

## АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ

*В статье представлен опыт применения метода модерации в подготовке менеджеров. Определена значимость использования данного метода с точки зрения личностно-ориентированного подхода. Раскрыта методика проведения учебного занятия способом модерации.*

*Активные методы обучения, модерация, личностно-ориентированный подход.*

Любой преподаватель, передающий социальный и профессиональный опыт будущим специалистам, задумывается всякий раз, когда начинает планировать учебный процесс, над вопросом: «Как сделать процесс таким, чтобы будущий специалист соответствовал реалиям времени?». В филиале СПбГИЭУ в г. Вологде реализуется концепция подготовки высококвалифицированных кадров на основе практического содержания обучения, в рамках которой преподавателями используются активные методы обучения.

Отличительной особенностью данной группы методов является наличие стимулов, которые побуждают к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом.

Благодаря использованию активных методов и форм обучения в университете осуществляется личностно-ориентированный подход к обучению: основной упор делается не только на формирование адаптированной систе-

мы знаний, умений и навыков, но и на усвоение опыта творческой деятельности, эмоционально-волевых отношений, формирование качеств личности.

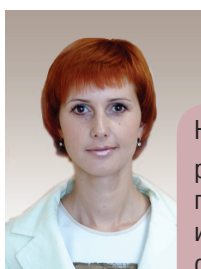
При этом реализуются такие известные принципы личностно-ориентированного обучения, как:

- вариативность – использование различных моделей обучения;
- синтез интеллекта, аффекта и действия – использование методов, которые вовлекали бы обучаемых в процесс познания, совместного действия и эмоционального освоения мира.

В практической подготовке студентов – будущих менеджеров – значимость приобретает формирование умений и навыков планирования деятельности, прогнозирования вариантов развития ситуации, а также предвидения возможных проблем. На наш взгляд, метод модерации оптимально позволяет решить данные учебные задачи.

**Модерация** – способ проведения занятия, который дает возможность всем участникам принять общие решения как свои собственные. Главным результатом модерации является программа разработки чего-либо.

Как показывает практика реализации данного метода на дисциплине «Управление персоналом», учебным занятиям, проводимым с помощью техники модерации, придается яркий интерактивный характер. При этом обеспечивается быстрый и эффективный



НОВОСЕЛОВА Анна Николаевна  
руководитель группы  
психологического сопровождения  
и мониторинга качества  
образовательного процесса  
филиала СПбГИЭУ в г. Вологде,  
старший преподаватель

сбор информации (мнений), систематизация имеющихся данных, анализ проблем, групповое прогнозирование дальнейших этапов работы или разработки проблемы, оптимизация процесса принятия решений.

Далее представлен пример реализации метода модерации на занятиях по дисциплине «Управление персоналом» в 2008/2009 уч.году (старший преподаватель А.Н. Новоселова).

**Тема:** «Разработка программы обучения и саморазвития для менеджеров».

Вначале выдвигается тезис, который оценивается участниками с помощью значков (кружки, треугольники и т. п.; табл. 1). Например: «Успешность управления является больше вопросом способностей, чем тренировки». Каждый участник оценивает этот тезис знаком по четырехступенчатой шкале (++, +, -, --) в соответствии со своей точкой зрения.

Все участники подтвердили, что с их точки зрения успешность управления в большей степени зависит от тренировки.

Следующим этапом является обработка темы (на карточках).

Каждый студент отвечает на вопрос: «Что я должен уметь как менеджер?». Рассматриваются четыре блока компетентностей менеджера (рисунок).

Далее заголовки блоков заносятся в каталог тем как первоочередные вопросы обучения. Так как нельзя обучать одновременно во всех сферах, нужно все взвесить и сделать выбор. Для этого ставится вопрос: «В каких трех сферах я срочно нуждаюсь в обучении, тренировке?» (табл. 2).

Для того чтобы выбрать необходимые семинары, к каждой из трех тем уточняются проблемы и положения (табл. 3). Это углубление происходит в группах. Этапы проработки состоят из следующих вопросов:

- В чем конкретно проявляется проблема?
- В чем мы видим причины этих проблем?
- Посредством чего я могу решить эти проблемы?
- Что конкретно предпримем для этого?

Ниже представлены ответы студентов в ходе групповой работы.

Значительным этапом в ходе модерации является ориентация на результат.

В группах составляется каталог мероприятий, позволяющих разрешить проблему.

После составления каталога мероприятий осуществляется защита программ самообучения и саморазвития

Таблица 1. Оценка тезиса

Абсолютно согласен	Согласен	Не согласен	Абсолютно не согласен
++	+	-	--
▲	▲▲▲	▲▲▲▲▲	▲

**Компетентности менеджера**

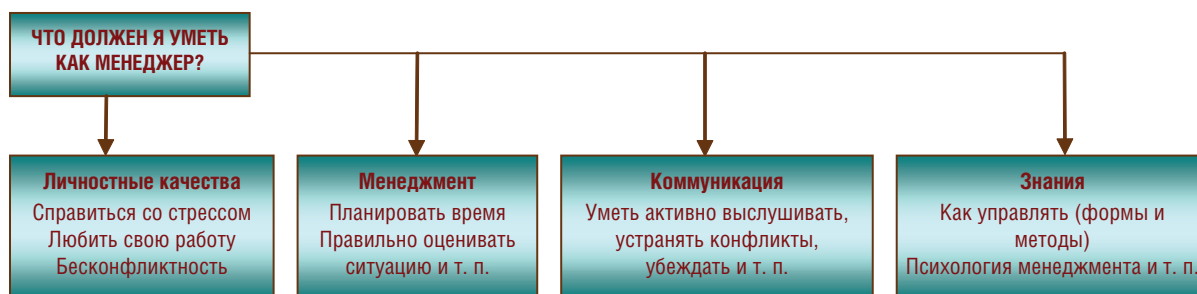


Таблица 2. Выбор сфер обучения

В каких трех сферах я срочно нуждаюсь в обучении, тренировке?	Пункты	Степень важности
Общий менеджмент	•• 2	
Развитие личности	••• 3	
Техника принятия решения	• 1	
Менеджмент времени	•••••••• 8	А
Техника обсуждения	•••• 4	
Коммуникация	•••••• 6	В
Методическая грамотность	••••• 5	С

Таблица 3. Проблемы и положения тем семинаров

Тема: Менеджмент времени	Вопросы к участникам
<p>В чем конкретно проявляется проблема?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- совмещение занятий</li> <li>- недостаточная подготовка</li> <li>- много «бумажной» работы</li> </ul>	<p>В чем мы видим причины этих проблем?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- отсутствие самодисциплины</li> <li>- нет планирования</li> <li>- много помех (например, телефон)</li> <li>- приоритеты</li> </ul>
<p>Посредством чего я могу решить эти проблемы?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- улучшить планирование</li> <li>- сделать ставку на соблюдение приоритетов</li> </ul>	<p>Что конкретно предпримем для этого?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- завести книгу для планирования</li> <li>- зарезервировать свободные часы на каждый день</li> <li>- научиться говорить «нет»</li> </ul>

Таблица 4. Каталог мероприятий

Мероприятие	Что нужно сделать?	Кто? Для кого?	Нужна ли специальная помощь?
-------------	--------------------	----------------	------------------------------

менеджеров. В ходе защиты студенты предлагают варианты мероприятий, таких как тренинг «Тайм менеджмент», составление циклограммы рабочего дня руководителя, разработка регламента проведения совещаний. В качестве специальной помощи студенты называют помощь психолога.

Заключительным этапом модерации является оценка как эмоционального, так и деятельностного компонента проведенного занятия. Были получены следующие ответы студентов на заключительный вопрос: «Что дает работа в группе?»:

- это возможность высказать свое мнение, обогатиться идеями других;
- пообщаться в группе;
- увидеть пути решения проблемы.

В 2009/2010 уч. году работа по реализации данного метода будет осуществляться в практике преподавания дис-

циплины «Управление персоналом», «Социология и психология управления».

Таким образом, активные методы и формы обучения являются реальным инструментом, позволяющим воплотить в жизнь современные теории и идеи педагогической науки (личностно-ориентированное обучение, компетентностный и синергетический подходы, саморазвитие личности студента и успешность преподавателя в учебно-воспитательном процессе) для совершенствования качества жизни общества, системы образования в процессе обучения и профессиональной подготовки уже сегодня. В общечеловеческом плане данные инструменты позволяют повысить ценность самого образования, опыта общения и взаимодействия с однокурсниками и преподавателями.