

в-третьих, тесное взаимодействие инновационных центров университетов и институтов профсоюзного и предпринимательского секторов;

в-четвёртых, изменение характера и стиля трудовых отношений в фирмах с целью формирования организационной культуры, способствующей внедрению инноваций.

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ ВУЗА

О. Н. Шкутько

Белорусский государственный экономический университет

Современная ситуация в системе университетского образования приводит к тому, что обучение специалистов сводится к развитию навыков, необходимых для эффективного выполнения будущих должностных обязанностей. Для успешной подготовки таких специалистов необходимо использовать современные и результативные методы обучения. Оценка результатов достигается при реализации современных технологий на практических занятиях студентов. Особенно эффективны активные формы обучения. Для развития логического мышления по оценке предлагаемой ситуации следует комбинировать разные методы обучения. Для проведения деловой игры по методу "мозгового штурма" рекомендуется учебную группу поделить на две подгруппы. Исходная задача и конечная цель задаются преподавателем. Первая группа выдвигает технологии, с помощью которых можно решить поставленную задачу, а вторая выступает в качестве фильтра, отсеивающего нереализуемые технологии. Ценность этого метода заключается в том, что он позволяет "вытащить" такие идеи в технологии образования, которые на практических занятиях студентов никому не приходят в голову. Любые высказанные в ходе "атаки" идеи – даже самые абсурдные – следует записать, чтобы при необходимости к ним можно было вернуться еще раз, а участников обсуждения предупредить, что критиковать друг друга или высказывать какие-то отрицательные оценки строго запрещается. Следующий подход при организации занятия – это проведение деловой игры по методу «дельфи» Этот метод основан на совершенно противоположном принципе, чем метод "мозгового штурма". Все участники также делятся на две подгруппы. Одна из которых предлагает множество алгоритмов решения задачи, а вторая – находит слабые места каждого решения и предлагает пути их устранения. Разновидностью технологического процесса является метод проведения занятий с использованием списка вопросов или предложений, имеющих отношение к поставленной задаче. Метод вопросника можно применять, как для выработки принципиально новых решений, так и для поиска новых идей в заранее очерченной задаче. Одним из вариантов используемого метода на занятиях служит метод вмененных связей, который позволяет дезагрегировать обдумываемую проблему, выявлять входящие в нее элементы, заново их переосмысливать, перекомпоновывать и на основании этой новой комбинации построить другую концепцию или идею. Метод состоит из следующих пяти шагов: - выявить все входящие в проблему элементы; - установить все взаимосвязи между этими элементами; - описать все взаимосвязи в структурированном виде; - проанализировать записанное с целью выявления закономерностей, скрытых в этих взаимосвязях; - выявить новые идеи, вытекающие из этих закономерностей. Чтобы понять особенности и место деловых игр, рассмотрим, что относят специалисты к этим методам. Простую классификацию активных методов обучения дает Н.Н. Козленко: к активным методам обучения, кроме деловых игр, относятся метод анализа конкретных ситуаций и метод разыгрывания ролей. В.Я. Платов делит виды активных методов обучения на анализ конкретных ситуаций и игры: ролевые имитационные; организационно-деятельные; деловые. В имитационных играх часто имеется только одна тиражируемая роль, не моделируется деятельность руководства, остается лишь модель среды. Организационно-деятельные игры применяют для решения сложных социально-производственных задач, требующих объединения усилий различных специалистов. В деловых играх сочетаются признаки метода анализа конкретных ситуаций и ролевых игр, т.е. основой является цельная модель, включающая в себя и объект управления, и управляющую систему. Основными признаками деловых игр В.Я. Платов считает: наличие модели объекта; наличие ролей; различие ролевых целей при выработке решений; взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли; наличие общей цели у всего игрового коллектива; коллективная выработка решений участниками игры; реализация в процессе игры "цепочки решений"; многовариантность решений; правление эмоциональным напряжением; разветвленная система индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры. Н.Н. Козленко дает классификацию дел

28 признакам, среди которых назначение, цели обучения, профиль изучаемого предмета, число участников и т.п. Одним из главных признаков классификации является назначение. В ряде работ определяют три варианта деловых игр, в зависимости от назначения, а именно:

Учебные. Используются в учебном процессе при подготовке или переподготовке специалистов, а также в системе экономического образования;

Производственные. Применяются для решения реальных вопросов текущей деятельности или развития конкретного предприятия, а также для повышения квалификации непосредственно на предприятиях с использованием реального информационного материала;

Исследовательские. Проводятся при экспериментировании в управлении и экономике. Качество обучения повысится, если система автоматизированного обучения сумеет проанализировать усвоение материала обучаемыми и скорректировать дальнейший ход обучения. Необходима обратная связь между подачей учебного материала и его усвоением. В игровых системах важен уровень "интеллекта" конкурентов, запрограммированных в игре, для приближения к реальности необходима база знаний и фактов, а также закономерностей экономического процесса или объекта. Все эти факторы должны вводиться в игру наравне со случайными событиями, и усиливать ее реалистичность. В результате будет смоделирована интеллектуальная игровая среда, которая при соответствующем методическом обеспечении будет способна эффективно обучать пользователей, адаптируясь к их индивидуальным способностям и уровню знаний. Сложность обучения взрослых заключается не только в том, что у них по-другому, чем у детей происходит восприятие учебной информации, но и в том, что они испытали на себе старую педагогическую парадигму. Недостатками этой парадигмы являются: отрыв обучения от жизни; преобладание технократического мышления; ориентация на усвоение обучающимися основ наук в качестве главной цели обучения; основная форма проведения занятий – лекция; ориентация на индивидуальную форму работы; под содержанием образования и обучения понимается одно и то же – то, что подлежит усвоению; экстенсивное развитие образования как следствие экстенсивного развития общества; догматический, объяснительно-иллюстративный или императивный тип обучения. Таким образом, применение системы активных методов обучения, разработанной и совершенствуемой в зависимости от особенностей конкретных учебных ситуаций, целевых аудиторий является одним из ключевых элементов в реализации идеи непрерывного обучения и развитием навыков и знаний индивидов.

**ИННОВАЦИОННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ
ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ И
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ДЛЯ
ОТРАСЛЕВЫХ НАУК**

А.И. Щербаков

*Сибирский государственный университет путей сообщения
(Министерство путей сообщения Российской Федерации)*

Нововведения теперь ищут все, а с тех пор как наука¹ стала сферой занятости, когда определились учителя и ученики, появилось желание одних – учить, у других – учиться, объявилось научное направление – науковедение². Почти одновременно обозначились и пособия на бумажных носителях. В одном случае это были размышления ученых, предназначенные своим ученикам и коллегам, в других – чуть ли не инструкции, как надо «делать» науку или оформлять, например, квалификационные работы.

С развитием науковедения в разное время стало разрабатываться множество различных учебных программ по его, науковедения, разделам.

¹ Наука - сумма накопленных человечеством знаний, деятельность людей с этими знаниями (систематизация, усвоение, переработка, создание новых и т.п.) и дальнейшее использование (апробация) новой информации и конкретных результатов исследования в самой науке и практике реальной жизни общества.

² Науковедение – наука о науках, представляющих собой комплексное исследование опыта функционирования научных систем с целью выработки методов усиления потенциала науки и повышения эффективности научного процесса при помощи средств организационного и социального воздействия [1].