

1. Дэвис Ф. Полная уверенность в себе: исчерпывающее руководство на пути достижения личного успеха и уверенности в себе. Мн., 1996. – 512 с.
2. Левитан К.М. Культура педагогического общения. Иркутск, 1985. – 104 с.
3. Проблемы взаимодействия в исследованиях философов, психологов, педагогов. Брест, 1997. – 338 с.

УДК 371.3

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ АПК

Г.Ф. Добыш, А.В. Мучинский, Е.Е. Ефимчик
ИПКиПККАК Белорусского государственного аграрного технического университета
Минск, Беларусь

Повышение квалификации, руководители и специалисты сельскохозяйственных предприятий, активные методы обучения, деловые игры, энергосбережение.

Проведение занятий в виде деловой игры по направлению экономики топливно-энергетических ресурсов позволяет включить в активную работу всех слушателей группы – руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий. Состязательность в процессе защиты мероприятий достигается за счет комплектования звеньев из специалистов разного профиля или из разных областей республики. Такие занятия позволяют достигнуть полного усвоения необходимых знаний.

При анонимном анкетировании слушателей системы повышения квалификации и переподготовки кадров агропромышленного комплекса 90% руководителей и специалистов высказывают пожелание об увеличении объема практических и выездных занятий непосредственно на производстве. То есть, обычная система чтения лекций не удовлетворяет опытных руководителей и специалистов, проходящих обучение на краткосрочных (1-2 недели) курсах повышения квалификации. Поэтому при разработке учебно-тематических планов и программ мы уделяем больше внимания применению активных методов обуче-

ния: деловые игры, разбор конкретных ситуаций, "круглые столы", решение ситуационных задач и др.

На этапе первичного овладения знаниями для активизации обучаемых преподаватель может использовать неимитационные методы обучения – проблемную лекцию, эвристическую беседу и др. Для совершенствования и систематизации знаний и формирования умений используются такие методы, как анализ конкретных производственных ситуаций, решение ситуационных задач и др. (рис. 1).

Имитационные методы предполагают, как правило, обучение профессиональным умениям и навыкам и связаны с моделированием профессиональной деятельности. При их применении имитируются как ситуации профессиональной деятельности, так и сама профессиональная деятельность. Имитационные методы, в свою очередь, делят на игровые и неигровые в зависимости от условий, в которые включаются обучаемые, выполняемых ролей, взаимоотношений между ролями, наличия элементов состязательности при выполнении заданий.

Деловая игра возникла как управленческая имитационная игра, в ходе которой участники, имитируя деятельность того или иного служебного лица, на основе анализа заданной ситуации, принимают решения. Организационно-деятельностные игры посвящаются, как правило, разработке реальных инновационных проектов разными звеньями, состоящими из специалистов различного профиля. В процессе защиты разрабатываемых проектов как раз и выбираются наиболее рациональные решения, предлагаемые разными звеньями, так как защита происходит в обстановке состязательности, выступлений оппонентов, в том числе и заказчиков проекта.

В частности, при повышении квалификации руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий и организаций применяются деловые и организационно-деятельностные игры, в основе которых лежит необходимость экономии топливно-энергетических ресурсов (ТЭР) при производстве сельскохозяйственной продукции [1, 2, 3].

Методическое пособие по проведению деловой игры было разработано сотрудниками ГУ "Институт управления АПК" и БГАТУ на основе выполнения научных исследований в рамках научно-технической программы РП-5 "Определить потенциальные объемы экономии топливно-энергетических ресурсов в сельском хозяйстве, разработать и реализовать рекомендации по энергосбережению на предприятиях АПК Минской области".

В процессе проведения занятий группа разбивается на два звена и каждому слушателю выдается индивидуальное задание по разработке мероприятия по экономии ТЭР для условий своего хозяйства по одному из направлений (транспортировка и хранение нефтепродуктов, транспорт, техническое обслуживание машинно-тракторного парка и т.п.). В течение 1-2 часов слушатели разрабатывают мероприятия и рассчитывают возможную экономию ТЭР в денежном выражении с учетом необходимых затрат для выполнения мероприятий.

Затем каждый слушатель защищает предлагаемые решения перед группой, причем его выступление оценивается жюри по трем критериям по 10-балльной системе:

- доклад (содержание, эрудиция, регламент, лаконичность);
- обоснованность, реальность и эффективность предлагаемых решений;
- активность в обсуждении (уточняющие вопросы и выступления в качестве оппонента).

Состязательность при проведении деловой игры достигается тем, что слушатели в звеньях разрабатывают ана-

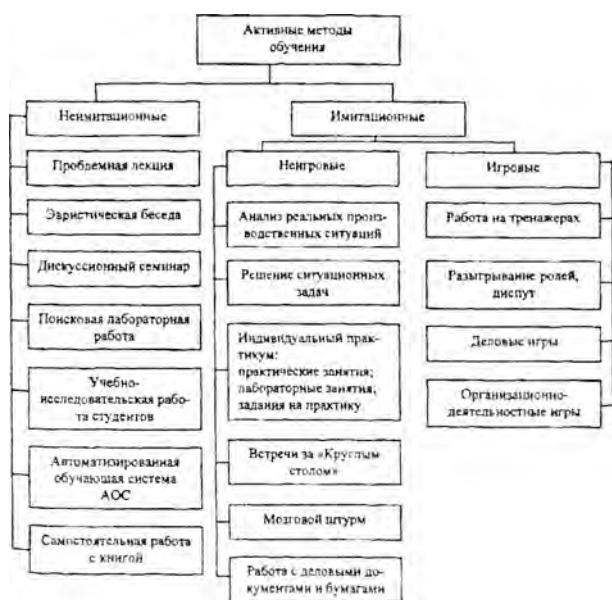


Рис. 1. Структура активных методов обучения.

логичные мероприятия и предлагают различные подходы с учетом реальных условий хозяйства, поэтому часто выступают в качестве оппонента; звенья комплектуются по региональному признаку (например, Минская область – 1-е звено, Брестская – 2-е звено); лучшему звену выдается приз.

Защита разрабатываемых мероприятий проходит при активном участии всех слушателей группы, причем, как правило, слушатели не ограничиваются перечнем примерных мер, рассматриваемых в методической литературе, а предлагают свои решения проблемы снижения расхода ТЭР в хозяйстве.

Оценкой полезности проводимой деловой игры по экономии топливно-энергетических ресурсов может служить тот факт, что практически 100% слушателей просят выдать им методическое пособие [2] для практического применения в деятельности хозяйства (эти материалы обычно и выдаются слушателям в электронном виде или на бумажных носителях). Руководители и специалисты хозяйств на их основе разрабатывают меры по экономии топливно-энергетических ресурсов и внедрению инновационных технологий для реальных условий и потребностей хозяйства.

1. Добыш Г.Ф. и др. Деловые игры в подготовке инженеров АПК. – Мн.: Ураджай, 1988. – 192 с.
2. Добыш Г.Ф. и др. Потенциальные резервы экономии топливно-энергетических ресурсов в агропромышленном комплексе. Методическое пособие. – Мн.: ГУ "Учебно-методический центр Минсельхозпрода", 2005. – 137 с.
3. Добыш Г.Ф., Шило И.Н., Мучинский А.В. Пути экономии топливно-энергетических ресурсов в сельском хозяйстве. – Мн.: ГУ "Учебно-методический центр Минсельхозпрода", 2002. – 64 с.
4. Коженкова К.И., Добыш Г.Ф., Рекомендации семинара преподавателей ВУЗов по деловым играм на факультетах механизации сельского хозяйства. – Мн.: БИМСХ, 1986. – 25 с.
5. Семушкина Л.Г., Ломакина Т.Ю. Активные методы обучения в учебном процессе ССУЗов. – М.: Госагропром СССР, 1987.

УДК 378

КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ОПТИМАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПОСТДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ДУХОВОГО ИСКУССТВА БЕЛАРУСИ (сущность и структура; формы обучения и аттестация кадров)

А.Л. Коротеев

Белорусский государственный университет культуры и искусств

Минск, Беларусь

Материалы настоящего доклада посвящены вопросам создания концепции формирования оптимальной системы постдипломного образования специалистов духового искусства Беларуси. Актуальность проблемы очевидна, так как до настоящего времени не все специалисты этой квалификационной категории охвачены инновационными формами образования и последипломного образования. Эти причины не стали объектом исследования специалистов и автором выполнено впервые. Предлагаются практические пути формирования системы постдипломного образования специалистов духового искусства включают: 1) обоснование сущности этой системы и ее структура; 3) формы и разновидности обучения; 4) виды

аттестации знаний обучающихся и способы фиксации нового объема знаний.

Проблемы подготовки и переподготовки специалистов в той или иной сфере производственной деятельности всегда обусловлены рядом объективных факторов. Определяющими среди них являются следующие факторы: 1) изменение экономических и социальных условий в обществе; 2) необходимость прогрессивного усовершенствования технологических процессов и соблюдение новых режимов работы; 3) обострение конкурентной борьбы среди специалистов одной профессии; 4) активизация деятельности лидеров отрасли; 5) повышение качественно-содержательного уровня производства; 6) дисбаланс между спросом и товарным предложением. В полной мере такие явления имеют прямое отношение и к нематериальной сфере деятельности, в частности – к художественному творчеству, результатом которого является процесс создания духовных ценностей с целью расширения параметров государственного геополитического. В связи с этим, **объектом нашего исследования** явилось музыкальное искусство. А проблемой и **предметом исследования** – разработка концепции по формированию оптимальной системы последипломного образования специалистов духового искусства. В ходе исследования основными **задачами** были: 1) формулирование сущности концепции; 2) моделирование структуры предлагаемой системы; 3) определение конкретных форм обучения специалистов духового искусства; 4) выявление разновидностей обучения; 5) разработка положений об аттестации кадров в этой сфере и разновидности ее фиксации. Анализ специальной литературы (монографии, научно-методические публикации и т.п.) показал, что ведущие специалисты повышение качества подготовки кадров и дальнейшее повышение уровня их квалификации считают необходимым условием трудового процесса [1, с.121-122; 2; 5, с.61-65]. В своих публикациях мы также уделили серьезное внимание рассмотрению отдельных параметров этой проблемы [3, с.14-18; 4, с.228-232]. Как показал результат исследования, в Беларуси сложилась традиционная система обучения кадров в рамках учебно-воспитательного процесса в средних специальных и высших учебных заведениях культуры и искусств, осуществляющих подготовку специалистов духового искусства на достаточно качественном уровне. Но затем, в процессе "вхождения" в профессиональную сферу, такие специалисты сталкиваются со многими проблемными ситуациями, разрешение которых требует уже более обстоятельной подготовки. В этом плане в Беларуси определенные наработки имеются. К ним, в частности, мы относим такую форму, как курсы повышения квалификации. В рамках этой формы мы имели опыт проведения теоретических и практических занятий для слушателей в Белорусском государственном институте проблем культуры (преподаватели ДМШ, ДШИ, руководители духовых оркестровых коллективов), Белорусском государственном педагогическом университете им. М.Танка (преподаватели общеобразовательных школ с музыкальным уклоном). Но, как показал анализ материалов интервью и анкет, результат статистической обработки данных о слушателях подобных курсов, их приобщение к такой форме повышения профессиональной подготовки является либо разовым, либо – эпизодическим, и не отличается системным для этих специалистов в течение длительного периода их профессиональной деятельности. В практике работы, например, ВУЗов культуры и искусств республики существует четкая схема и условия для обеспечения процесса формирования профессорско-преподавательского состава: 1) реализация потенциала преподава-