

ИНТЕРАКТИВНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ МЕНЕДЖМЕНТУ – АКТИВИЗАЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТА

*Лукичева Любовь Ивановна,
профессор кафедры экономики и менеджмента Национального исследовательского
университета
«Московский институт электронной техники»,
доктор экономических наук, профессор
fmn@miee.ru*

*Вендина Ирина Александровна,
ст. преподаватель кафедры экономики и менеджмента Национального
исследовательского университета
«Московский институт электронной техники»
fmn@miee.ru*

Аннотация

Изложен подход к организации интерактивного обучения студентов, в основу которого положены принципы сочетания индивидуальной и коллегиальной работы обучающихся, активизации взаимодействия преподавателя с аудиторией на лекциях и практических занятиях. Приводятся конкретные примеры авторской методики применения интерактивных форм обучения, способствующей повышению заинтересованности студентов, вовлечению их в процесс обсуждения и принятия обоснованных решений развитию их аналитических способностей.

Ключевые слова: интерактивные формы обучения, активизация взаимодействия, повышение заинтересованности обучающихся.

В последнее время акцент внимания преподавателей высшей школы сосредоточен на использовании интерактивного подхода к обучению студентов. Актуальность этой задачи во многом объясняется необходимостью вовлечь студентов в процесс познания важнейших профессиональных основ, развития аналитических способностей, получения навыков аргументации выбора предпочтительных решений. Однако эта задача актуальная для

преподавателя во все времена была раньше и успешно решалась. В чем же отличие на современном этапе? Изменяются условия и возможности, в которых осуществляется процесс обучения (преподавания). С одной стороны - расширился спектр источников информации для обучающихся, активно используются технические средства визуализации на занятиях, компьютерные (программные) средства поддержки и аналитической обработки информации.

С другой стороны - в последнее время приходится часто сталкиваться с безучастным присутствием на занятиях студентов (особенно младших курсов) неприученных к аналитическому мышлению в школьный период, а лишь к тестированию. При этом они перегружены поверхностными знаниями, а неконкретной информацией.

В связи с вышесказанным эффективность интерактивного обучения зависит от многих факторов, связанных и с профессиональным уровнем преподавателя и с отличающимися способностями и уровнем подготовки студентов.

Преподаваемый цикл дисциплин по менеджменту характеризуется спецификой этой области знаний и практики их использования. Специфика менеджмента в частности отражена на рис. 1. Наряду с этим важной особенностью является трудность формализации процесса управления, в ходе которого зачастую управленческие решения принимаются экспертным путем и, следовательно, их эффективность зависит от компетентности управленца.

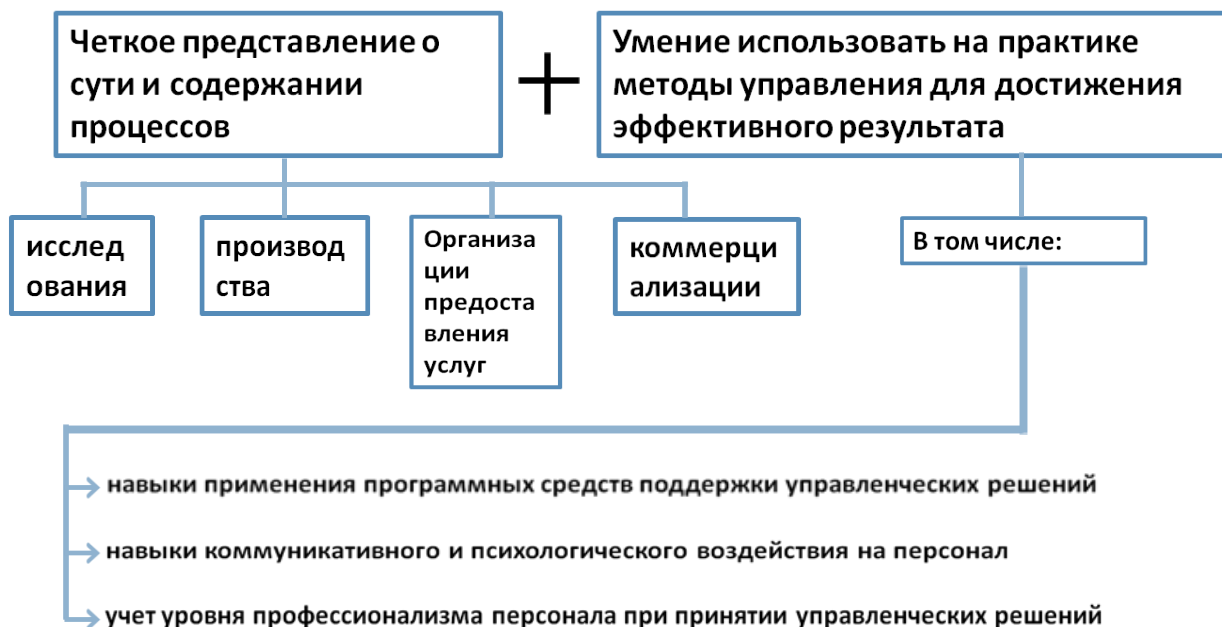


Рис. 1. Специфика менеджмента

Кроме того, личное общение с персоналом, характеризующимся не только разным уровнем профессиональной подготовки, но и психоэмоциональным состоянием связано с особыми требованиями к компетентности руководителя в процессе взаимодействия с подчиненными.

Важными составляющими компетентностного подхода к формированию деловых качеств руководителя при обучении менеджменту в частности являются: развитие аналитических, организаторских способностей, умение логично, содержательно, лаконично ставить цели и задачи, излагать главную идею в доступной форме для понимания разными категориями работников.

Эти навыки, деловые качества прививаются путем интерактивного обучения студентов бакалавриата и магистратуры на лекциях и практических занятиях в ходе изучения определенной темы.

Используются различные формы интерактивного обучения, в том числе: лекции-беседы, лекции-дискуссии, конференции с обсуждением докладов и презентаций, лекции-викторины, учебные фильмы с обсуждением, а также практические занятия в виде деловых игр, кейс-стадии и др.

Порядок подготовки и проведения лекции-беседы представлен на рис. 2. Как правило, лекции-беседы направлены на привлечение внимания студентов к сложным темам дисциплины, требующим особого осмысления и аргументации ответов на вопросы преподавателя.

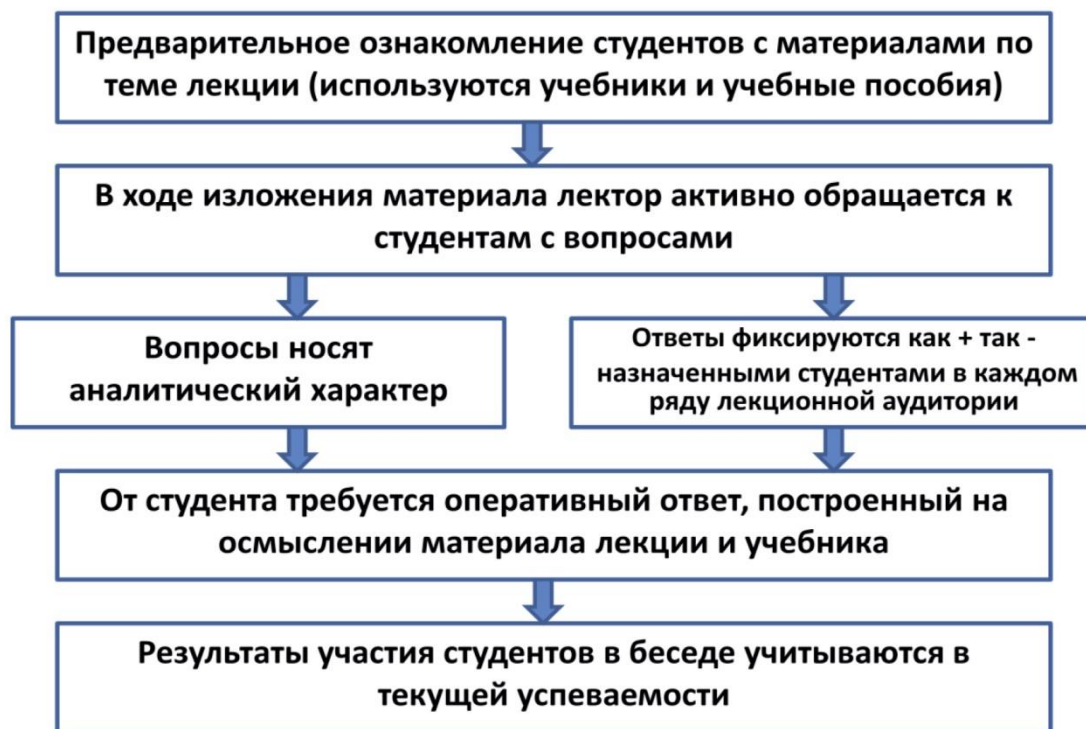


Рис. 2. Порядок подготовки и проведения лекции-беседы

Порядок подготовки и проведения лекции-дискуссии представлен на рис. 3. Эта форма интерактивного обучения направлена на закрепление навыков использования методов анализа и обоснования выбора эффективного управленческого решения, развития способности оптимизировать выбор на основе полученных знаний в ходе обучения.

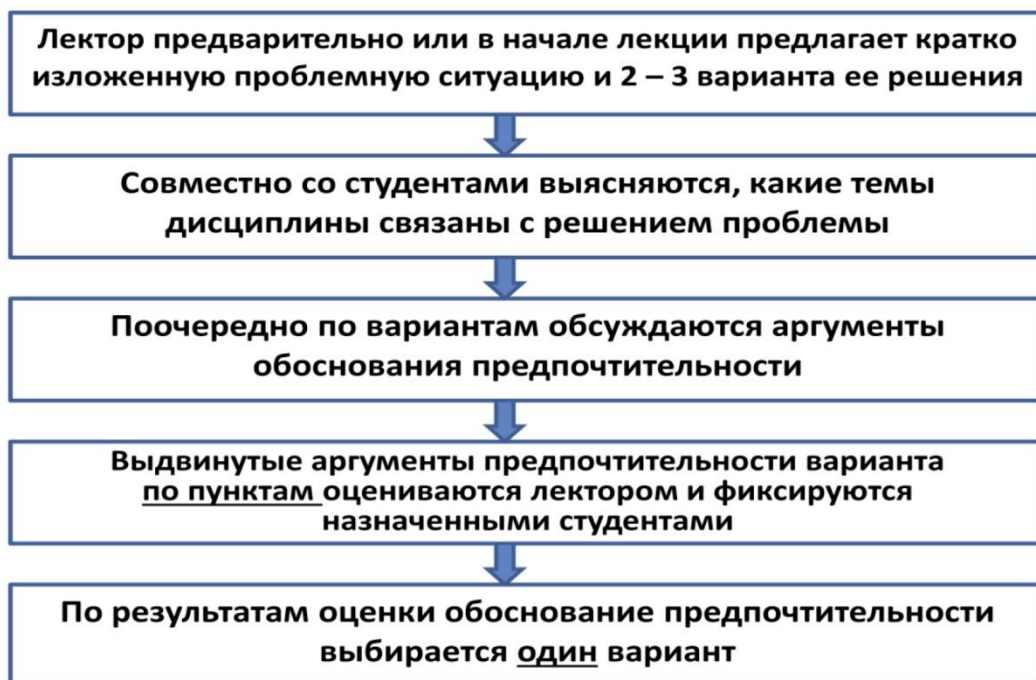


Рис. 3. Порядок подготовки и проведения лекции-дискуссии

Конференция как форма интерактивного обучения, как правило, организуется по темам из числа выделенных на самостоятельную работу для всех студентов. Однако к докладчикам предъявляется требование, чтобы в докладах не только излагалась определенная информация по теме, но должны быть выделены ключевые аспекты и выводы для конспектирования и вопросов преподавателя и студентов.

Так, например, доклад студента IV курса по дисциплине «Основы управления интеллектуальным капиталом» на тему «Деловая репутация организации» включает: понятийный аппарат (в т.ч. о положительной и отрицательной деловой репутации), результаты анализа факторов, влияющих на формирование деловой репутации, информацию об известных подходах к оценке гудвилла, примеры успешных в этом плане компаний.

По завершении цикла лекций и практических занятий проводится занятие-викторина, в ходе которого обсуждаются ответы на вопросы, представленные на слайдах. Например, перечень вопросов итогового занятия-

викторины по истории менеджмента, основам менеджмента и теории организации включает 43 вопроса (см. рис. 4).

Вопрос 1

- Является ли студенческий совет МИЭТ организацией? Почему?



Вопрос 3

- Вы хотите поучаствовать в товариществе, но готовы рисковать только своим вкладом. Возможно ли это?



Вопрос 10

- В каком произведении изложены взгляды на управление Древнерусским государством?



Вопрос 11

- Кто «двигал» управленческую мысль Византии?



Рис. 4. Примеры вопросов из лекции-викторины

Отличительной особенностью деловых игр, выполняемых по учебникам и учебным пособиям, разработанным преподавателями кафедры [1,2,3,4] состоит в том, что они с одной стороны направлены на активизацию самостоятельной работы, а с другой - на коллегиальное взаимодействие и выработку обоснованных решений. Среди многих примеров такого подхода можно привести деловую игру «Эффективный менеджер» по дисциплине «Теория менеджмента». Краткое изложение примера проведения деловой игры приведено на рис 5.

На примере деловой игры «Эффективный менеджер»

Задание: по основным функциям менеджмента подгруппа (4 ÷ 6 чел.) студентов должна обосновать перечень деловых качеств менеджера, необходимых для эффективного выполнения функций управления

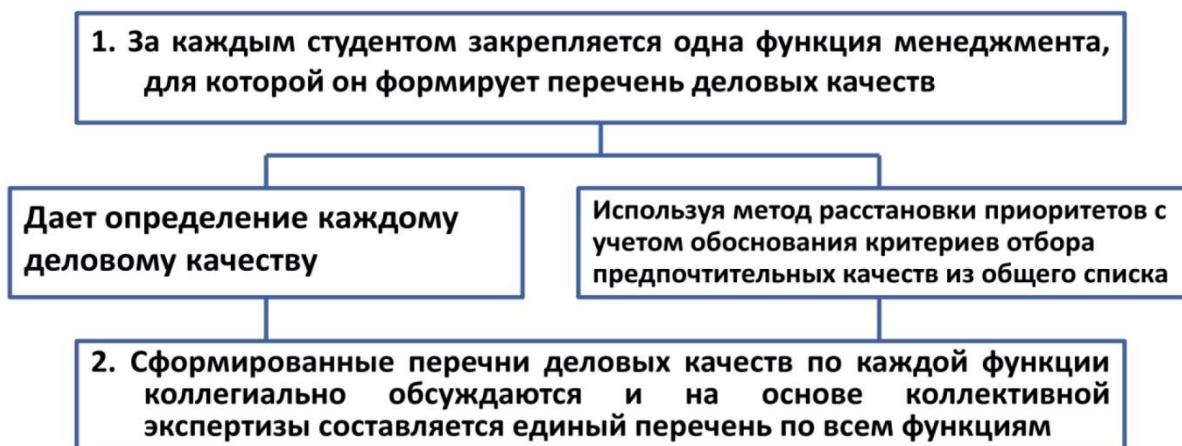


Рис.5. Активизация самостоятельной работы студента и группы на практических занятиях

Особо хотелось бы отметить, сколь полезно студенту в процессе составления деловых качеств, необходимых менеджеру, уделить внимание определению сути качества, поскольку зачастую встречается неверное их понимание. Важно это и с точки зрения привития навыков точного, содержательного отражения ключевых характеристик.

Используемый нами опыт в работе с магистрами основан на привлечении их к самостоятельной работе с научно-практической литературой, с периодическими изданиями, в т.ч. специализированными журналами.

В результате работы над источниками магистр должен подготовить аналитический обзор (отчет) статьи по теме, изучаемой в дисциплине (например «Менеджмент интеллектуального капитала»). Аналитический обзор научно-практического материала составляется по определенным требованиям, форме и включает самостоятельную оценку магистром содержания,

предложения и дополнения корректирующего характера, либо согласие с автором. Результаты анализа обсуждаются в группе.

Таким образом, по нашему мнению целью применения интерактивных форм обучения бакалавров и магистров является приобретение необходимых компетенций для дальнейшей практической или исследовательской деятельности с учетом привлечения их заинтересованности, проявления индивидуальности и самостоятельности в сочетании с навыками успешного взаимодействия в группе, в коллективе.

Литература:

1. Лукичева Л.И., Егорычева Е.В. Менеджмент организации: теория и практика Учебник. М.: Омега-Л, 2012. 488 с.
2. Лукичева Л.И., Еленева Ю.А., Егорычева Е.В. Менеджмент интеллектуального капитала: теория и практика. Учебник для магистров. М.: Омега-Л, 2014. 323 с.
3. Лукичева Л.И. Управление персоналом. Конспект лекций. М.: Омега-Л, 2011. 264 с.
4. Лукичева Л.И., Егорычев Д.Н., Егорычева Е.В. Основы управления интеллектуальным капиталом. Учебное пособие. М.: МИЭТ, 2012. 136 с.