

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в целом система последиplomного образования Брестского региона оказалась неготовой предложить реальному сектору экономики учебные программы, соответствующие инновационно-информационному типу развития экономики на современном этапе. Реальная хозяйственная деятельность предприятий и организаций, основанная на современных инновациях, осталась без должного внимания управленческого персонала системы образования взрослых.

Предложения образовательных услуг экономически активному населению в современном инновационном обществе, формирующем масштабы и структуру спроса на них, предполагают активизацию и использование такого элемента рыночной экономики, как маркетинг услуг сферы образования взрослых. Объектом внимания маркетинговых исследований являются тенденции и процессы социально-экономического развития региона, включая:

- законодательную базу, регулирующую хозяйственную деятельность предприятий и организаций;
- экономические факторы;
- демографические факторы;
- научно-технические факторы (численность персонала, занятого исследованиями в областях науки, затраты на научно-технические исследования, число созданных передовых производственных технологий, число инновационно-активных предприятий, объем инновационной продукции);
- социально-культурные факторы (инновационная инфраструктура, уровень культуры, уровень образования, ценности, нормы, мораль);
- природно-географические факторы, которые направлены на привлечение в регион необходимых инвестиций, кадров.

УДК 37.018

Бурко О.П., Строкач П.П.

УО «Брестский государственный технический университет», г. Брест

РОЛЬ ДЕЛОВЫХ ИГР В ПЕРЕПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ

Внедрение инновационных технологий – одно из важнейших направлений совершенствования повышения квалификации и переподготовки специалистов в современном вузе. Основные методические инновации связаны сегодня с применением активных методов обучения. Активное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, при которых специалист чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.



Активные методы обучения – методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся. Они строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы [1, с. 30]. Активные методы обучения характеризуются высоким уровнем активности не только преподавателя, но и слушателя.

Активные методы обучения предполагают использование такой системы методов, которая направлена главным образом не на изложение преподавателем готовых знаний и их воспроизведение, а на самостоятельное овладение слушателями знаний в процессе активной познавательной деятельности.

Возможности различных методов обучения в смысле активизации учебной и учебно-производственной деятельности различны, они зависят от природы и содержания соответствующего метода, способов их использования, мастерства педагога. Каждый метод активным делает тот, кто его применяет.

Методы активного обучения могут использоваться на различных этапах учебного процесса:

1 этап – первичное овладение знаниями. Это могут быть проблемная лекция, эвристическая беседа, учебная дискуссия и т.д.

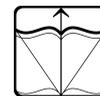
2 этап – контроль знаний (закрепление). Используются такие методы, как коллективная мыслительная деятельность, тестирование и т.д.

3 этап – формирование профессиональных умений, навыков на основе знаний и развитие творческих способностей, возможно использование моделированного обучения, игровые и неигровые методы.

Повышение требований современного производства к профессиональной подготовке специалистов стали стимулом широкого применения игрового моделирования в учебном процессе переподготовки. Одним из наиболее эффективных игровых методов становится метод деловой игры. Деловая игра – метод имитации принятия решений в различных искусственно созданных ситуациях путем разыгрывания соответствующих ролей по заданным и/или вырабатываемым самими участниками игры правилам.

Игры дают возможность моделировать типичные производственные ситуации, в ходе которых ее участники ведут напряженную умственную работу, коллективно ищут оптимальные решения, используя теоретические знания и собственный практический опыт. Деловая игра как метод обучения позволяет как бы «прожить» определенную ситуацию, изучить ее в непосредственном действии. В процессе игры можно проектировать способы действий в условиях предложенных моделей, демонстрировать процесс систематизации теоретических знаний по решению определенной практической проблемы.

Образовательная функция деловой игры очень значима, поскольку деловая игра позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватные по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста.



Деловые игры можно организовать по-разному: иногда проводится только одна деловая игра, и большинство слушателей просто наблюдают. Однако более приемлем такой вариант, когда слушатели разбиваются на небольшие группы, которые одновременно и независимо друг от друга проводят игры по одному и тому же «сценарию».

Для деловой игры характерно наличие имитационной модели профессиональной деятельности и производственных отношений; проблемной ситуации; ролей; ролевых целей и общей цели всего коллектива; взаимодействия участников, исполняющих те или иные роли; коллективной деятельности; цепочки решений.

В любой деловой игре имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения, например банка, строительной фирмы и т.д. Могут имитироваться события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана, проведение беседы и т.д.). Модель имитации является отправным моментом в конструировании игры.

После того как модель определена, ставится проблемная ситуация, которая будет решаться в игре.

В любых производственных отношениях задействованы люди тех или иных специальностей. Поэтому вводятся роли специалистов, например руководителя, экономиста, строителя, программиста и т.д. Для каждой характерной роли существуют цели: что тот или иной специалист должен выполнять в процессе игры и чего добиться. В свою очередь, у всего игрового коллектива также есть цель.

Исполнение ролей происходит во взаимодействии игроков между собой, что способствует диалогическому общению, в процессе которого развивается речь специалистов.

Профессиональная деятельность специалистов экономического профиля носит достаточно многообразный характер, поэтому применение деловых игр в переподготовке слушателей по специальности «Инновационный менеджмент» помогает активизировать процесс обучения и связать его с профессиональной деятельностью. Деловая игра позволяет специалистам почувствовать себя в реальной управленческой ситуации.

Можно выделить наиболее важные компетенции, необходимые для менеджеров – лидеров любого уровня, которые развиваются в процессе деловой игры:

- адаптивность – гибкость и открытость к изменениям;
- коммуникабельность;
- принятие решений – умение принимать логичные, хорошо взвешенные решения;
- умение создавать успешные команды – сплачивать и направлять людей для достижения общей цели;
- умение управлять своим временем;
- непрерывное обучение – приобретение новых навыков или умений;
- умение выстраивать отношения с клиентами – быть отзывчивым, реагировать на потребности или просьбы людей;
- стрессоустойчивость – умение справляться с кризисами или стрессовыми ситуациями;



- умение выстраивать стратегические рабочие взаимоотношения – эффективно общаться или налаживать взаимоотношения с разными людьми;
- умение анализировать и понимать проблемы.

Опыт проведения деловых игр со слушателями специальности переподготовки «Инновационный менеджмент» позволяет говорить об их возможностях:

1. Позволяют продемонстрировать свои реальные знания, умения и навыки каждому участнику.

2. Используют опыт участников и предоставляют возможности для развития собственных представлений и действий. Позволяют повернуть ход событий, попробовать другую стратегию в отличие от реальных условий жизни. Каждый участник может и должен принимать решения самостоятельно, что является в некотором смысле тренингом креативности или уверенного поведения.

3. Улучшают эффективность взаимодействия в команде, совершенствуют коммуникативные умения и навыки индивидуального влияния и лидерства.

4. Предоставляют менеджерам-участникам уточненную информацию относительно их реальных и/или потенциальных способностей.

Оценивая роль деловых игр в переподготовке специалистов, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, применение в деловых играх моделей реальных жизненных ситуаций позволяет максимально приблизить процесс обучения к практической деятельности специалистов и руководителей. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений.

Во-вторых, принятие решений в деловых играх осуществляется ее участниками, которые выполняют определенные роли, а поскольку интересы разных ролей не совпадают, решение приходится принимать в условиях конфликтных ситуаций.

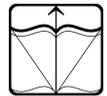
В-третьих, проведение деловых игр является коллективным методом обучения, в результате игры формируется коллективное мнение при защите мнения своей группы игроков и критики других групп и позволяет вовлечь в занятие максимально возможное количество слушателей.

В четвертых, в деловых играх специальными средствами создается определенный эмоциональный настрой игроков, помогающий активному включению обучаемых в решение изучаемой проблемы.

Таким образом, в деловых играх моделируется более адекватный для формирования личности специалиста предметный и социальный контекст, сокращается время накопления профессионального опыта, формируется целостное представление о профессиональной деятельности в ее динамике, приобретает социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т.п.).

Список цитированных источников

1. Смолкин, А.М. Методы активного обучения. – М., 1991. – 176 с.
2. Игровое моделирование в деятельности педагога: учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А.П. Панфилова; под общ. ред.



В.А. Слостенина, И.А. Колесниковой. – 3-е изд., испр. – М.: Изд. центр «Академия», 2008. – 368 с.

3. Современные инновационные технологии обучения / С.А. Мухина, А.А. Соловьева. – М.: ГЭОТАР – Медиа, 2008. – 360 с.

УДК 37.018.46

Быстрякова Н.В., Шеститко И.В., Шилова Е.С.

*УО «Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка», г. Минск*

МОДЕЛИРОВАНИЕ АДАПТИВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБУЧЕНИЯ ВЗРОСЛЫХ

В последние десятилетия в социокультурной и экономической жизни общества происходят значительные изменения, связанные, в первую очередь, со структурными изменениями в экономике страны, созданием рыночных отношений, интегрированием страны в мировую экономическую систему, что существенно влияет на необходимость формирования специалиста-профессионала, характеризующегося высоким уровнем профессиональной компетентности, профессиональной мобильностью, конкурентоспособностью на рынке труда, социальной направленностью, нравственной зрелостью, потребностью в профессиональной самореализации, умением проектировать профессиональную карьеру. Это влечет реформирование и интенсивное развитие системы высшего образования и дополнительного образования взрослых. Генеральной образовательной линией становится полноценное развитие личности, выбор ее жизненно важных ценностей, среди которых главное место занимает образование, профессия, труд. Их реализации требует моделирования специально организованной адаптивной образовательной среды, которая выступает как средство повышения качества обучения взрослых.

В педагогической науке проблема «среды» не нова: различные ее аспекты рассматривались Л.С. Выготским, В.И. Пановым, В.В. Рубцовым, В.И. Слободчиковым, В.А. Левиным и др. Под образовательной средой мы понимаем систему влияний и условий формирования личности по заданному образцу, а также возможностей для ее развития, содержащихся в социальном и пространственно-предметном окружении. Под *адаптивной образовательной средой* мы понимаем такую среду, которая будет учитывать особенности обучения взрослых, а также изменять их соответственно тем или иным обстоятельствам организации их образовательного процесса.

Как известно, обучение взрослых имеет существенные особенности, среди них: осознанное отношение к процессу своего обучения; высокая самостоятельность; потребность в осмысленности содержания обучения; практическая направленность предлагаемых знаний; наличие жизненного опыта обучающихся-