

УДК 378+621.001

Кирпич С.В.

АКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ

БНТУ, г. Минск, Беларусь

The paper contains some particular active learning approaches (participatory learning, action learning and case study) that are focused on (inter)active mechanism of learning based on learning cycle after David Kolb. The approaches were considered in continuing education and training

Key words: active learning, participatory learning, action learning, case study

1. Общие положения

Сегодня отмечается нарастание внимания и интереса различных специалистов к инновационным методам и средствам своей деятельности. Динамика преобразований в современном обществе отмечается во всех областях, причем инновационная сфера характеризуется наибольшей активностью и на этом основании требует более глубокого и тщательного исследования [1-11].

В образовательной сфере также наблюдается стремление к изучению инновационной проблематики, растет потребность в использовании активных методов обучения. В ответ на происходящие изменения в обществе должны развиваться и образовательные технологии, которые сегодня охватывают, наряду с познавательной и эмоционально-волевой сферами, еще и сферу компетентности, т. е. способность специалиста к взаимодействию с социумом и умению применять знания и навыки для формирования своего поведения в обществе. Суть проблемы состоит в том, что «студенты знают больше, чем умеют». Для её решения предлагаются методы, которые направлены на то, чтобы изменить соотношение «знание – умение» в пользу профессиональных компетенций.

Известен закон, который многократно подтверждается практикой: «Организация будет успешной тогда, когда темпы обучения работников будут поспевать за темпами изменений во внешней среде». Принято считать, что 20 % своих знаний (но не опыта) люди получают через обучение (школы, вузы и т. д.). Остальные 80 % знаний, а также свой опыт они приобретают на рабочем месте, общаясь с коллегами и т. п.

Образование является многоплановым механизмом, который превращает обучающегося в профессионала, что означает обеспечение перехода из пространства знаний, умений и навыков в пространство

тельности и «жизненных смыслов». Этот процесс был подробно изучен западными учеными, среди которых одним из первых был Дэвид Колб [3].

Современные стили обучения основываются на цикле обучения, который может быть представлен замкнутой схемой, включающей следующие этапы: **первый**: усвоение знаний (конкретный опыт), **второй**: рефлексия своего опыта (рефлексивное наблюдение); **третий**: анализ и осмысление опыта (абстрактная концептуализация); **четвертый**: приспособление полученного опыта к общей картине мира (активное экспериментирование). Такой активный (рефлексивный) подход к обучению включает ключевые вопросы: что мы делаем на занятиях, почему мы это делаем и как это может быть сделано наиболее эффективным образом. Обучающийся, приобретая опыт (1), затем рефлексивирует его (2), анализируя и пытаясь осмыслить его перед тем как приспособить к общей картине мира. Внешний мир дает обучающемуся ориентиры, теории и смыслы того как окружающий мир действует. Обучающийся формирует гипотезы (3) о том, как осуществляются взаимодействия в мире. Это приводит обучающегося к активному экспериментированию (4), к необходимости рефлексивировать полученный опыт (знания и навыки). Такой четырехэтапный цикл обучения повторяется многократно и дает обучающемуся дополнительные основания углублять свои знания и совершенствовать навыки чтобы применять их.

2. Партиципативное обучение

Партиципативное обучение (participatory learning) включает широкий ряд подходов к обучению, основной характеристикой которых являются разнообразные способы участия (participation) в обучении обеих сторон: преподавателя и обучающихся. В соответствии со своим названием данный подход основывается на важнейшем преимуществе механизма обучения – на участии обучающихся (в составе группы или команды) в процессе принятия и осуществления решений.

Преимущества достигаются за счет возможности осуществления креативного партнерства участников, что дает дополнительные возможности в деле решения жизненно важных проблем в организациях (общественных, государственных, коммерческих). Имеют место следующие преимущества партиципативного обучения: планы и действия осуществляются участниками более эффективно; деятельность группы (команды) осваивается быстрее и полнее ввиду эффекта участия; многообразие идей при обсуждении дает возможность сформировать более сильный пакет возможностей для дальнейшей деятельности группы (команды); интерактивное обсуждение креативных решений делает их более продуктивными, а группу (команду) – более подготовленной к жизненным реалиям.

Метод партиципативного обучения позволяет прежде всего активизировать учебный процесс для следующих целей: для задач планирования, для формирования исполнительских команд, для разработки стратегии, для формирования лидера, для достижения консенсуса в нерешённой до сих пор проблеме; для организационных трансформаций в организациях и т. п.

3. Обучение действием

Обучение действием возникло в ответ на потребность работников в усвоении новых видов деятельности на рабочем месте [1, 2]. Отцом метода «обучение действием» (*action learning*) является проф. Р. Реванс, который сформулировал принцип «не может быть действия без обучения и нет обучения без действия». Такое обучение стало способом эффективного решения важнейших задач компании (от мотивации персонала до развития нового направления в бизнесе). Одновременно стало возможным решение таких проблем, которые ранее казались «неподъемными». В данном случае не единичные эксперты с их опытом и знаниями, а сама корпоративная культура с элементами обучения и развития становится «ноу-хау» организации [1, 2]. Здесь начинают по-новому работать принципы обучения, принимая во внимание как академический, так и практический аспекты: обучение основано на действиях, что дает новый опыт для работника (даже если он уже знаком с материалом), ведь каждому человеку свойственны индивидуальные особенности в обучении, обучающиеся учатся друг у друга.

Назначение данного подхода состоит в том, чтобы преодолеть разрыв между тем, что «говорит» работник (или организация), и тем, что он (она) «делает»; другими словами, между знаниями сотрудников и их реальной деятельностью [2], т. е. обучение действием является обучением через деятельность обучающегося. При этом обучение происходит быстрее и его результаты формируют более глубокий опыт.

Обучение действием предполагает процесс решения работниками реальной задачи (или проекта) компании с использованием их личного опыта и опыта коллег. В организации создается достаточно простая организационная структура, которая расширяет возможности обучения на основе личного профессионального опыта участников и это ускоряет процесс их научения.

Обучение действием предполагает групповую работу сотрудников. Работа в команде начинается с установления правил и ознакомления с ними всех участников. Например, соблюдение конфиденциальности задачи (проблемы), равные права для всех участников, каждый участник должен быть выслушанным, следует избегать оценочных суждений, но оказывать поддержку, предлагать стимулы (например, вопрос является одним из

стимулов), соблюдение очередности выступлений участников, пунктуальность и т. п.

Работа в команде предполагает предоставление участникам времени для работы «в парах», обзор промежуточных решений, а также записи текущих «достижений» в процессе решения проблемы. Участники занятий задают уточняющие вопросы и с их помощью определяют способ научения, помогающий им прояснить, что нужно делать дальше и как это делать. Существует также ряд других «технологических секретов», которые делают данную методику особенно эффективной [1, 2].

Метод «обучение действием» дает возможность отказаться от старых, малоэффективных схем работы, позволяет обучающемуся увидеть новые возможности и составить план действий, нацеленный на развитие, что делает этот метод инновационным.

Каждый обучающийся знает, что после того, как им будет предпринят очередной шаг, команда его тщательно проанализирует. Таким образом, появляется возможность приобретения уникального опыта, когда в реальных условиях бухгалтер узнает о маркетинге, маркетолог – о производстве, производственник – о рекламе и т. д. Причем опыт приобретается непосредственно на рабочих местах [2].

Работа в команде уменьшает вероятность серьезной ошибки в работе каждого из участников. Этот подход сочетает в себе индивидуальную ответственность и опыт группового обсуждения. Повышается качество решения проблем, в частности тех, для которых, кажется, не имеется оптимальных решений [1, 2].

Преодолевая те или иные трудности, сотрудники видят реальные изменения в компании, начинают чувствовать себя частицей сплоченной команды, появляется стремление работать эффективнее.

Контекст обсуждаемых в данной работе вопросов можно дополнить формулировкой «закона» обучения, который представлен в работе [2] и суть которого состоит в том, что обучение есть функция двух типов знаний, а именно: а) программируемые знания, получаемые в рамках традиционной концепции образования (вуз, переподготовка, повышение квалификации) и б) знания, получаемые в виде ответов на вопросы, побуждающие нас к «действию» больше, чем к поиску ответов из нашего прошлого опыта, что позволяет создать собственные знания. При этом знания типа (а) остаются лишь фоном для обучения на основе (б) знаний.

Работа над реальными задачами или проектами существенно повышает мотивацию работников. Обучающиеся работают на внедрение результатов, а не только на планы и или рекомендации.

Обсуждаемый метод дает основания понять, что настоящее обучение происходит тогда, когда приходится решать реальные проблемы (т. е. те

задачи, которые предполагают результат решения), которые однако не являются очевидными в начале занятий.

4. Ситуационный подход (или «кейс-метод»)

Ситуационный подход к изучению учебного материала (метод *case study*) представляет собой метод изучения проблемных ситуаций в образовательных целях, включающий анализ исследовательской (либо учебной) проблемы, предоставление обучающемуся необходимой информации или учебного материала, а также возможностей для разрешения проблемы (задач) и презентации результатов решения. Такой подход способствует развитию умений анализировать ситуации, оценивать альтернативы, выбирать оптимальные варианты, составлять план по осуществлению задания, презентовать собственные суждения (проект) и реагировать на критику со стороны других участников (студентов и преподавателя) [9-11].

Роль преподавателя здесь состоит в обеспечении условий для изучения необходимого учебного материала, достаточного для отыскания решения учебных задач (без подсказки), анализ групповой работы студентов и презентации результатов решений, подведение итогов занятия.

Кейс – это описание реальной (живой) ситуации, ее модели, которая создана для учебных целей и которая подлежит анализу с целью принятия решения. Кейс отражает характерные черты или качества реальной проблемной ситуации, сохраняя ее качественное своеобразие и оригинальность, что делает его эффективным компонентом современных образовательных технологий, так как позволяет повысить качество имеющихся учебных материалов, стимулировать учебный процесс, развить профессиональный и исследовательский потенциал преподавателя. Кейс интересен тем, что правдиво отражает учебный материал, позволяет ясно сформулировать учебную проблему, совместить академические и практические цели и задачи через активное обучение путем участия в принятии решений, наличие учебных результатов и возможность их оценки и др.

Учебными целями кейс-метода являются: оценивание ситуации, синтез метода решения, анализ фактов, нахождение путей решения проблемы и др. Различают три стадии обучения в соответствии с данным методом: 1) индивидуальная подготовка, 2) обсуждение в команде и 3) обсуждение в группе (классе).

Процесс обучения осуществляется посредством следующих шагов: ознакомиться с кейсом, ответить на вопросы: Кто?, Что?, Почему?, Когда? и Как?, обозреть кейс в целом и ознакомиться с содержанием кейса; прочитать и уяснить вопросы и задание к кейсу.

Различают следующие стили преподавания: преподаватель-помощник (создает творческую атмосферу на занятии, не делая оценок,

подсказок); преподаватель-тренер (мотивирование участников, увязывание кейса с задачами учебного курса, обращение к логике (причина-следствие); преподаватель-ассистент помогает сделать работу над кейсом более эффективной через экспертизу отдельных ее «сторон», демонстрацию опыта и т.п. (например рефери, мастер, проводник и т.п.).

В качестве стилей обучения ситуационному подходу различают следующие: активист (инициирует деловые переговоры, мыслит творчески, стремится к самостоятельности, планирует заранее); рефлектор (практикует обзоры в исследованиях, отмечает все «за» и «против» в контексте своей деятельности; теоретик (анализирует сложные проблемы, предпочитает спонтанность, склонен делать резюме, чувствует себя «вне строя» с другими участниками); прагматик (ищет пользу, работает по плану, проверяет новшества, советуется с экспертами, для него лучшее – враг хорошего).

Ситуационный подход (кейс-метод) является одним из современных образовательных методов и становится все более востребованным в преподавании управленческих дисциплин для различных специальностей и специализаций. Он дает возможность а) студентам проводить анализ реальных ситуаций в учебных целях, самостоятельно работать в группе и делать презентации результатов решений, б) преподавателям поддерживать и развивать свой профессиональный и исследовательский потенциал посредством тщательной подготовки кейсов к занятиям, участием в контроле за ходом учебного процесса и в подведении итогов занятия.

Рассмотренные в данной работе активные технологии обучения применяются сегодня в различных предметных областях и на различных уровнях обучения (школа, ссуз, вуз). Главное их достоинство состоит в том, что они позволяют повысить эффективность учебного процесса (темпы усвоения знаний и навыков, их глубину и широту).

Активные методы обучения безусловно заслуживают того чтобы их не только применяли в самых различных областях (образовательной, управленческой, технологической и пр.), но и совершенствовали полученные результаты и осваивали новые возможности их применения, которые остаются не исчерпанными.

ЛИТЕРАТУРА

1. Шаш, Н.Н. Action Learning: Уникальный подход к развитию людей и организаций / Н.Н. Шаш. – М.: Гросс Медиа, 2004. – 240 с.
2. Павлуцкий, А.В. «Обучение действием»: новый подход к корпоративному обучению и развитию персонала / А.В. Правлуцкий, О.Е. Алехина // Управление персоналом. – № 5. – 2001.

3. Kolb, D. Experiential Learning: Experience as the source of learning and development / D. Kolb. – 1984.
4. Кашлев, С.С. Технология интерактивного обучения / С.С. Кашлев. – Минск: Белорусский верасень, 2005. – 196 с.
5. Жук, А.И. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов. Учеб.-метод. пособие. 2-е изд / А.И. Жук, Н.Н. Кошель. – Минск: Аверсэв, 2004. – 336 с.
6. Гузеев, В.В. Теория и практика интегральной образовательной технологии / В.В. Гузеев. – М., 2001. – 223 с.
7. Левитес, Д.Г. Практика обучения: современные образовательные технологии / Д.Г. Левитес. – М. – Воронеж: МОДЭК, 1998. – 288 с.
8. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии / Г.К. Селевко. – М.: Народное образование, 1998. – 200 с.
9. Кирпич, С.В. Ситуационный подход как пример инновационных технологий обучения / С.В. Кирпич // В сб.: Новые технологии: образование, экономика, управление. Вып. 2, ч. 1. – Минск: Технопринт, 2003, с. 94-98.
10. Erskine, J.A. Teaching with Cases. 2nd. ed. Richard Ivey School of Business / J.A. Erskine. – Canada, 2001, 334 p.
11. Maurette-Leenders, L.A. Learning with Cases. 2 nd. ed. Richard Ivey School of Business. L.A. Maurette-Leenders, J.A. Erskine, M.R. Leenders. – Canada, 2001, 136 p.

УДК 621/762/4

Конопелько С.И.

ДИНАМИКА ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННЫХ УСТАНОВОК УЧАЩИХСЯ

*Белорусский национальный технический университет, г.Минск,
Республика Беларусь*

Мотивация учебной деятельности определяется как частный вид мотивации, включенный в определенную деятельность, – в данном случае деятельность учения. Как подчеркивает, психолог А.К. Маркова «Мотивация учения складывается из ряда постоянно изменяющихся и вступающих в новые поколения друг с другом побуждения. Поэтому становление мотивации есть не простое возрастание положительного или усугубление отрицательного отношения к учению, а стоящее за ним усложнение структуры мотивационной сферы, входящих в нее побуждений» [3].