

Клопова О.К. — Комышова Л.Н.

Проблемное обучение как технология высшего профессионального образования, используемая при подготовке специалистов в области управления персоналом

В статье рассматривается проблемное обучение как основная образовательная технология высшего профессионального образования, используемая при подготовке специалистов в области управления персоналом.

The article considers the problem of education as a basic educational technology of higher professional education used in the preparation of specialists in the field of personnel management

Технология – это детально прописанный путь осуществления той или иной деятельности в рамках выбранного метода, который направлен на реализацию научных идей, положений, теорий в практике.

Образовательные технологии различаются по разным основаниям: по источнику возникновения (на основе педагогического опыта или научной концепции), по целям и задачам (формирование знаний, воспитание личностных качеств, развитие индивидуальности), по возможностям педагогических средств (какие средства воздействия дают лучшие результаты), по функциям преподавателя, которые он осуществляет с помощью технологии (диагностические функции, функции управления конфликтными ситуациями), по тому, какую сторону педагогического процесса “обслуживает” конкретная технология, и т.д..

Образовательная технология представляет собой построение деятельности преподавателя, в котором входящие в него действия представлены в определенной последовательности и предполагают достижение прогнозируемого результата.

Основным документом, регламентирующим сферу высшего профессионального образования, является Государственный образовательный стандарт, который определяет: требования к качеству подготовки кадров; содержание образования; необходимый и достаточный уровень подготовленности обучающегося и квалифицированные требования к выпускникам вузов; максимальный объем учебной нагрузки; процедуры и механизмы оценки деятельности образовательных учреждений и качества подготовки кадров.

В соответствии с п.39 Типового положения о вузе и ФГОС ВПО бакалавриата по направлению подготовки «Управление персоналом» содержание и организация образовательного процесса при реализации данной ООП регламентируется учебным планом бакалавра с учетом его профиля; рабочими программами учебных курсов,

предметов, дисциплин (модулей); материалами, обеспечивающими качество подготовки и воспитания обучающихся; программами учебных и производственных практик; годовым календарным учебным графиком, а также методическими материалами, обеспечивающими реализацию соответствующих образовательных технологий. [1]

Образовательные технологии рассматриваются при этом как применение научных принципов организации практики обучения, как знание о необходимых процедурах для проектирования новой или модернизированной практики обучения.

Анализируя состояние научного статуса образовательной технологии, следует отметить, что: некоторые авторы рассматривают технологию обучения как науку и искусство; другие связывают технологию обучения с дидактической функцией проектирования. Существуют подходы, в которых технология обучения определяется как некий профессиональный инструментарий, предусматривающий всевозможные технические средства обучения, тогда технология рассматривается как способ технизации процесса обучения. В самом общем виде технологию обучения определяют как знание о необходимых процедурах для проектирования новой или несколько модернизированной практики обучения. В этом случае технология рассматривается как применение научных принципов организации практики обучения. [2]

В ряде случаев наблюдается стремление интегрировать эти подходы, тогда за основу технологии принимаются не только научные знания, но и деятельность преподавателя, которая должна строиться на научных принципах.

Основные образовательные технологии, используемые при подготовке специалистов в области управления персоналом следующие: проблемное обучение, модульное обучение, знаково-контекстное обучение и дистанционные образовательные технологии. В реальности создавшееся положение в науке не помогает практике, мы имеем технологии в виде методик преподавания, недостаток которых состоит в одностороннем – предметном обосновании, при этом отсутствуют психологическое и общедидактическое обоснования. Эффектом этих методик являются предметные знания, которые плохо сочетаются с логическими действиями их выведения, обобщения и систематизации. Еще одно негативное последствие состоит в том, что предметные методики не формируют умения обучающихся переводить знания в действия. Технология обучения отражает теорию обучения, является стратегией и тактикой действий преподавателя в зависимости от того, какой технологический уровень она моделирует. Технология обучения связана с методами, но их зависимость может определяться по-разному в связи с различной трактовкой метода обучения.

Рассмотрим проблемное обучение, как технологию, реализуемую в вузе. Вопросом проблемного обучения были заняты такие зарубежные ученые как Ж.-Ж. Руссо, И.Г. Песталоцци, Ф.А. Дистервег, Дж. Дьюи, Дж. Брунер. В отечественной педагогической литературе идеи проблемного обучения актуализируются, начиная со второй половины 50-х гг. XX в.

Особый вклад в разработку теории проблемного обучения внесли российские ученые М.А. Данилов, В.П. Есинов, Я.А. Коменский, М.И. Махмутов, А.М. Матюшкин, А.В. Брушлинский, Т.В. Кудрявцев, И.Я. Лернер, И.А. Ильницкая, К.Д. Ушинский, и др. Наиболее обобщенное определение проблемного обучения сформулировал М.И. Махмутов. По мнению автора проблемное обучение – это тип развивающего обучения,

в котором сочетаются систематическая самостоятельная поисковая деятельность обучающихся с усвоением ими готовых выводов науки, а система методов построена с учетом целеполагания и принципа проблемности; процесс взаимодействия преподавания и обучения ориентирован на формирование познавательной самостоятельности обучающихся, устойчивых мотивов учения и мыслительных (включая и творческие) способностей в ходе усвоения ими научных понятий и способов деятельности, детерминированного системой проблемных ситуаций.

Основным элементом проблемного обучения является «проблемная ситуация», которая имеет свою функциональную характеристику. Проблемное обучение направлено на формирование познавательной самостоятельности обучающихся в области управления персоналом, развитие их логического, рационального, критического и творческого мышления и познавательных способностей. В этом и заключается его главное отличие от

традиционного объяснительно-иллюстративного обучения. При освоении дисциплин «Основы управления персоналом», «Мотивации трудовой деятельности» учитываются основные особенности проблемного обучения

Первая и важнейшая особенность – это специфическая интеллектуальная деятельность студентов по самостоятельному усвоению нового категориально-понятийного аппарата путем решения учебных проблем, что обеспечивает сознательность, глубину, прочность знаний и формирование логико-теоретического и интуитивного мышления.

Вторая особенность состоит в том, что используемые подходы в проблемном обучении – наиболее эффективное средство формирования мировоззрения, поскольку в процессе проблемного обучения складываются черты диалектического, критического, творческого мышления. Самостоятельное решение проблем студентами одновременно является и основным условием превращения знаний в убеждения, так как только диалектический подход к анализу всех процессов и явлений действительности формирует систему прочных и глубоких убеждений.

Третья особенность вытекает из закономерной взаимосвязи между теоретическими и практическими проблемами в области управления персоналом и определяется дидактическим принципом связи обучения с практикой и использование жизненного опыта студентов при проблемном обучении выступают не как простая иллюстрация теоретических выводов, правил, а главным образом как источник новых знаний и как сфера приложения усвоенных способов решения проблем в практической деятельности. По этой причине связь с жизнью служит важнейшим средством создания проблемных ситуаций и критерием оценки правильности решения учебных проблем.

Современные технологические модели обучения выражают основные методологические принципы построения обучения – методологию гуманистического, развивающего, личностно-ориентированного процесса организации обучения. Под активностью в учебном процессе подразумевается такое количество деятельности, которые характеризуются высоким уровнем мотивации, созданной потребностью к усвоению умений и навыков, результативностью.

В связи с этим проблемное обучение как творческий процесс представляется как решение нестандартных научно-учебных задач нестандартными методами. Если тренировочные задачи предлагаются обучающимся для закрепления знаний и отработки навыков, то проблемные задачи – это всегда поиск нового способа решения. Суть проблемной интерпретации учебного материала состоит в том, что преподаватель ставит перед обучающимися проблемные задачи, побуждая искать пути и средства их решения. Проблема позволяет прокладывать путь к новым знаниям и способам действия. Принципиально важен тот факт, что новые знания даются не для сведений, а для решения самой проблемы. При традиционной педагогической стратегии – от знаний к проблеме не вырабатываются умения и навыки самостоятельного научного поиска, поскольку даются для усвоения его готовые результаты. Решение проблемы требует включения творческого мышления. Технология работы с проблемной ситуацией при изучении указанных дисциплин в учебном процессе предполагает несколько основных этапов. Первоначальный этап предусматривает индивидуальную самостоятельную работу обучающихся с материалами, которая заключается в идентификации проблемы, формулировании ключевых альтернатив, и предложения решения или рекомендуемого действия. Затем предполагается работа в малых группах по согласованию видения ключевой проблемы и ее решений. Заключительным этапом является презентация и экспертиза результатов малых групп на общей дискуссии.

При проблемном обучении процесс мышления включается лишь с целью разрешения проблемной ситуации, оно формирует мышление, необходимое для решения нестандартных задач. Такие компетенции как умение применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования в области проектной деятельности определены Федеральным Государственным стандартом высшего профессионального образования и формируются в процессе преподавания дисциплины «Основы управления персоналом» при активном использовании методов разбора практических ситуаций. Проблемное обучение при освоении дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» реализуется с помощью таких практических ситуаций как «Мотивационный процесс», «Система оплаты труда персонала» и направлено на формирование умений применять на практике знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования.

Роль преподавателя в успешности проблемного обучения заключается в обеспечении достаточной мотивации, способной вызвать интерес к содержанию проблемы. Необходимо обеспечить посильность работы с возникающими на каждом этапе проблемами (рациональное соотношение известного и неизвестного), определить значимость информации, получаемой при решении проблемы обучающимся.

Главные психолого-педагогические цели, которые ставятся преподавателем в ходе проблемного обучения: развитие мышления и способностей обучающихся, развитие творческих умений; усвоение обучающимися знаний, умений, приобретенных в ходе активного поиска и самостоятельного решения практических проблем. В результате эти знания, умения более прочные, чем при традиционном обучении. При этом воспитывается активная творческая личность обучающегося, умеющего видеть, ставить и решать

нестандартные задачи, обеспечивается развитие профессионального проблемного мышления. [3]

Применение в учебном процессе анализа реальных производственных ситуаций, с которыми обучающийся столкнется в своей будущей профессиональной деятельности, прежде всего, помогает решить проблемы профессионального обучения и общего социального развития, путем таких средств и методов, которые обеспечивают развитие личности и формируют у человека способности исследовательского и творчески преобразующего отношения к окружающей действительности.

Одновременно обучающийся наряду с профессиональными приобретает специальную компетенцию – навыки специального взаимодействия и управления людьми, коллегиальность, умение руководить и подчиняться. [4]

В процессе использования образовательных технологий важно помнить, что цель – важнейший показатель в оценке результатов деятельности, в цели заложена модель будущего. Цель, отраженная в учебном процессе, перерастает в интерес при условии ее осознания и перерастания в личностный смысл. Познавательный интерес формируется в деятельности и является внутренним стимулом учения. Благодаря этому учебный процесс становится активным и творческим.

Список литературы

1. ФГОС ВПО бакалавриата по направлению подготовки «Управление персоналом».
2. Клопова О.К. Проектирование модели системы непрерывной профессиональной подготовки специалистов по управлению персоналом // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. Тамбов, 2011. №4 (35).
3. Клопова О.К. Использование компетентностного подхода в профессиональном обучении специалистов в области кадрового менеджмента // Гуманитарий: научный журнал. Саранск: Издат. центр ИСИ МГУ им. Н.П. Огарева, 2010. № 9.
4. Бацунов Ю.В., Комышова Л.Н. Человеческий потенциал в социально-экономическом развитии организаций // Вестник Воронежского государственного технического университета– Воронеж: ВГТУ, 2008. -. Том 4 (№3).- С.107-110.