

Кир > 0,55 ... 0,60 – стратегия лидера;
Кир < 0,55 ... 0,60 – стратегия последователя.

Предложенная методика оценки инновационной активности основана на использовании реально определяемых экономических показателей и направлена на исследование и анализ инновационных ресурсов предприятия, включая интеллектуальные, кадровые, имущественные, продуктовые, технологические и инвестиционные. В зависимости от степени текущей вооруженности и оснащенности предприятия теми или иными инновационными ресурсами формируется та или иная стратегия его дальнейшего инновационного развития: освоение базисных или только улучшающих инноваций.

1. Софронов В.Н., Летаева Т.В. Индикаторы инновационного развития закрытых атомных городов Урала // Экономика и управление. Том 13, 2005.
2. Современное состояние и основные показатели инновационной деятельности в России. М., 2001 (www.ПЕТ.ru).

УДК 378

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ ВЗРОСЛЫХ

Кирпич С.В.

*Республиканский институт инновационных технологий
Белорусского национального технического
университета
Минск, Беларусь*

Рассмотрены современные методы, которые позволяют привлекать знания и опыт слушателей в процессе анализа учебных ситуаций (кейсов), сочетают в себе теоретическую глубину и практическую направленность, что ведет к повышению эффективности образовательных процессов.

Образование взрослых направлено на осуществление важнейшей функции – подготовки человека к адекватному его включению в социум. Сегодня спрос на профессиональные знания устойчиво растет. Возрастающие интересы людей состоят в том, что люди хотят приобрести современные знания, умения и компетенции, чтобы быть востребованными в обществе. Возникновение современных образовательных (в обобщенном смысле – педагогических) технологий обусловлено тем, что подходы, которые ориентированы на учащегося, оказываются наиболее адекватными в современной рыночной среде.

Обучение рассматривается как процесс приобретения и применения знаний, навыков, умений, компетенций, взглядов, убеждений, жизненных ценностей и всего того, что может изменить поведение человека и его мировоззрение. Обучение в сфере менеджмента, например, ориентировано на развитие компетенций через приобретение знаний в сочетании с практическими навыками менеджмента путем практического участия в анализе и принятии решений применительно к профессиональным ситуационным примерам. Знание как информация не воспитывает ни воли, ни чувств учащегося (студента, слушателя); умение же распоряжаться знаниями, применять их является условием эффективного развития (говорят, что многие знают, что делать, но немногие делают, что знают).

1. Кейс-метод в образовании взрослых

Сегодня в последипломном образовании используется кейс-метод (или ситуационного подхода) является

новым учебно-методическим средством обучения. Пока кейс-метод применяется нечасто, что связано с многими причинами, в том числе: а) дефицит учебных кейсов, которые отражают наши реалии развития рынка и близки для слушателей, которые живут и работают в условиях развивающегося рынка и б) неготовность преподавателей проводить занятия с активным использованием таких методов.

Сущностью кейс-метода является изучение слушателями жизненных ситуаций в образовательных целях, включая анализ исследовательской (либо учебной) проблемы, которая подлежит разрешению, а также презентация слушателями результатов своей работы над кейсом. Роль преподавателя здесь состоит в обеспечении условий для изучения необходимого учебного материала, достаточного для отыскания решения учебных задач (без подсказки), анализ групповой работы и презентации результатов решений, подведение итогов занятия и достижение иных образовательных целей. Кейс-метод – это обучение через участие в разрешении ситуационной проблемы.

Кейсом называют описание реальной (живой) ситуации (ее модель, созданная для учебных целей), которую подлежит проанализировать с целью принятия решения, а также возможности и задачи, стоящие перед лицами, действующими в данной ситуации. Кейс сохраняет все существенные "черты" данной ситуации: логические связи, количественные соотношения, сохраняя ее качественное своеобразие, обобщение деталей без искажения сути проблемы, подлежащей исследованию.

Кейсы предназначены для: а) выявления проблемной ситуации, б) применения учебных методов и средств, формирования стратегии работы, г) иллюстрирования ролей, отношений и т.п. Кейс-метод развивает аналитические навыки, навыки формулировки ситуационной проблемы, принятия решения, управления временем, речевого общения, навыки письменной коммуникации, креативность слушателей, их социальные качества (преодоление конфликтов, навыки работы в команде (группе) и т.п.).

Кейс-метод имеет следующие учебные цели: а) оценивание (формирование критерия исследования ситуации, суждения, пути решения и т.п.); б) синтез (продуцирование новых комбинаций методов и средств решения, оригинальность, креативность); в) анализ (идентификация компонентов, как они связаны и организованы, различение фактов от догадок и т.п.); г) применение (как применить имеющееся понимание проблемы / задачи в условиях, когда пути решения не ясны); д) осознание (отыскание приемлемых интерпретаций для решения задач и их экстраполяции); е) знание (утверждение новых фактов, определение новых понятий, категорий, путей достижения результата в контексте данной ситуации).

Имеют место три стадии обучения по кейс-методу:

1) индивидуальная подготовка: как изучить ситуацию, используя предоставленную в кейсе информацию; следует знать, что необходимо для удовлетворительного понимания ситуации; 2) обсуждение в команде обучающийся (т.е. слушатель) должен быть способен внести свой вклад в дискуссии по теме кейса, понять и оценить вклад других участников, уметь дополнять, корректировать и применять и 3) обсуждение в группе (классе): слушатель должен уметь вносить конструктивные решения, уметь критически выслушивать решения других участников занятия, оценивать их вклад в отыскание решений, отстаивать (защищать) свою точку зрения среди коллег.

Учебные цели кейс-метода (ответы на следующие вопросы): Кто? (научиться идентифицировать ситуацию, в т.ч. положение организации или точки зрения действующего лица, принимать позицию других участников и т.п.); Что?

(научиться идентифицировать решения, связанные с той или иной позицией действующего лица и других участников, выяснить меру его ответственности и т.п.); Почему? (научиться определять причины и следствия, хронологическую последовательность событий в изучаемой ситуации; Когда? (уметь разрабатывать план действий, реально оценивать время на выполнение задач и осознавать ограничения по времени); Как? (уметь системно оценивать ситуацию и использовать полученные знания при решении стоящих задач).

Содержание кейса в виде материала для преподавателя должно включать: название кейса, краткое его кейса, какие решения должны быть приняты, почему преподаватель использует данный кейс в своем курсе, образовательные задачи по данному учебному материалу, предполагаемое задание слушателю, дополнительный материал для изучения кейса и т.п., дискуссионные вопросы (для обсуждения), ответы на вопросы базового задания, включая реальные последствия наступления данной ситуации, временной план действий (как может быть организована работа в классе), комментарии преподавателя относительно анализа ситуации и ключевых решений, заключительное слово преподавателя о способах достижения целей занятия.

Данный подход (кейс-метод) предполагает исполнение следующих ролей преподавателя и слушателей:

до занятия

преподаватель: подбирает кейс, предлагает учебные материалы, разрабатывает сценарий занятия;

слушатели: исследуют кейс, самостоятельно готовятся к занятию в соответствии с заданием и т.п.;

во время занятия

преподаватель: организует обсуждение кейса в командах, обеспечивает слушателей дополнительными сведениями, не высказывая своего мнения по существу данной проблемы, подлежащей решению;

слушатели: задают вопросы, углубляющие понимание кейса, разрабатывают варианты решений, слушают, что говорят другие участники, участвуют в принятии решений;

после занятия

преподаватель: оценивает работу слушателей, а также принятые ими решения, обобщает полученные результаты и высказывает свое мнение относительно проведенного занятия, отвечает на вопросы слушателей;

слушатели: составляют письменные отчеты о занятии по данной теме и имеют возможность обсуждать перспективы учебы и работы.

Участие в учебных дискуссиях в процессе изучения кейса является эффективным тренингом, который готовит слушателей к сложным перипетиям реальной жизни.

2. Метод "мастерской"

Данный метод основан на многоэтапном "погружении" группы в учебную задачу, подлежащую решению. Различают следующие этапы обучения: 1) индукция (описание проблемной ситуации, мотивирование ученика);

2) самоконструкция (индивидуальная работа по формированию рабочих гипотез, отыскание путей решения задачи и методов ее решения);

3) социоконструкция (работа в команде/группе, обсуждение индивидуальных мнений, учет индивидуальных предпочтений, нахождение консенсуса и т.п.); 4) этап "разрыва" (внутреннее осознание учеником неполноты своего знания, осознание несоответствия имеющегося знания данной проблемной ситуации или задачи); 5) творческий этап (панельная дискуссия, анализ и защита индивидуальных и групповых решений, развитие умения слушать мнения

других участников и умения защищать свою точку зрения на решение задачи); и 6) этап "разбора полетов".

3. Проектный метод обучения

Проектный метод или метод проектов относят к образовательным технологиям нового поколения (вслед за традиционными, блочными и модульными технологиями). Его появление было обусловлено тем, что современные взгляды на обучение вынуждены были ориентироваться на зарождающийся рынок образовательных услуг, предполагающий использование более адекватных приемов и путей обучения, основанных на принципах открытости, системности, результативности обучения, чтобы более эффективно реагировать на реалии развития современного общества.

Такой подход нацелен на то, чтобы разрешить противоречие между возрастающей сложностью и объемом учебного материала, подлежащего усвоению, с одной стороны, и ограниченному времени на его изучение, с другой.

Проектный метод в образовательном процессе принято описывать следующими этапами:

1) Подготовка: определение целей и задач проекта; обсуждение предмета изучения с преподавателем, мотивация студентов.

2) Планирование: сбор информации, выбор способов анализа и критериев оценки процессов и результатов, формулировка задач, выработка плана действий.

3) Исследование: анализ информации, решение промежуточных задач, наблюдение, эксперименты и т.п.

4) Презентация результатов: формулирование выводов, обсуждение результатов, оформление отчетов о работе.

5) Оценка занятий: проверка соответствия результатов проекта его целям и задачам, коллективное обсуждение процессов и результатов занятия, оценка личного вклада студентов (результативность, потенциал, качество и т.п.).

Инновационный характер проектного метода состоит в том, что он дает ответы на актуальные потребности общества, динамизм, нацеленность на результат, полифункциональность, системность, интерактивность, свободу в выборе темы и т.п., что позволяет удовлетворять следующие потребности:

- потребность в обновлении профессиональной активности;
- потребность в использовании новых видов и способов деятельности;
- потребность в профессиональном росте педагогов;
- потребность в расширении сферы самостоятельного обучения;
- потребность в том, чтобы обеспечивать конкурентоспособность образовательных технологий в условиях развития рыночных отношений в обществе.

Предложенный подход дает возможность как преподавателям, так и студентам и слушателям шире использовать многообразие учебного материала и собственный опыт при выполнении проектов, проявлять самостоятельность в работе, активнее взаимодействовать с другими участниками проекта при работе в команде, совершенствовать искусство презентации результатов, поддерживать и развивать свой профессиональный и исследовательский потенциал.

1. Волгин Н.А., Олегов Ю.Г., Волгина О.Н. Кейз-стади в подготовке экономистов и менеджеров: учебник. 2-е изд. М.: Дашков и К, 2006. – 440 с.
2. Грабауров В.А. Использование метода case study в бизнес-образовании. В кн.: Активные методы и технологии в бизнес-образовании. Мн.: Мисанта, 2005. С. 62-86.
3. Метод проектов. Науч.-методич. сб. Вып. 2. – Мн.: РИВШ БГУ, 2003. – 240 с.

4. Педагогические мастерские: интеграция отечественного и зарубежного опыта. – СПб, 1995.
5. Кашлев С.С. Технология интерактивного обучения. – Мн.: Белорусский верасень, 2005. – 196 с.
6. Жук А.И., Кошель Н.Н. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов: Учеб.-метод. пособие. – Мн.: Аверсэв, 2003. – 336 с. (2-е изд. – в 2004).
7. Кирлич С.В. Ситуационный подход как пример инновационных технологий обучения. В сб.: Новые технологии: образование, экономика, управление. Вып. 2, ч. 1. – Мн.: Технопринт, 2003, с. 94-98.

УДК 338.2:001.895 (075)

МНОГОУРОВНЕВАЯ СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРОВ ИННОВАТИКИ

В.В. Арсенов

Академия управления при Президенте Республики Беларусь

А.А. Бевзелюк

*Белорусский государственный экономический университет
Минск, Беларусь*

Подготовка кадров для инновационной деятельности является ключевым фактором успешного перевода экономики на инновационный путь развития. Центральное место в реализации этой задачи занимает Концепция системы подготовки специалистов для инновационной сферы в Республике Беларусь. К основным направлениям реализации данной концепции относятся: разработка и совершенствование нормативно-правового обеспечения системы подготовки специалистов в инновационной сфере формирования многоуровневой системы подготовки специалистов для инновационной сферы, включая руководителей государственных органов, отвечающих за реализацию инновационной политики государства.

Идея инновационного образования закреплена в Концепции системы подготовки специалистов для инновационной сферы в Республике Беларусь и предусматривает формирование многоуровневой системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для инновационной деятельности.

На мировом рынке резко возрос спрос на специалистов, умеющих управлять знаниями и инновациями. Крупные фирмы вкладывают солидные средства в инновационные технологии обучения: дистанционное образование, тренажерные системы виртуальной реальности, которые при выработке навыков могут быть эффективнее преподавателя. Концепция системы подготовки специалистов для инновационной сферы базируется:

- на единстве научного и образовательного процессов и их направленности на экономическое, социальное и духовное развитие общества;
- на многоуровневом подходе к обучению специалистов различных категорий;
- на постоянном совершенствовании учебного процесса в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов для инновационной сферы с учетом накопленного республиканского и зарубежного опыта;
- на рациональном сочетании государственного регулирования и предпринимательства;

- модульной схеме построения системы и образовательных программ;
- адекватности международным образовательным стандартам.

Необходимо признать объективную необходимость осознать прямое влияние инноватики при подготовке специалистов на конкурентоспособность экономики. Основным осложнением на пути внедрения инноватики в образовании выступает присущий ей междисциплинарный характер. Развитие системного подхода в существующих образовательных программах состоит в разработке учебных курсов, учебных планов и программ для организации междисциплинарного образования в областях, где требуется сочетание инженерных, математических и экономических методов исследования. В этой связи при подготовке специалистов по инновационному менеджменту и управлению инновациями квалификационная характеристика выпускника должна включать профессионализм (навыки эффективного общения и командной работы, мотивированность и инициативность, профессиональную этику, гибкость и адаптируемость, владение современными информационными коммуникационными технологиями). Подготовка менеджеров инноватики – лидеров руководителей инновационных проектов – это новая сфера престижного вузовского и последипломного образования. Общие требования, предъявляемые к менеджерам инноватики, в области знаний и квалификации представлены на рис. 1.

Подготовка менеджеров инноватики может происходить по различным уровням специальности "Инноватика", например:

1. Руководитель инновационного проекта.

Формируется как творческая личность и организатор, способный получить заказ на перспективный проект производства конкурентоспособных товаров или услуг, подобрать коллектив исполнителей и реализовать проект со сдачей "под ключ". Он отвечает за конечный результат, включая организацию производства и обучение персонала.

2. Руководитель инфраструктурного инновационного подразделения организации.

Формируется как менеджер и специалист-системотехник, способный создавать и развивать наукоемкие инновационно-инвестиционные проекты на базе современных компьютеризированных систем информационного, финансового и организационного сопровождения.

Острая потребность в подготовке управленческих кадров народного хозяйства осознана на государственном уровне. Наиболее приоритетной и наиболее трудной является подготовка менеджеров инноватики, руководителей инновационных проектов, обеспечивающих ответственную организацию реализации "под ключ" проектов по созданию новых производственных систем: проектов по модернизации, сапированию, внедрению систем качества, реформированию на действующих производствах товаров и услуг, реинжиниринг бизнес-процессов. Именно руководители инновационных проектов (менеджеры инноватики) должны обеспечить реформирование предприятий, территорий, комплексов. Здесь динамика и искусство управления значительно выше, чем при управлении зафиксированным на данный момент предприятием, организацией, структурой.

Накопленный положительный опыт проведения инновационного проектов убедительно свидетельствует, что успех дела в решающей степени зависит от личных качеств и подготовленности руководителя проекта. Отрицательный опыт не менее убедительно показывает, что далеко не каждый специалист с высшим образованием способен стать успешным менеджером инноватики. Отсюда необходимость отбора кандидатов. Отбор предпо-