

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

М. А. Пономарева

*Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
ул. Московская, 17, 220030, г. Минск, Беларусь, Ponomareva_marina@tut.by*

В статье автор рассматривает современные методы обучения, обосновывает значимость их применения в образовательном процессе. В работе проанализированы особенности различных видов кейсов по структуре, определены требования к их использованию, предложен конкретный план анализа ситуаций в рамках метода кейс-стади; определена сущность и цели ситуационного моделирования, выявлены особенности проведения деловых и ролевых игр; определены задачи и направленность тренинговой работы. Автор подчеркивает, что использование современных методов обучения отвечает актуальной потребности повышения качества образования и позволяет спрогнозировать успешность практической деятельности будущих специалистов; выявить проблемные области, недостаточно развитые компетенции, разработать направления профессионального и личностного развития студентов.

Ключевые слова: метод кейс-стади; ситуационное моделирование; групповые методы; тренинг; профессиональные качества; личностное развитие.

MODERN TEACHING METHODS AS A WAY TO IMPROVE THE QUALITY OF EDUCATION

M. A. Ponomareva

*Academy of Management under the President of the Belarus,
Moskovskaya Str., 17, 220030, Minsk, Belarus, Ponomareva_marina@tut.by*

In the article, the author examines modern teaching methods, justifies the importance of their application in the educational process. The paper analyzes the features of various types of case studies by Structure, defines the requirements for their use, offers a specific plan for analyzing situations within the framework of the case study method; defines the essence and goals of situational modeling, identifies the features of conducting business and role-playing games; defines the tasks and focus of training work. The author emphasizes that the use of modern teaching methods meets the urgent need to improve the quality of education and makes it possible to predict the success of the practical activities of future specialists; to identify problem areas, insufficiently developed competencies, to develop areas of professional and personal development of students.

Keywords: case study method; situational modeling; group methods; training; professional qualities; personal development.

В настоящее время становится все более очевидным ограниченность и недостаточная эффективность традиционных способов обучения для решения задач, поставленных современной жизнью. Экономические изменения требуют от современных выпускников учебных заведений роста профессионализма, психологической компетентности, гибкости, адаптивности, креативности, умений принимать решения в ситуациях неопределенности и дефицита времени [1]. Актуальным является поиск оптимальных в конкретных условиях методов обучения, решение практических задач по их освоению. С этой целью можно использовать следующие методы: метод кейс-стади, ситуационное моделирование, групповые методы, тренинги.

Метод кейс-стади (case-study) – это разбор конкретных практических ситуаций в организации, направленный на выявление умений анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать оригинальные идеи, оценивать их, выбирать оптимальное решение и выработать программу действий. При изучении ситуации приходится тщательно отбирать факты, поскольку информация обычно дается не в логической последовательности, часть информации может быть излишней и не имеющей отношения к конкретной проблеме.

Основная цель метода кейс-стади – определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации, разработать возможные варианты решения проблемы и выбрать оптимальное из них. При этом обучение направлено не на овладение готовым знанием, а на его выработку в процессе сотрудничества студента и преподавателя.

Кейсы должны удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели обучения;
- базироваться на реальном фактическом материале;
- формировать интерес и позитивную мотивацию по отношению к обучению;
- быть актуальными;
- иметь определенный уровень трудности;
- содержать достаточный объем первичных и статистических данных для принятия рационального решения;
- развивать самостоятельное мышление;
- иметь несколько вариантов решений.

По структуре кейсы подразделяются на:

- структурированные (краткое описание ситуации с конкретными цифрами, предназначенное для оценки знаний и умений в конкретной области; как правило, имеют несколько правильных ответов);

- неструктурированные (материал с большим количеством данных, предназначенный для оценки стиля мышления и навыков работы в определенной области; существует несколько правильных ответов, однако возможно найти и нестандартный подход к решению проблемы);

- первооткрывательские (могут быть разные по объему; направлены на оценку креативности личности, способности принимать нестандартные решения и реализовывать их на практике).

Анализ ситуаций в рамках метода кейс-стади можно осуществлять по плану:

1. Определение проблемы.

В какой отрасли и когда возникла проблема? В чем сущность проблемы?

2. Участники событий.

Кто участвовал в ситуации? Краткое описание (возраст, должность, профессия, сильные и слабые стороны).

3. Характеристика организации.

Организационно-правовая форма. Реальное положение на рынке. Внешний контур. Отношения с другими организациями.

4. Хронология событий.

Факты и события без оценки в трех временных аспектах: прошлое, настоящее, будущее.

5. Статистика.

Анализ информации (таблиц, схем и данных).

6. Концептуальные вопросы.

Система управления организации. Мотивация (демотивация) сотрудников. Финансовое состояние (прибыль, убытки). Управление персоналом. Качество продукции и услуг. Специфика оплаты труда.

7. Альтернативные решения.

Возможные направления решений. Оценка альтернативных вариантов. Методы и средства решения проблемы. Выбор оптимального решения.

8. План действий.

Кадровые решения. Финансовые решения. Структурная перестройка. Изменения в мотивации. Повышение эффективности деятельности.

Таким образом, применение метода кейс-стади позволяет сформировать не только знания, но и навыки профессиональной деятельности. Преимущества этого метода заключается в том, что он развивает профессиональные и личностные компетенции, систему ценностных установок; формирует умения принимать решения в ситуации неопределенности; повышает активность и мотивацию обучающихся.

Ситуационное моделирование (от франц. situation – положение, обстановка, стечение обстоятельств) – это технология, ориентированная на решение задач в условиях социально-экономической, психологической неопределенности. Задания представлены игровыми модулями, которые состоят из этапов, отражающих реальную профессиональную деятельность. Например, для будущих руководителей в процессе проектирования игровых модулей целесообразно использовать модели процессов, отражающих деятельность руководителей (планирование, контроль и т. д.): *поиск и адаптация персонала, оперативная оценка работников, мотивация сотрудников, стратегия управления персоналом*. За каждый успешно пройденный игровой модуль студент получает баллы. Таким образом, побеждает тот, кто в итоге набирает наибольшее количество очков.

К *групповым методам*, которые могут быть использованы в обучении, относятся деловые и ролевые игры. *Деловые игры* моделируют различные аспекты будущей профессиональной деятельности, предполагают наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей ход и содержание игры. Они позволяют выявить умения всесторонне исследовать проблему, подготовить и принять решение; определить наличие организаторских, лидерских способностей, оценить готовность кандидатов к работе в критических ситуациях; осуществить диагностику навыков командного взаимодействия.

Ролевые игры предполагают воспроизведение ситуаций, близких по своему содержанию к тем, которые встречаются в организации в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными. Игровые ситуации обычно воспроизводят типичные рабочие ситуации, где несколько обучающихся играют определенные роли (например, начальника и подчиненного), стараясь добиться решения поставленной задачи. Проигрывание ролей позволяет понять мотивы поведения участников; увидеть типичные ошибки, допускаемые в ситуациях межличностного взаимодействия, осознать конструктивные и неконструктивные модели поведения.

Тренинговая форма обучения позволяет использовать активные методы для становления профессионального самосознания, развития профессионально-личностных качеств студентов различных специальностей. Личностная зрелость, состояние психического здоровья личности являются системообразующими факторами профессиональной позиции будущего специалиста, инструментами эффективности его профессиональной деятельности.

В современной литературе и практической работе термин «тренинг» трактуется широко. Так, известный специалист в области акмеологии

А. П. Ситников предлагает рассматривать тренинг как синтетическую антропотехнику, сочетающую в себе учебную и игровую деятельность [2]. При этом под антропотехникой он понимает такую составляющую практики, которая направлена на формирование профессионального мастерства обучающихся через актуализацию их способностей.

В качестве целей тренингов выступают передача определенных психологических знаний и навыков, личностный рост и развитие, самореализация участников, обучение эффективным способам поведения в различных ситуациях. Многие исследователи подчеркивают ориентированность тренинга как системы обучения и подготовки кадров для конкретного вида профессиональной деятельности [3].

Таким образом, тренинг – это не только метод обучения, но и способ развития способностей и разнообразных психических структур и личности в целом. Поэтому представляется неправомерным сужать диапазон применения этого термина. Вместе с тем, целесообразно и практически обоснованным является выявление специфических черт тренинговой формы обучения, позволяющей дифференцировать это понятие от психотерапии и психокоррекции.

При проведении тренингов следует учитывать требования, предъявляемые к этому методу обучения. К ним относятся:

- наличие постоянной группы (7–15 участников);
- соблюдение принципа конфиденциальности (содержание общения в процессе тренинга не выносится за пределы группы);
- пространственная организация работы (взаимодействие участников осуществляется, когда все сидят в кругу);
- анализ взаимоотношений участников, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и сейчас» (ориентация на процессы, происходящие в данный момент);
- использование активных форм групповой работы;
- вербализация чувств и эмоций членов группы на основе принципа персонификации (высказываются собственные переживания от первого лица);
- ориентация на психологическую помощь членам группы;
- создание условий для саморазвития личности;
- создание атмосферы открытости и доверительности в общении.

Ответственность за происходящее на тренинге несет «тренер», который осуществляет сотрудничество с участниками, транслирует знания и формирует навыки. Преподаватель берет на себя ответственность за создание для участников безопасных условий, которые необходимы для самораскрытия.

Анализ современной литературы по проблеме исследования позволяет выделить задачи и направленность тренинговой работы:

1) определение психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;

2) обеспечения психического здоровья и субъективного благополучия личности;

3) исследования психологических механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для эффективного общения с окружающими;

4) развитие самосознания участников для предупреждения эмоциональных нарушений;

5) содействие процессу личностного роста и развития, самореализации и достижению оптимального уровня жизнедеятельности.

Творческий характер тренинговой формы работы, насыщенность личностно-значимыми событиями, организация безопасного, поддерживающего взаимодействия с другими обеспечивают наиболее короткий и эффективный, с точки зрения временных затрат, путь приобретения личностного опыта. Введение социально-психологического тренинга в систему подготовки студентов отвечает актуальной потребности повышения качества образования.

Таким образом, использование современных методов обучения (кейс-стади, ситуационного моделирования, деловых и ролевых игр, тренингов) обеспечивает формирование необходимых компетенций, позволяет спрогнозировать успешность практической деятельности; выявить проблемные области, недостаточно развитые компетенции и разработать направления профессионального и личностного развития студентов.

Проблемы использования в учебном процессе различных технологий обучения в настоящее время являются актуальными и значимыми как в практике обучения, так и в научных исследованиях сферы образования. Современное переосмысление содержания образования требует от личности оперативной и эффективной адаптации к новым условиям существования, ускоренного овладения новыми знаниями, которые являются необходимыми условиями для успешной деятельности во всех сферах общественного и личного бытия.

Библиографические ссылки

1. *Пономарева М. А.* Современные технологии кадровой работы : учеб. пособие. Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2020.

2. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. Теория. Методика. Психология. М. : Технологическая школа бизнеса, 1996.

3. Рудестам К. Групповая психотерапия. Психокоррекционные группы : теория и практика. М. : Прогресс, 1993.