

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СТУДЕНТОВ

*Погодина Е.К., старший преподаватель
кафедры социальной педагогики УО «БГПУ им. М. Танка»*

Целью современного высшего образования является формирование профессионально компетентной, социально активной, творчески самостоятельной личности специалиста. В условиях перехода к информационному обществу важным становится приобщение студентов к самостоятельной работе, формирование таких качеств мышления, которые позволили бы им самостоятельно усваивать постоянный поток новой информации, развитие культуры самообразования, самоорганизации и самоконтроля. Подготовка современного специалиста требует коренного изменения стратегии и тактики обучения в вузе. Нужны новые методы и подходы в обучении, которые помогут научить студентов учиться, самостоятельно находить и усваивать нужную информацию.

Одним из факторов развития профессиональной компетентности будущих специалистов в высших учебных заведениях стала ориентация на интерактивное обучение. Интерактивное обучение - это диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и студентов, предполагающее свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы, характеризующееся высоким уровнем активности студентов. Активные методы обучения – это способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом [1]. Активные методы обучения направлены на самостоятельное овладение студентами знаниями в процессе активной познавательной деятельности.

К активным методам обучения относятся: дискуссии, «мозговые атаки», круглые столы, кейс-метод, деловые игры и др. Дискуссия, как метод обучения, представляет собой специально запрограммированное свободное обсуждение теоретических вопросов учебной программы, которое обычно начинается с постановки стимулирующих вопросов или высказывания тезисов, подготовленных заранее. Эти вопросы или тезисы могут основываться на информации из предшествующих занятий. Этот метод часто используется на семинарах и практических занятиях. Метод «мозговой атаки» – это поиск ответа специалистов на любую сложную проблему посредством интенсивных высказываний всевозможных входящих в голову идей и предложений. При этом, ничто из произнесенного участниками не подвергается сомнению, не критикуется, обеспечивается полная свобода высказыванию любых идей. «Круглый стол» организуется для повышения эффективности усвоения теоретических проблем путем рассмотрения их в разных научных аспектах, с участием специалистов разного профиля и направлений деятельности [2].

Одним из наиболее эффективных и распространенных методов организации активной познавательной деятельности студентов является «кейс-метод». Студентам предлагается осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает какую-либо практическую проблему и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Ситуации могут быть представлены в виде описания, видеофильма и т.п. «Кейс-метод» имеет широкие образовательные возможности. Многообразие результатов, при использовании данного метода можно разделить на две группы – учебные результаты, связанные с освоением знаний и навыков (освоение новой информации, освоение методов сбора данных, освоение методов анализа и др.), и образовательные результаты, образованные самими участниками взаимодействия, реализованные личные цели обучения (повышение уровня профессиональной компетентности, появление опыта принятия решений, действий в новой ситуации, решения проблем и др.) [3].

Особого внимания заслуживает метод «деловой игры», суть которого заключается в учебном моделировании ситуаций профессиональной деятельности, поиске новых способов ее выполнения и обучении будущих специалистов выполнению соответствующих профессиональных функций. Деловые игры характеризуются: принудительной активацией мышления; достаточно длительным временем вовлечения студентов в учебный процесс; самостоятельной творческой выработкой решения, повышенной степенью мотивации и эмоциональности; постоянным взаимодействием студентов и преподавателей посредством прямых и обратных связей. В процессе деловой игры участники «проживают» события в игровой форме, что позволяет в психологически безопасном пространстве отрефлексировать собственные знания и умения, осознать их как ценность и укрепить мотивацию развития.

В ходе учебной деловой игры реализуются следующие психолого-педагогические принципы: имитационного моделирования конкретных условий и игрового моделирования содержания деятельности специалистов; проблемности — в основе деловой игры лежит определенная проблема, на решение которой и направлена игра; совместной деятельности участников; диалогического общения и взаимодействия партнеров по игре как необходимое условие решения учебных задач, подготовки и принятия согласованных решений, развития познавательной активности; двуплановости игровой учебной деятельности — достижение игровых целей служит средством реализации целей развития личности специалиста, целей обучения и воспитания.

Использование деловых игр в процессе обучения способствует:

- повышению интереса студентов к учебным занятиям, а также к проблемам, которые моделируются и разыгрываются в их процессе;
- росту познавательной активности студентов;
- улучшению отношения студентов к учебному процессу и другим формам занятий;

- изменению отношения студентов к тем конкретным ситуациям, которые были предметом деловой игры, и к людям, служившим персонажами в игре;

- изменению самооценки обучаемых (в сторону большей объективности);

- изменению оценки возможностей человеческого фактора;

- изменению в лучшую сторону взаимоотношений обучаемых и преподавателей [4].

В процессе деловой игры у студентов формируются следующие профессиональные умения:

- общения на формальной и неформальной основах и эффективного взаимодействия на равных;

- ориентации в конфликтных ситуациях и правильного их разрешения;

- получения и обработки нужной информации, оценки, сравнения и усваивания ее;

- принятия решений в неопределенных ситуациях;

- умение проявлять качества лидера;

- распоряжаться своим временем, распределять работу среди других, давать им необходимые полномочия, оперативно принимать организационные решения;

- ставить перспективные цели, использовать благоприятные возможности;

- критически оценивать вероятные последствия своих решений, учиться на своих ошибках.

Представленные активные методы обучения оказывают положительное влияние на способность будущих специалистов генерировать идеи, собирать и анализировать информацию, вырабатывать альтернативные решения, эффективно взаимодействовать с коллегами, решать возникающие проблемы, следовательно, способствуют формированию профессиональной компетентности студентов.

Список использованных источников:

1. Смолкин, А.М. Методы активного обучения / А.М. Смолкин. – Москва: Высшая школа, 1991. — 176 с.
2. Шамис, В.А. Активные методы обучения в вузе / В.А. Шамис // Сибирский торгово-экономический журнал. — 2011. — №14. — С. 136-144.
3. Шумова, И.В. Активные методы обучения как способ повышения качества профессионального образования / И.В. Шумова // Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. II. — Челябинск: Два комсомольца, 2011. — С. 57-61.
4. Хруцкий, Е.А. Организация проведения деловых игр: учебно-методическое пособие для преподавателей средних специальных учебных заведений / Е.А. Хруцкий. — Москва: Высшая школа, 1991. — 320 с.