с.

2. Дульзон А. А. Время как основной ресурс работников умственного труда // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 2.

3. Зенкина С. В. Информационно-коммуникационная среда, ориентированная на новые образовательные результаты. М.: Просвещение, 2007. 78 с.

4. Кузнецова Е. Ю. Роль персонала в формировании ключевых компетенций организации // Управление человеческими ресурсами — основа развития инновационной экономики: науч. тр. I Междунар. науч.-практ. конф. 12–13 марта 2009, г. Красноярск. Красноярск, 2009. 312 с.

5. Матковская Я. С. Инновационная экономика и инновационные технологии в университетском образовании // Университетское управление: практика и анализ. 2009. № 5.

6. Никулина И. Е., Римская О. Н. Студент, преподаватель и работодатель в системе управления качеством образовательных услуг // Там же. 2006. № 6. С. 44–50.