

УДК 377.1

Т. А. Машанов,факультет экономики, менеджмента, сервиса и туризма,
Омский государственный педагогический университет
Научный руководитель: канд. пед. наук, доц. П. И. Фролова

Изучение имитационных методов обучения управленческо-экономическим дисциплинам в колледже

Аннотация. Анализируется теория имитационных методов обучения применительно к изучению дисциплины «Менеджмент» в колледже. Изучается определение и классификация имитационных групп методов.

Ключевые слова: имитационные методы обучения, управленческо-экономические дисциплины, обучающиеся, профессиональное образование.

В настоящее время возрастают требования к результату специального профессионального обучения, включая направления по «Менеджменту». От будущих специалистов ожидают владение профессиональными умениями и знанием по принятию управленческих решений в ситуациях риска. Это обуславливает деятельность преподавателя среднего профессионального образования.

Педагогу требуется в совершенстве владеть методами и технологиями, активизирующими учебно-профессиональную деятельность учащихся и развивающими профессиональные компетенции. Для достижения данной цели многие ученые-педагоги выделяют в группе активных методов обучения имитационные.

Д. Н. Кавтарадзе в зависимости от направленности на формирование системы знаний или овладение практическими умениями и навыками разделяют активные методы обучения на неимитационные и имитационные группы методов. Следовательно, использование первой или второй группы методов формируют форму (вид) занятия: неимитационное или имитационное [2].

С помощью имитационных методов обучения воспроизводится индивидуальная или коллективная профессиональная деятельность, что способствует более успешному решению педагогических проблем и проблемных ситуаций. Обязательным для таких методов является наличие имитационной модели объекта, процесса, деятельности.

По классификации В. А. Слостенина и Е. П. Белозерцева, имитационные методы можно разделить на игровые и неигровые. К первой группе относятся многовариативный выбор оптимального решения

(«мозговой штурм»); деловые игры; разыгрывание ролей и игровое проектирование индивидуального технологического процесса. Вторая группа включает ситуационные решение задач (кейсы); подведение итогов и оценка преподавателем занятий; обсуждение разработанных вариантов; проведение семинара и индивидуальный тренажер [3].

М. Я. Виленский [1] приводит ключевые черты игровых методов:

- Наличие вариативности решений, которые требуется сузить до наиболее рациональных и эффективных.
- Обусловленность процесса принятия решений ситуацией неопределенности и приближенность к профессиональной среде.
- Широкий спектр возможностей для проведения игры, отличающихся от условий традиционного обучения, и характерные элементы для деятельности реальной профессии.
- Определенные временные границы и возможность повторить обыгрываемую ситуацию.
- Наглядность причинно-следственных связей при принятии решения.
- Возможность применения полученных студентами теоретических знаний и умений в процессе практической деятельности, развитие профессиональных компетенций.
- Наличие условий для индивидуального личностного развития.

В рамках данного исследования был разработан сценарий практического занятия по теме «Деловое и управленческое общение» по дисциплине «Менеджмент» с применением имитационного метода, а именно деловой игры «Повышение и увольнение». В ходе занятия студенты разделяются

по четыре человека в группы. Внутри группы распределяются роли управляющего и трех его заместителей. В рамках игры управляющему требуется принять решение о повышении одного из сотрудников и увольнении другого. Студенты, играющие роль заместителей, должны обосновать причины повышения своей кандидатуры. Управляющий, выслушав каждого, принимает решение, аргументируя свою позицию. Игра проходит в четыре раунда, в процессе которых каждый будет иметь возможность исполнить роль руководителя. По итогам выставляются оценки: 0 баллов — подчиненному, который не справился с задачей и чьи аргументы были неубедительны; 1 балл — заместителю, чьи аргументы были недостаточно убедительными и который остается на своей должности, и 2 балла — тому, кто справился с задачей, представил убедительное обоснование и был повышен.

После проведения всех раундов преподаватель организует обсуждение результатов деловой игры и деятельности студентов.

Данная игра направлена на развитие коммуникативных способностей студентов, развитие навыков делового общения, умений грамотно обосновать свою позицию и принимать управленческое решение при непосредственном диалоге с подчиненными.

Можно сделать вывод, что имитационная группа активных методов включает в себя множество методик и приемов, направленных не только на активизацию учебно-познавательной деятельности, но и на погружение студентов в условия, близкие к реальной управленческой среде. Реализация имитационных методов активно способствует формированию и развитию профессиональных компетенций студентов среднего профессионального образования.

1. Виленский М. Я., Образцов П. И., Уман А. И. Технология профессионально-ориентированного обучения в высшей школе. — Орел : Орл. гос. ун-т, 2008. — 269 с.

2. Кавтарадзе Д. Н. Обучение и игра. Введение в активные методы обучения : учеб. пособие. — М. : Моск. психол.-соц. ин-т : Флинта, 1998. — 191 с.

3. Педагогика профессионального образования : учеб. пособие / [Е. П. Белозерцев и др.] ; под. ред. В. А. Сласс-тенина. — М. : Академия, 2004. — 368 с.