М.А. Коргова

Роль активных методов обучения в современном бизнес-образовании

Становление и развитие рыночных отношений в России предполагает наличие эффективного менеджмента предприятий и организаций. Постановка менеджмента невозможна без профессиональной и современной подготовки кадров, прежде всего, управленческих кадров.

По нашему мнению, исходным положением концепции подготовки управленцев в России является обязательная профессионализация и специализация менеджмента [1]. Сегодня проблема профессионализма человеческой деятельности вообще и, в том числе, профессиональной менеджерской деятельности актуальна в силу нескольких причин. Прежде всего, в силу того, что конкурентоспособность организации напрямую зависит от качества производимого продукта (услуги), а последнее от качества знаний и навыков персонала, его производящих. Профессионализм сотрудников, их деловые и личностные качества становятся определяющими успех любой организации в настоящее время. Обстоятельства сложились так, что сегодня нельзя получить профессию на всю жизнь, не обновляясь, не развиваясь и даже не меняя ее. Поддержание и развитие профессионализма становится делом не только сугубо личным, но делом стратегии и политики организаций и общества [2: 61-62]. В цивилизованном мире давно известен принцип: экономические достижения и уровень развития системы образования тесно взаимосвязаны, и борьба за уровень жизни начинается в школах и институтах.

Все очевидней становится понимание того, что управление профессионализмом человеческих ресурсов должно стать одним из важнейших направлений государственной политики сегодня, когда наша страна имеет множество социальных и экономических проблем. Чтобы занять достойное место в ряду ведущих стран мира наряду с эффективным использованием природно-ресурсного потенциала необходимо использовать трудовой и, прежде всего, интеллектуальный потенциал. Конечно, «поддержание и умножение этого потенциала обходится крайне дорого. Но без него нет, и не может быть инновационного общества, независимого государства, способного к быстрому саморазвитию в современной сложной геополитической и экономической обстановке» [3].

Надо признать, что сегодня теоретиками необходимость профессионализации менеджмента осознана. Профессионализм признается не только требованием к менеджменту, но и одной из тенденций всех изменений, происходящих в менеджменте (вместе с ориентацией на ка-

чество, возрастанием инновационного потенциала менеджмента и диверсификацией) [4: 669].

Второй вопрос после осознания необходимости профессионализма менеджеров – вопрос о создании системы обучения профессионалов. В настоящее время известны три формы обучения.

Первая форма – программы базовой подготовки в высших учебных заведениях, совмещающие специальные знания с целым рядом общеобразовательных дисциплин и рассчитанные на 3-5 лет. Классическое академическое бизнес-образование имеет много достоинств. Но есть и существенный недостаток: расширяя тезаурус студентов, автоматически не вырабатываются навыки и не формируется видение решения управленческих проблем. Вторая форма – тренинговые программы послевузовской подготовки с углубленной специализацией с учетом отраслевой специфики, а также детальным изучением управленческих дисциплин, рассчитанные на короткий период. Тренинги в определенной степени восполняют пробелы в навыках профессиональной деятельности, совершенствуют тезаурус. Третья форма – краткосрочные и функционально-ориентированные программы повышения квалификации, обеспечивающие углубление знаний в конкретных областях (например, в области управления персоналом); курсы, семинары, стажировки и программы обмена, нацеленные на изучение опыта «родственных» компаний в других странах; переподготовка руководящих кадров высшего уровня в виде индивидуального консультирования, самообучения и саморазвития. Здесь в приоритете системы MBA и ДВА в многообразии разновидностей, так как они позволяют за короткий период самостоятельно и с помощью преподавателей приобрести так необходимые для сегодняшнего бизнеса и менеджмента знания, навыки, видение решения управленческих проблем, подкорректировать деловые и личностные качества. Эти системы обучения предлагают комплексный образовательный продукт, состоящий из теоретических знаний, практических навыков и возможностей карьерного продвижения.

Для передовых бизнес-школ характерны:

– тесные связи с реальным сектором экономики, с организациями – клиентами и отраслями, которые активно участвуют в исследовательских проектах;

– ставка на развитие менеджеров от их сегодняшнего предназначения до лиц, оказывающих широкий диапазон консалтинговой помощи;

– сетевой подход к работе с аналогичными бизнес-школами и со структурами бизнеса;

– акцент на пожизненном и непрерывном обучении слушателей в бизнес-школах с постоянными контактами с обучаемыми на всем протяжении их карьеры;

– мультикультурность и интернациональность с точки зрения содержания курсов и конечных результатов;

– исследование последних технологий, способствующих постоянному обучению [5: 300].

Большинство современных российских школ все еще находятся в стадии становления и существенно отличаются от передовых стандартов по многим показателям: преподаватели наших школ меньше, чем западные коллеги занимаются исследовательской деятельностью; мало выступают в западных журналах и неизвестны в широких научных кругах; слабо организована самостоятельная работа студентов; отсутствует обучение по многим существующим на Западе специальностям; недостаточно формализован контроль за знаниями студентов и т.д. Одна из проблем подготовки менеджеров в России – это подготовка менеджеров-универсалов, не знающих специфики управления конкретным ресурсом.

Главной целью обучения менеджменту, на наш взгляд, является научение эффективному управлению объектами различных видов и уровней, обеспечение им конкурентоспособности на рынке. Для того чтобы понять чему и как учить, надо ясно представлять российский менеджмент XXI в. Опыт передовых компаний мира, которые являются флагманами в управлении, показывает, что «неоклассический» менеджмент, который, несомненно, будет скоро иметь место и в нашей стране, нуждается в специалистах, которые будут способны принимать решения в условиях неопределенности, проактивно управлять, работать в отраслях связанных с обработкой знаний и созданием интеллектуальных продуктов. Мы думаем сегодня о создании программ по обучению специалистов нового типа, имеющих теоретические знания и реальную практику менеджмента.

Огромную роль в современном бизнес-образовании играют активные методы обучения, под которыми понимаются методы, позволяющие активизировать учебный процесс, побудить обучаемого к творческому участию в нем. Задачей АМО является обеспечение развития и саморазвития личности обучаемого на основе выявления его индивидуальных особенностей и способностей. Особое место занимает развитие теоретического мышления, которое предполагает понимание внутренних противоречий решаемых задач. В нашем случае активные методы обучения способствуют вовлечению слушателей в решение проблем, мак-

симально приближенных к профессиональным; не только расширяют и углубляют профессиональные знания, но и одновременно развивают практические навыки и умения.

В общем виде, активные методы можно разделить на два типа. АМО 1-го типа включают в себя проблемные лекции, проблемно-активные практические занятия и лабораторные работы, семинары и дискуссии, курсовое и дипломное проектирование, практику, стажировку, обучающие и контролирующие программы, конференции, олимпиады и т.п. Все они ориентированы на самостоятельную деятельность обучаемого, проблемность.

АМО 2-го типа (имитационные) подразделяются на неигровые и игровые. К неигровым АМО относят: метод анализа конкретных ситуаций, тренажеры, имитационные упражнения на нахождение известного решения. Здесь есть моделирование реальных объектов и ситуаций, но отсутствует свободная игра с ролевыми функциями.

К игровым АМО относят: деловые (управленческие) игры, метод разыгрывания ролей, индивидуальные игровые занятия на машинных моделях. Эти методы имеют высокую эффективность в учебном процессе и применяются в ведущих учебных заведениях всего мира. Например, в западных бизнес-школах одним из основных методов обучения является ситуационное обучение. Кейс-стади представляет собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности ответственных менеджеров. Этот метод близок к методу анализа конкретных ситуаций и методу разбора производственных ситуаций.

Наиболее сложными являются игровые АМО. Результат игры – принятие решений по поставленной цели (целям). Условия ее проведения характеризуются невозможностью полной формализации всей задачи, наличием неопределенностей, конфликтов, рисков.

Сам по себе метод, как правило, не бывает «активным» или «неактивным», все зависит от характера деятельности участников образовательного процесса. Отметим, что в западных исследованиях и в документах ЮНЕСКО примерно в тот же временной период использовался термин «интерактивные методы», акцентирующий внимание на двусторонней активности субъектов обучения (субъект-субъектное взаимодействие). Интерактивные методы обучения (ИМО) – Интерактивный («Inter» – это между, «act» – действовать) – означает «взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо» [6: 57].

Интерактивные методы – это разновидность активных. Они ориентированы на взаимодействие учеников не только с учителем, но и друг с

другом и на доминирование активности учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных уроках сводится к направлению деятельности слушателей на достижение целей занятия. При подготовке важно разработать интерактивные упражнения и задания, в ходе выполнения которых ученик изучает материал.

В интерактивном режиме может использоваться большинство известных методов обучения, если они реализуют субъектные позиции преподавателя и студента. Обучение в интерактивном режиме характеризуется резким снижением внешней (поведенческой) активности педагога, своеобразным «перераспределением активности» от преподавателя к студенту.

Следует заметить, что активные формы обучения (деловые игры, дискуссии, круглые столы, тренинги) хорошо воспринимаются аудиторией. Важным преимуществом активных форм обучения является то, что они позволяют получать не только и не столько профессиональные знания, они помогают развивать необходимые управленцам способности, такие профессиональные качества как инициативность, самостоятельность, умение креативно мыслить, аргументированно отстаивать свою точку зрения, воспринимать новое, умение принимать решения коллективно, цивилизованно обмениваясь знаниями и опытом.

Несмотря на успехи и накопленный опыт в деле обучения управленческих кадров в современном бизнес-образовании России, мы убеждены в том, что процесс обучения можно и нужно совершенствовать. В основу оптимизации учебного процесса, по нашему мнению, должны быть положены следующие элементы: широкое использование современных методик профессионального обучения с применением компьютерной техники; дальнейший акцент на активные формы обучения слушателей; организация широкого обмена опытом между слушателями; улучшение обеспечения слушателей учебно-методической и справочной литературой; преобладание индивидуальных форм обучения; актуализация и конкретизация учебного процесса, повышение его содержательности; строгий учет особенностей контингента обучающихся, их знаний и опыта, специфики профессиональной деятельности.

Решение насущных проблем подготовки менеджеров для реального сектора экономики позволит оптимизировать менеджмент предприятий и организаций и, в конечном счете, повысить эффективность их работы.

Библиографический список

1. Коротков Э.М. Концепция менеджмента: учеб. пособие. М.: Дека, 1996; Ладанов И.Д. Практический менеджмент. М., 1995; Щербина В.В. Проблема менеджмента в сфере управления человеческими ресурсами // Социол.

исследования. 2003. № 7; Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М., 1998.
2. Калачева Т.Г. Профессионализм государственных и муниципальных служащих как цель деятельности образовательных систем // Социология власти. Информационно-аналитический бюллетень. 1999. № 5-6.
3. Львов Д. Без эффективной экономики знаний у нашей страны нет будущего // Экономические новости. 2003. № 2.
4. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. М.: ИКП «ДеКА», 2004.
5. Крейнер С. Ключевые идеи менеджмента; пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2002.
6. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий. М.: АПКиПРО, 2003.