

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН
МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
Карагандинская академия им. Б. Бейсенова

С. С. Туркенова

**КЛАССИФИКАЦИЯ
ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ
В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ ВУЗОВ**

**КАРАГАНДА
2019**

РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН
МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
Карагандинская академия им. Б. Бейсенова

С. С. Туркенова

КЛАССИФИКАЦИЯ
ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ
В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ ВУЗОВ

Учебно-методическое пособие

КАРАГАНДА
2019

УДК 378
ББК 74.58
Т 88

Публикуется по решению ученого совета Карагандинской академии Министерства внутренних дел Республики Казахстан им. Б. Бейсенова.

Рецензенты: начальник кафедры педагогики и теории управления Карагандинской академии МВД РК им. Б. Бейсенова кандидат педагогических наук доцент *Тусупбеков Е. Т.*; доцент кабинета разработки и реализации образовательных программ филиала АГУ при Президенте РК по Карагандинской области кандидат педагогических наук *Т. К. Туркенов*.

Туркенова С. С.

Т 88 Классификация интерактивных методов обучения в контексте формирования профессиональных компетенций студентов вузов: Учебно-методическое пособие. — Караганда: Карагандинская академия МВД Республики Казахстан им. Б. Бейсенова, 2019. — 68 с.

ISBN 978-601-7589-14-1

Предлагаемое учебно-методическое пособие содержит указания, раскрывающие содержание понятий «методы» интерактивного обучения», «технологический процесс» и рекомендации практического применения методов в структуре занятия. Пособие рассчитано на преподавателей, магистрантов, научных и практических работников, широкий круг читателей, интересующихся данной тематикой.

ISBN 978-601-7589-14-1

УДК 378
ББК 74.58

© Карагандинская академия МВД РК им. Б. Бейсенова, 2019;

© Туркенова С. С., 2019

ВВЕДЕНИЕ

В традиционной организации учебного процесса в качестве способа передачи информации используется односторонняя форма коммуникации, суть которой заключается в трансляции преподавателем информации и ее последующем воспроизведении обучающимся. Обучающийся занимает позицию воспринимающего, он только читает, слышит, говорит об определенных областях знания. Иногда односторонность может нарушаться (например, когда обучающийся что-либо уточняет или задает вопрос), тогда возникает двусторонняя коммуникация.

Односторонняя форма коммуникации присутствует не только на лекционных, но и на практических занятиях. Отличие состоит лишь в том, что информацию транслирует обучающийся, а не преподаватель. Это могут быть ответы на поставленные преподавателем до начала практикума вопросы, рефераты, воспроизведение лекционного материала. Такая форма коммуникации не отвечает принципам компетентностного подхода.

Принципиально другой в образовательном процессе является *форма многосторонней коммуникации*, сущность которой заключается не просто в допуске высказываний обучающихся, что само по себе является важным, а в привнесении их знаний в образовательный процесс.

Преподавание, открытое в коммуникативном плане, характеризуют следующие утверждения:

1. Обучающиеся лучше овладевают определенными умениями, если им позволяют приблизиться к предмету через их собственный опыт.
2. Обучающиеся лучше учатся, если преподаватель активно поддерживает их способ усвоения знаний.
3. Обучающиеся лучше воспринимают материал, если преподаватель, с одной стороны, структурирует предмет для более легкого усвоения, с другой — принимает и включает в обсуждение мнения обучающихся, не совпадающие с его собственной точкой зрения.

Переход на компетентностный подход при организации процесса обучения предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов) в сочетании с внеаудиторной работой. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах в учебном процессе, должен составлять не менее 20 процентов аудиторных занятий.

Трудности, возникающие у преподавателя при применении интерактивных методов в образовательном процессе:

- незнание содержания метода;
- неумение применять его на практике;
- непонимание места метода в структуре занятия;
- неверие в эффективность применения методов в процессе обучения.

Предлагаемое методическое пособие содержит указания, раскрывающие содержание понятий «методы интерактивного обучения», «технологический процесс» и рекомендации практического применения методов в структуре занятия.

ГЛОССАРИЙ

Интерактивное обучение — специальная форма организации познавательной деятельности, способ познания, осуществляемый в форме совместной деятельности студентов, при которой все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия других и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблемы.

Компетенция — способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.

Компетенция — динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной и социальной деятельности и личностного развития выпускников, которую они обязаны освоить и продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы.

Компетентность — это совокупность профессиональных знаний и умений, способов выполнения профессиональной деятельности, владение определенными компетенциями.

Компетентностный подход — это:

- отражение в системном и целостном виде образа результата образования;

- формулирование результатов образования в вузе, как признаков готовности студента/выпускника продемонстрировать соответствующие знания, умения и ценности;

- определение структуры компетенций, которые должны быть приобретены и продемонстрированы обучаемыми (при этом следует взять за основу соответствующую каждому направлению подготовки классификацию как общих, так и предметно-специализированных компетенций, соотносящихся с целями воспитания и обучения).

Компетентностный подход предполагает переориентацию на студентоцентрированный характер образовательного процесса с обязательным использованием ECTS как меры академических успехов студентов и модульных технологий организации образовательного процесса.

Лекция — органическое единство метода обучения и организационной формы, заключающееся в систематическом, последовательном, монологическом изложении лектором учебного материала, носящего, как правило, ярко выраженный теоретический характер.

Образовательные технологии — это:

- систематический метод планирования, применения и оценивания всего процесса обучения и усвоения знаний, путем учета человеческих и технических ресурсов, для достижения более эффективной формы образования. (ЮНЕСКО (1986);

- область исследований теории и практики (в рамках системы образования), имеющей связи со всеми сторонами организации педагогической системы для достижения специфических и потенциально-воспроизводимых педагогических результатов (Митчелл П.).

- научное планирование, организация, оценивание и коррекция педагогического процесса в целях повышения его эффективности, дающее гарантированный результат (В. В. Пикан).

1 ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ В ВЫСШЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Компетентностный подход при организации образовательного процесса требует от преподавателя изменения процесса обучения: его структуры, форм организации деятельности, принципов взаимодействия субъектов. Это означает, что в работе педагога приоритет отдается диалогическим методам общения, совместным поискам истины, разнообразной творческой деятельности. Все это реализуется при применении интерактивных методов обучения.

Слово «интерактив» пришло к нам из английского от слова «interact». «Inter» — это «взаимный», «act» — действовать. Интерактивность — это способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо (человеком) или чем-либо (например, компьютером).

Учебный процесс организован таким образом, что практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и о чем думают. Особенность интерактивных методов — высокий уровень взаимно направленной активности субъектов взаимодействия, эмоциональное, духовное единение участников.

По сравнению с традиционными формами ведения занятий, в интерактивном обучении взаимодействие преподавателя и обучаемого меняется: активность педагога уступает место активности обучаемых, а задачей педагога становится создание условий для их инициативы.

В ходе диалогового обучения студенты учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми. Для этого на занятиях организуются парный и групповой виды работы, применяются исследовательские проекты, ролевые игры, работа с документами и различными источниками информации, используются творческие работы.

Студент становится полноправным участником учебного процесса, его опыт служит основным источником учебного познания. Педагог не дает готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску и выполняет функцию помощника в работе.

Интерактивные формы проведения занятий:

- пробуждают у обучающихся интерес;
- поощряют активное участие каждого в учебном процессе;

- обращаются к чувствам каждого обучающегося;
- способствуют эффективному усвоению учебного материала;
- оказывают многоплановое воздействие на обучающихся;
- осуществляют обратную связь (ответная реакция аудитории);
- формируют у обучающихся мнения и отношения;
- формируют жизненные навыки;
- способствуют изменению поведения.

Важнейшим условием эффективного использования интерактивных форм проведения занятий является наличие у преподавателя личного опыта участия в тренинговых занятиях по интерактиву. Такой опыт приобретается только в ходе личного участия в игре, «мозговом штурме» или дискуссии.

1.1 КЛАССИФИКАЦИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

Концепция интерактивного обучения предусматривает несколько **форм/моделей** обучения:

1) **пассивную** — студент выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит);

2) **активную** — студент выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания, курсовые работы/проекты и т. д.);

3) **интерактивную** — взаимодействие, равноправное партнерство. Эта модель предусматривает моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых (деловых) игр, совместное решение проблем. Доминирование какого-либо участника учебного процесса или какой-либо идеи исключается. Вместо объекта воздействия студент становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом.

Все технологии интерактивного обучения делятся на неимитационные и имитационные.

Неимитационные технологии не предполагают построение моделей изучаемого явления и деятельности.

В основе имитационных технологий лежит имитационное или имитационно-игровое моделирование, т. е. воспроизведение в условиях обучения процессов, происходящих в реальной системе.

Современная педагогика богата целым арсеналом интерактивных **подходов**, среди которых можно выделить следующие:

- творческие задания;
- работа в малых группах;
- обучающие игры (ролевые, деловые, имитации);

- использование общественных ресурсов (приглашение специалиста, экскурсии);

- социальные проекты и другие внеаудиторные методы обучения (соревнования, интервью, фильмы, спектакли, выставки);

- изучение и закрепление нового материала (интерактивная лекция, работа с наглядными пособиями, видео- и аудиоматериалами, «обучающийся в роли преподавателя», «каждый учит каждого», мозаика (ажурная пила), использование вопросов, сократический диалог);

- тестирование;

- разминки;

- обратная связь;

- дистанционное обучение;

- обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем («займи позицию», «шкала мнений», «ПОПС-формула»);

- разрешение проблем («дерево решений», «мозговой штурм», «анализ казусов», «лестницы и змейки»);

- тренинги.

Основные методические принципы интерактивного обучения:

- тщательный подбор рабочих терминов, учебной, профессиональной лексика, условных понятий (разработка глоссария);

- всесторонний анализ конкретных практических примеров профессиональной деятельности, в которой студенты выполняют различные ролевые функции;

- поддержание со всеми студентами непрерывного визуального контакта;

- выполнение на каждом занятии одним из студентов функции модератора (ведущего), который инициирует и ориентирует обсуждение учебной проблемы (преподаватель в данном случае выступает в качестве арбитра);

- активное использование технических средств, в том числе раздаточного и дидактического материала в виде таблиц, слайдов, учебных фильмов, роликов, видеоклипов, видеотехники, с помощью которых иллюстрируется изучаемый материал;

- постоянное поддержание преподавателем активного внутригруппового взаимодействия, снятие им напряженности во взаимоотношениях между участниками, нейтрализация «острых» шагов и действий отдельных групп студентов;

- оперативное вмешательство преподавателя в ход дискуссии в случае возникновения непредвиденных трудностей, а также в целях пояснения новых положений учебной программы;

- интенсивное использование индивидуальных заданий (домашние контрольные задания самодиагностического или творческого характера и т. п.);

- организация пространственной среды — «игрового поля», которое должно способствовать раскрепощению студентов;
- проигрывание игровых ролей с учетом индивидуальных творческих и интеллектуальных способностей;
- обучение принятию решений в условиях жесткого регламента времени и наличия элемента неопределенности в информации.

Организация инновационного обучения включает:

- нахождение проблемной формулировки темы, целей и вопросов занятия;
- подготовку учебного пространства (специализированные аудитории, учебные лаборатории и т. п.) к активной работе, диалогу;
- формирование мотивационной готовности студента и преподавателя к совместным действиям в процессе познания;
- создание специальных (служебных) ситуаций, побуждающих к интеграции усилий для решения поставленной задачи;
- выработку и принятие правил равноправного сотрудничества для студентов и преподавателя;
- использование «поддерживающих» приемов общения: доброжелательные интонации, умение задавать конструктивные вопросы и т. д.;
- оптимизацию системы оценки процесса познания и результатов совместной деятельности;
- развитие общегрупповых и межличностных умений и навыков анализа и самоанализа.

1.2 ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ ИНТЕРАКТИВНОГО ЗАНЯТИЯ

Основные правила организации интерактивного обучения:

1. Вовлечение в работу всех участников. С этой целью полезно использовать технологии, позволяющие включить всех участников в процесс обсуждения.
2. Проведение психологической подготовки участников. Поскольку не все пришедшие на занятие психологически готовы к непосредственному включению в те или иные формы работы, полезны разминки, постоянное поощрение за активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации.
3. Определение количества обучающихся в технологии интерактива. Оптимальное количество участников — до 25 человек.
4. Подготовка помещения к занятиям. Участники должны иметь возможность пересаживаться для работы в больших и малых группах.

5. Четкое закрепление (фиксация) процедур и регламента. Об этом надо договориться в самом начале и постараться не нарушать их. Например, все участники должны проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать достоинство каждого, его право на свободу слова.

6. Внимательное отношение к делению участников семинара на группы. Первоначально его лучше построить на основе добровольности, затем воспользоваться принципом случайного выбора.

Обязательные условия организации интерактивного обучения:

а) доверительные, позитивные отношения между обучающим и обучающимися;

б) демократический стиль;

в) сотрудничество в процессе общения обучающихся с обучающим;

г) опора на личный («педагогический») опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;

д) многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мобильность;

е) включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации обучающихся.

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Результативность интерактивного обучения:

- развитие активно-познавательной и мыслительной деятельности;

- вовлечение студентов в процесс познания, освоения нового материала в качестве не пассивных слушателей, а активных участников;

- развитие умений и навыков анализа и критического мышления;

- усиление мотивации к изучению дисциплин учебного плана;

- создание благоприятной, творческой атмосферы на занятии;

- развитие коммуникативных компетенций студентов;

- сокращение доли традиционной аудиторной работы и увеличение объема самостоятельной работы;

- развитие умений и навыков владения современными техническими средствами и технологиями обработки информации;

- формирование и развитие умений и навыков самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности;

- гибкость и доступность процесса обучения. Студенты могут подключаться к учебным ресурсам и программам с любого компьютера, находящегося в сети;

- использование таких форм контроля, как электронные тесты (текущие, рубежные, промежуточные), позволяет обеспечить более четкое администрирование учебного процесса, повысить объективность оценки знаний, умений и компетенций студентов;

- интерактивные технологии обеспечивают постоянный, а не эпизодический (по расписанию) контакт студента с преподавателем.

1.3 ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ, ФОРМЫ И СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ

1.3.1 Бинарная лекция (лекция-диалог) предусматривает изложение материала в форме диалога двух преподавателей, например ученого и практика, представителей двух научных направлений. Необходимы: демонстрация культуры дискуссии, вовлечение в обсуждение проблемы студентов.

1.3.2 Брифинг (англ. briefing от англ. brief — короткий, недолгий) — краткая пресс-конференция, посвященная одному вопросу. Основное отличие — отсутствие презентационной части: практически сразу идут ответы на вопросы журналистов.

1.3.3 Вебинар (от слов «веб» и «семинар») — «виртуальный» практикум, организованный посредством Интернет-технологий. Вебинару присущ главный признак практикума — интерактивность. Вы делаете доклад, слушатели задают вопросы, а вы отвечаете на них. Наиболее легкий способ организовать вебинар — воспользоваться услугами компаний, специализирующихся на оказании данных услуг.

1.3.4 Видеоконференция (англ. videoconference) — это область информационной технологии, обеспечивающая одновременно двустороннюю передачу, обработку, преобразование и представление интерактивной информации на расстоянии в реальном режиме времени с помощью аппаратно-программных средств вычислительной техники.

Взаимодействие в режиме видеоконференций также называют сеансом видеоконференцсвязи. Видеоконференцсвязь (ВКС) — это телекоммуникационная технология интерактивного взаимодействия двух и более удаленных абонентов, при которой между ними возможен обмен аудио- и видеoinформацией в реальном масштабе времени с учетом передачи управляющих данных.

1.3.5 Видео-лекция — снятая на пленку сокращенная лекция, дополненная схемами, таблицами, фотографиями и видеофрагментами, иллюстрирующими подаваемый в лекции материал. Серия таких лекций хорошо подходит как для дистанционного и заочного обучения, так и для повторения изученного материала.

1.3.6 Виртуальная консультация — самостоятельное изучение студентом интерактивных учебных материалов, позволяющее ему получить основной объем учебной информации, выполнение письменных заданий, способствующее развитию навыков практического использования концепций курса при исследовании собственного опыта.

1.3.7 Виртуальный тьюториал. Используется для закрепления и корректировки самостоятельно полученных знаний и умений, выработки навыков групповой деятельности и обмена опытом с другими участниками. Тьюториалы проводятся с применением активных методов обучения (групповые дискуссии, деловые игры, решение кейсов, тренинги и «мозговые штурмы»).

1.3.8 Групповая дискуссия (обсуждение вполголоса). Для ее проведения все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

1.3.9 Дебаты — четко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам, разновидность публичной дискуссии участников дебатов, направленная на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Вербальные и невербальные средства, используемые участниками дебатов, имеют цель получить определенный результат — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

1.3.10 Деловая игра — средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия, является также методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета (объекта) и реальным характером профессиональной деятельности.

1.3.11 Дискуссия — публичное обсуждение проблемы с подробным исследованием всех вопросов, которые ее касаются. Это не спор, в котором нужно одержать победу, а некий совместный поиск истины. В ходе такой беседы обсуждаются наиболее важные и значимые стороны вопроса или проблемы, намечаются пути выхода из нее. Этапы проведения дискуссии:

1. Вступление в контакт членов дискуссии.

2. Постановка насущной проблемы (определение цели разговора, появление проблематики).

3. Уточнение предмета и мнений ее участников.

4. Поиск альтернативных вариантов решения данной проблемы.

5. Обсуждение и оценка всего сказанного.

6. Установление согласия между членами дискуссии и поиск единого выхода из проблемы.

Если дискуссия оказывается неэффективной, она «замирает» еще на этапе поиска альтернативных вариантов, не доходя до уровня общего решения проблемы.

1.3.12 Диспут (от латинского *disputare* — рассуждать, спорить) — коллективное обсуждение нравственных, политических, литературных, научных, профессиональных и других проблем, которые не имеют общепринятого, однозначного решения. В процессе диспута его участники высказывают различные суждения, точки зрения, оценки на те или иные события, проблемы. Важной особенностью диспута является строгое соблюдение заранее принятого регламента и темы.

1.3.13 Имитационные игры — своеобразные «тренажеры», которые развивают системное мышление, навыки принятия решений в динамично меняющейся окружающей среде в условиях стресса и неопределенности. «Микромиры» позволяют за несколько часов смоделировать ситуации протяженностью в несколько месяцев, лет или десятилетий и оценить долгосрочные последствия принятия решений и вероятные побочные эффекты. Имитационные игры представляют собой своеобразную «лабораторию обучения», в которой моделируется реальная ситуация из области юриспруденции или государственного управления, и участники эксперимента могут применить свои навыки принятия решений к моделируемой ситуации. В основе данных игр лежат сложные имитационные модели по системной динамике, агентному моделированию или комбинированному подходу.

1.3.14 Интервью (от англ. *interview* — беседа, деловое свидание) — это способ ведения разговора, беседы, которые происходят между 2-мя или более людьми.

В отличие от обычной беседы процедура интервьюирования имеет четкую цель, предполагает предварительное планирование действий по сбору информации, обработку полученных результатов.

1.3.15 Интерактивная (проблемная) лекция — выступление, как правило, опытного преподавателя перед большой аудиторией обучающихся в течение 2 — 4 академических часов с применением таких активных форм обучения, как:

- ведомая (управляемая) дискуссия или беседа;

- модерация (наиболее полное вовлечение всех участников лекционного занятия в процесс изучаемого материала);
- демонстрация слайд-презентации или фрагментов учебных фильмов;
- «мозговой штурм»;
- мотивационная речь.

1.3.16 Информационно-проблемная лекция — изложение материала с использованием проблемных вопросов, задач, ситуаций. Процесс познания происходит через научный поиск, диалог, анализ, сравнение разных точек зрения.

1.3.17 Кейс-метод (анализ конкретных ситуаций) (от английского case — случай, ситуация) — усовершенствованный метод анализа конкретных ситуаций, активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач-ситуаций (решение кейсов).

Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации (проблеме), которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах. Различают *полевые* ситуации, основанные на реальном фактическом материале, и *кресельные* (вымышленные) ситуации, кейсы. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.

1.3.18 Коллективные решения творческих задач. Под *творческими заданиями* понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

1.3.19 Коллоквиум — вид учебно-теоретических занятий, групповое обсуждение под руководством преподавателя достаточно широкого круга проблем (ситуаций). Одновременно это и форма контроля, разновидность устного экзамена, массового (фронтального) опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний, умений студентов целой академической группы по данному разделу курса.

Коллоквиум, как правило, проходит в форме дискуссии, в ходе которой обучающимся предоставляется возможность высказать свою точку зрения на рассматриваемую проблему (ситуацию), учиться обосновывать и защищать ее. Аргументируя и отстаивая свое мнение, обучающиеся в то же время демонстрирует, насколько глубоко и осознанно они усвоили изученный материал.

1.3.20 Коучинг (тренинг) — процесс интерактивного профессионального обучения, целью которого является наделение обучаемого какими-либо навыками, позволяющими повысить эффективность работы или ре-

шить какие-либо проблемы, связанные с ней. Это сравнительно молодое явление в социальной жизни общества, ставшее известным в конце 1990-х годов в Великобритании и США. Коучинг необходим в сложной ситуации, когда человек сам не может найти из нее выхода.

Тренинг — форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности межличностного и профессионального поведения в профессиональном общении.

1.3.21 Круглый стол — это способ организации обсуждения некоторого вопроса. Характерные особенности этого способа:

- все участники круглого стола, выражают мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников. У проponentа две задачи: добиться, чтобы оппоненты поняли друга его и поверили;

- все участники обсуждения равноправны;

- никто не имеет права диктовать свою волю и решения.

Чаще всего круглый стол играет скорее информационную роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

1.3.22 Лекция-консультация — изложение материала по типу «вопросы — ответы — дискуссия».

1.3.23 Лекция — пресс-конференция. Проводится как научно-практическое занятие, с заранее поставленной проблемой и системой докладов, длительностью 5 — 10 минут. Каждое выступление представляет собой логически законченный текст, заранее подготовленный в рамках предложенной преподавателем программы. Совокупность представленных текстов позволит всесторонне осветить проблему. В конце лекции преподаватель подводит итоги самостоятельной работы и выступлений студентов, дополняя или уточняя предложенную информацию, и формулирует основные выводы.

1.3.24 Лекция-провокация. Это лекции с заранее запланированными ошибками. Рассчитана на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации и поиску ошибок. В конце лекции проводится диагностика знаний слушателей и разбор сделанных ошибок.

1.3.25 Лекция с заранее объявленными ошибками позволяет развить у обучаемых умение оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, выделять неверную и неточную информацию. Рассчитана на стимулирование студентов к постоянному контролю предлагаемой информации (поиск ошибки: содержательной, методологической, методической, орфографической). В конце лекции проводится диагностика слушателей и разбор сделанных ошибок.

1.3.26 Метод обучения в парах (спарринг-партнерство). Спарринг (от англ. sparring) — в боксе тренировочный бой с целью всесторонней подготовки к соревнованиям. Спарринг-партнер — соперник в различных тренировочных состязаниях. Как форма организации во внеаудиторной самостоятельной работе спарринг-партнерство представляет собой разновидность парной работы, в которой обучающиеся, исполняя роль соперников в состязании, выполняют задания по заранее заданному педагогом алгоритму.

1.3.27 Методика «Дерево решений». Позволяет овладеть навыками выбора оптимального варианта решения, действия и т. п.

Построение «дерева решений» — практический способ оценить преимущества и недостатки различных вариантов. На этапах предложения вариантов и их оценки возможно использование метода «мозгового штурма».

1.3.28 «Мозговой штурм» — это метод, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов. «Мозговой штурм» — это простой способ генерирования идей для разрешения проблемы. Во время «мозгового штурма» участники свободно обмениваются идеями по мере их возникновения таким образом, что каждый может развивать чужие идеи.

1.3.29 Метод портфолио — современное оценочное средство, которое помогает проводить более валидную, значимую и достоверную оценку индивидуальных достижений студента. Термин «portfolio» (развивающий портфель) был заимствован педагогикой из политики и бизнеса. В зависимости от целей и задач можно выделить множество портфолио: учебное, творческое, достижение, рефлексивное, тематическое, проблемно-ориентированное и т. д.

1.3.30 Метод Сократа. Родоначальник педагогики Древней Греции Сократ (около 469 г. до н. э. — 399 г. до н. э.) — первый ученый-философ, перешедший от рассмотрения природы к рассмотрению человека, его души. Он излагал свои мысли устно, в форме дискуссий, называемых сократовскими педагогическими воззрениями. Этот метод основывается на проведение диалога между двумя индивидуумами, для которых истина и знание не даны в готовом виде, а представляют собой проблему и предполагают поиск. Он часто подразумевает дискуссию, в которой собеседник, отвечая на заданные вопросы, высказывает суждение, обнаруживая свои знания ими, вопросов, свое поведение.

1.3.31 Мини-лекция — одна из эффективных форм преподнесения теоретического материала. Перед объявлением какой-либо информации преподаватель спрашивает, что знают об этом студенты. После предоставления

какого-либо утверждения преподаватель предлагает обсудить отношение студентов к этому вопросу.

1.3.32 Моделирование производственных процессов и ситуаций. Этот метод предусматривает имитацию реальных условий, конкретных специфических операций, моделирование соответствующего рабочего процесса, создание интерактивной модели и др.

1.3.33 Образовательная экспедиция (живая параллель) — обучение через живое наблюдение и проживание, погружение в закономерности развития, действующие повсюду, непосредственный контакт с внешней образовательной средой, ее конкретным образовательным объектом (Центром занятости населения, Юридической клиниккой и т. д.).

1.3.34 Обратная связь — актуализация полученных на лекции знаний путем выяснения реакции участников на обсуждаемые темы.

1.3.35 Обсуждение в группах. Направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания, способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

Разновидностью группового обсуждения является **круглый стол**, который проводится с целью поделиться проблемами, собственным видением вопроса, познакомиться с опытом, достижениями.

1.3.36 Онлайн-семинар — разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Во время веб-конференции каждый из участников находится у своего компьютера, связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника, или через веб-приложение. В последнем случае, чтобы присоединиться к конференции, нужно ввести URL (адрес сайта).

1.3.37 Передача (делегирующие) полномочий — процесс передачи части функций преподавателя студентам для достижения конкретных целей организации. Используется для улучшения и оптимизации образовательного процесса. Очень актуален в проектной деятельности студентов. Суть заключается в том, что работающие над проектом лица лучше понимают ситуацию, чем руководитель проекта. И, соответственно, им проще найти выход и решить имеющуюся проблему.

1.3.38 Проблемная лекция — введение нового знания через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

1.3.39 Просмотр и обсуждение учебных видеофильмов. Учебные и научно-познавательные видеофильмы соответствующего содержания можно использовать на любом из этапов занятий и тренингов в соответствии с темой, целями и задачами, а не только как дополнительный материал.

Перед показом фильма преподавателю необходимо поставить перед студентами несколько ключевых вопросов. Это будет основой для последующего обсуждения. Можно останавливать фильм на заранее отобранных кадрах (моментах) и проводить дискуссию. В конце занятия необходимо обязательно совместно со студентами подвести итоги и озвучить полученные выводы.

1.3.40 Публичная презентация проекта. Презентация — самый эффективный способ донесения важной информации как в разговоре «один на один», так и при публичных выступлениях. Слайд-презентации с использованием мультимедийного оборудования позволяют эффективно и наглядно представить содержание изучаемого материала, выделить и проиллюстрировать сообщение, которое несет поучительную информацию, показать ее ключевые содержательные пункты. Использование интерактивных элементов позволяет усилить эффективность публичных выступлений, являющихся частью профессиональной деятельности преподавателя.

1.3.41 Работа в малых группах — одна из самых популярных стратегий, так как дает всем обучающимся возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия).

1.3.42 Разработка проекта. Этот метод позволяет мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Самое главное, что группа или отдельный участник имеет возможность защитить свой проект, доказать преимущество его перед другими и узнать мнение студентов. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в Интернет, электронную библиотечную систему, читальный зал библиотеки и т. д.

Можно предложить участникам проекта собрать статьи из газет, публикации из научно-познавательных журналов, фотографии, касающиеся вопросов темы, а затем обсудить эти материалы со всей группой.

1.3.43 Ролевая игра — разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций.

1.3.44 Стажировка — производственная деятельность для приобретения опыта работы или повышения квалификации по специальности.

1.3.45 Творческое задание — содержание (основа) любой интерактивной формы проведения занятия.

Выполнение творческого задания требует от студента воспроизведения полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем:

- 1) подборка примеров из практики (опыта);
- 2) подборка материала по определенной проблеме (ситуации);
- 3) участие в ролевой (ситуационной) игре и т. п.

1.3.46 Тренинг (англ. training от train — обучать, воспитывать) — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок.

Тренинг может рассматриваться с точки зрения разных парадигм:

- тренинг как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
- тренинг как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков.

2 ТЕХНОЛОГИИ ПРИМЕНЕНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ

На лекционном занятии любой студент должен быть готов участвовать в мини-дискуссиях, задавать вопросы лектору и отвечать на его вопросы. Таким образом, происходит активизация работы на лекциях, которые перестают быть исключительно монологом преподавателя.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям заключается в обязательном выполнении студентом всех видов заданий по теме каждого занятия. Студент должен быть готов к ответу на вопросы по плану занятия, надежно усвоить основные понятия и категории, ответить на вопросы для самопроверки и письменно выполнить проблемные задания.

Эффективность: результаты исследования, проведенного в 1980-х годах Национальным тренинговым центром (штат Мериленд, США), получили название «пирамида обучения». Она демонстрирует средний процент усвоения знаний: лекции — 5 %; чтение — 10 %; видео- и аудиоматериалы — 20 %; демонстрация — 30 %; дискуссионные группы — 50 %; практические действия — 75 %; обучение других, безотлагательное применение знаний — 90 %.

2.1 ВЕБИНАР

Вебинар (от слов «веб» и «семинар») — это онлайн мероприятие в интернет или корпоративной сети, на котором одни и несколько спикеров могут проводить презентации, тренинги, уроки, совещание дня группы от нескольких человек до нескольких тысяч участников. Как правило, вебинары онлайн происходят на определенных ресурсах или с помощью различных программ, которые позволяют пользователям общаться голосом или с веб-камерой.

Преимущества вебинара

Вебинар обладает всеми преимуществами своего «старшего брата» — семинара.

Преимущества вебинара:

1. Более низкие затраты на организацию (не надо арендовать зал, оборудование, заказывать кейтеринг).
2. Высокая доступность для «посещения» слушателями (не надо покупать билеты на поезд или самолет).
3. Значительная экономия времени на организацию.
4. Удобство для «посетителей» (восприятие информации в привычной обстановке, без посторонних шумов).
5. Интерактивное взаимодействие между докладчиком и «посетителями, а также «посетителей» между собой.

Наиболее эффективным вебинар является в B2B сегменте, где «удельный вес» каждого потенциального клиента («посетителя») достаточно высок.

Обсуждаемый не «тет-а-тет», а с группой доклад способен вызвать целый ряд вопросов и мнений, что дает более репрезентативную обратную связь с аудиторией.

Недостатки вебинара — отсутствие возможности «кулуарного» общения между «посетителями», а также «живого» общения между ними и докладчиком (что особенно критично для харизматичных ораторов).

Советы преподавателям по организации успешных вебинаров:

1. Заранее оповещайте потенциальных слушателей о дате и времени вебинара.

2. Запустите рекламную кампанию вебинара.

3. Спланируйте удобное время для его проведения.

4. Выработайте метрики для измерения эффективности вебинара.

5. Проведите его тестовый запуск.

6. Преподнесите интересную информацию.

Успех вебинаров зависит от того, как будет проведен первый вебинар в конкретной группе. Помните, что люди тратят свое время, слушая вашу презентацию, и меньше всего хотят услышать старые факты и праздные выводы. Постарайтесь удивить вашу аудиторию чем-то новым и неожиданным, и вы получите заинтересованную публику, которая с радостью посетит ваш следующий доклад.

7. Не бойтесь использовать много текста.

Любой опытный докладчик скажет вам, что в Power-Point презентации надо свести к минимуму текстовую информацию и перенести акцент на картинки, схемы и графики. Все это верно для «реальных» докладов, где оратор часто переносит внимание с экрана на себя, сами слова на экране плохо видны, и люди лучше воспринимают картинки и схемы. В вебинарах использование текста не столь критично, поэтому вы можете смело увеличивать «дозу» символьной информации в слайдах.

8. Проверьте своего докладчика.

У вашего докладчика, кем бы он ни был, вебинар может вызвать «расслабленное» ощущение. Живого контакта с публикой нет, отсюда меньше волнения и, как следствие, недооценка своих сил в подготовке к вебинару. Убедитесь, что докладчик тщательно подготовил свою речь, не лишним будет иметь текст как распечатку перед глазами во время доклада.

9. Один хорошо, а двое лучше.

В ходе доклада у слушателей могут возникать вопросы, которые чаще всего задают через чат (подобие мессенжера). Ясно, что докладчик не мо-

жет быть одновременно «швецом, жнецом и на дуде игроцом», ему нужен помощник, который будет подхватывать «эстафетную палочку».

10. Провоцируйте обсуждения.

Очень важно провоцировать обсуждения, а учитывая, что вебинар — не совсем привычный способ общения для большинства слушателей, важно периодически напоминать им, как задавать вопросы (технически), что вы всегда рады ответить на них. Например, если в презентации 25 слайдов, то после каждого пятого слайда можно напоминать про вопросы. Также активно «раскручивайте» аудиторию на финальное обсуждение, главное — вызвать на разговор одного и тогда другие посетители тоже проявят активность.

В целом, в организации вебинаров нет ничего сложного, если вы уже организовывали семинары, то бояться нечего. Если же опыта реальных докладов у вас нет, вебинар — лишний повод проверить свои силы в более комфортных условиях перед живым выступлением.

2.2 ГРУППОВАЯ НАУЧНАЯ ДИСКУССИЯ, ДИСПУТ

Дискуссия — это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии — обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

К технике управляемой дискуссии относятся: четкое определение цели, прогнозирование реакции оппонентов, планирование своего поведения, ограничение времени на выступления и их заданная очередность.

Групповая дискуссия (обсуждение вполголоса). Для проведения такой дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на небольшие подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: список интересных мыслей, методические разработки или инструкции, план действий, одного или двух членов подгрупп доклады.

Очень важно в конце дискуссии сделать обобщения, сформулировать выводы, показать, к чему ведут ошибки и заблуждения, отметить все идеи и находки группы.

Разновидностью свободной дискуссии является **форум**, где каждому желающему дается неограниченное время на выступление, если оно вызывает интерес аудитории.

Каждый конкретный форум имеет свою тематику — достаточно широкую, чтобы в ее пределах можно было вести многоплановое обсуждение. Обычно форум имеет возможность поиска по своей базе сообщений. Отклонение от начальной темы обсуждения (оффтоп) часто запрещено правилами форума.

Диспут (от лат. *disputare* — рассуждать, спорить) — коллективное обсуждение нравственных, политических, литературных, научных, профессиональных и других проблем, которые не имеют общепринятого, однозначного решения. В процессе диспута его участники высказывают различные суждения, оценки точки зрения, на те или иные события, проблемы. Важной особенностью диспута является строгое соблюдение заранее принятого регламента и темы.

Дебаты — это четко структурированный и специально организованный публичный обмен мыслями между двумя сторонами по актуальным темам, разновидность публичной дискуссии участников, направленная на переубеждение в своей правоте третьей стороны, а не друг друга. Поэтому вербальные и невербальные средства, используемые участниками дебатов, имеют целью получения определенного результата — сформировать у слушателей положительное впечатление от собственной позиции.

В настоящее время дебаты как форма обсуждения проблемы широко используются в преподавании дисциплин как гуманитарного, так естественнонаучного цикла. Благодаря своим особенностям — целостности, универсальности, личностной ориентированности и ориентации на самообразование обучающихся — дебаты являются одной из самых эффективных педагогических технологий, позволяющих не только овладеть соответствующими изучаемой дисциплине навыками, но и способствующих развитию творческой активности личности, формирующих умение представлять лидерские качества и отстаивать свою позицию, навыки ораторского мастерства, вести толерантный диалог.

Использование дебатов в учебном процессе способствует созданию устойчивой мотивации к обучению, осознанию учащимися личностной значимости учебного материала. Наличие элемента состязательности стимулирует творческую, поисковую деятельность, а также тщательную проработку основного изучаемого материала, позволяет решать следующие задачи:

- обучающие, так как способствует закреплению, актуализации полученных ранее знаний, овладению новыми знаниями, умениями и навыками;
- развивающие, так как способствуют развитию интеллектуальных, лингвистических качеств, творческих способностей, формируя тем самым основные общие компетентности ученика и учителя. Дебаты развивают логику, критическое мышление; позволяют сформировать системное видение

проблемы, установить наличие взаимосвязей событий и явлений, различных аспектов их рассмотрения; способствуют формированию культуры спора, терпимости, признанию множественности подходов к решению проблемы;

- коммуникативные, так как учебная деятельность осуществляется в межличностном общении, обучение проходит в процессе совместной деятельности.

2.3 ДЕЛОВАЯ ИГРА

Деловая игра — средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности (включая экстремальные) методом поиска новых способов ее выполнения. Деловая игра имитирует различные аспекты человеческой активности и социального взаимодействия. Она является также методом эффективного обучения, поскольку снимает противоречия между абстрактным характером учебного предмета (объекта) и реальным характером профессиональной деятельности.

Цели использования:

- формирование познавательных профессиональных мотивов и интересов;

- воспитание системного мышления;

- передача целостного представления о профессиональной деятельности и ее крупных фрагментах с учетом эмоционально-личностного восприятия;

- обучение коллективной мыслительной и практической работе, формирование умений и навыков социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений;

- воспитание ответственного отношения к делу, уважения к социальным ценностям и установкам коллектива и общества в целом;

- обучение методам моделирования, в том числе социального проектирования.

Деловая игра позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил обсуждения, стимулирования творческой активности участников с помощью специальных методов работы.

Виды учебных деловых игр:

- тренинг отдельного навыка;

- тренинг комплекса навыков;

- демонстрация навыка;

- демонстрация типичных ошибок и др.

Использование деловых игр способствует развитию навыков критического мышления, коммуникативных навыков, навыков решения проблем, отработке различных вариантов поведения в проблемных ситуациях.

При проведении деловых игр имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

Цель: формирование профессиональных компетенций в условиях имитации реальных условий, при отработке конкретных специфических операций, моделировании соответствующего рабочего процесса.

Методика проведения

1. Подготовительный этап

Разработка сценария, плана, общего описания игры, содержания инструктажа по ролям, творческих заданий, связанных с будущей профессией, технологией производственных процессов; подготовка материального обеспечения.

Ввод в игру

Постановка проблемы, цели, знакомство с правилами, регламентом, распределение ролей, формирование групп, консультации.

Студенты делятся на несколько малых групп. Их количество определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия, и количеством ролей.

Группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике обсуждения, занимают определенное удобное для обсуждения пространство. Определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует ее общее мнение.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени. Задача данного этапа — формулирование групповой позиции по творческому заданию.

2. Этап проведения

Организуется групповая работа над заданием, межгрупповая дискуссия, защита результатов, работа экспертов.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию, с учетом предложенной роли.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

3. Этап анализа и обобщения

Выводы из игры, анализ результатов, рефлексия, оценка и самооценка, обобщение, рекомендации.

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий, осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий с учетом предложенных ролей, и эффективности предложенных путей решения.

2.4 Дискуссия

Дискуссия — интерактивный метод обучения, означающий исследование или разбор. Образовательной дискуссией называется целенаправленное, коллективное обсуждение конкретной проблемы (ситуации), сопровождающееся обменом идеями, опытом, суждениями, мнениями в составе группы.

Содержание метода

Дискуссия предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близкой к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками. Заявления последних должны относиться к одному и тому же предмету или теме, что сообщает обсуждению необходимую связность.

Используемые в дискуссии средства должны признаваться всеми, кто принимает в ней участие. Употребление других средств недопустимо и ведет к ее прекращению. Употребляемые в полемике средства не обязательно должны быть настолько нейтральными, чтобы с ними соглашались все участники. Каждая из полемизирующих сторон применяет те приемы, которые находит нужными для достижения победы.

Противоположная сторона в дискуссии именуется обычно «оппонентом». У каждого участника дискуссии должны иметься определенные представления относительно обсуждаемого предмета. Однако итог дискуссии — не сумма имеющихся представлений, а нечто общее для разных представлений. Но это общее выступает уже не как чье-то частное мнение, а как более объективное суждение, поддерживаемое всеми участниками обсуждения или их большинством.

Дискуссия — одна из важнейших форм коммуникации, плодотворный метод решения спорных вопросов и вместе с тем своеобразный способ познания. Она позволяет лучше понять то, что не является в полной мере ясным и не нашло еще убедительного обоснования. В дискуссии снимается момент субъективности, убеждения одного человека или группы людей получают поддержку других и тем самым определенную обоснованность.

Эффективность использования образовательной дискуссии как метода обучения определяется рядом **факторов**:

- актуальностью выбранной проблемы;
- сопоставлением различных позиций участников дискуссии;
- информированностью, компетентностью и научной корректностью диспутантов;
- владением преподавателем методикой дискуссионной процедуры;
- соблюдением правил и регламента и др.

Выделяют следующие **типы** дискуссий:

- а) *тематическая* — обсуждаемые вопросы связаны с темой занятия;
- б) *биографическая* — ориентирована на индивидуальный прошлый опыт (навык) участника;
- в) *интеракционная* — обсуждение структуры и содержания отношений, складывающихся «здесь и теперь», например, в условиях взаимодействия групп.

Вид дискуссии выбирает преподаватель (арбитр) в зависимости от задач, которые он ставит перед собой до начала занятия. Возможно сочетание различных видов дискуссий. В зависимости от целей и задач занятия возможно использование следующих **видов** дискуссий:

- *классические дебаты*;
- *экспресс-дискуссия*;
- *текстовая дискуссия*;
- *проблемная дискуссия*;
- *ролевая (ситуационная) дискуссия*;
- *круглый стол*.

В процессе дискуссии наиболее полно представлена **возможность**:

- 1) моделировать реальные жизненные (служебные) проблемы;
- 2) вырабатывать умение, навык слушать и взаимодействовать с другими группами;
- 3) продемонстрировать наглядно характерную для большинства проблем (ситуаций) многозначность решений;
- 4) научить анализировать реальные ситуации (проблемы), отделять главное от второстепенного.

Таким образом, дискуссия выявляет многообразие существующих точек зрения на какую-либо одну проблему (ситуацию), инициирует всесторонний анализ каждой из них, формирует собственный взгляд каждого участника дискуссии на ту или иную проблему (ситуацию).

Цель дискуссии: обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения.

Задачи:

а) достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса;

б) формирование общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективного суждения, подтверждаемого всеми участниками обсуждения или их большинством;

в) достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех участников дискуссии.

Методика проведения

Организационный этап

Тема дискуссии формулируется до ее начала. Группа студентов делится на несколько малых групп в зависимости от числа обсуждаемых в процессе дискуссии позиций. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует ее общее мнение.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Методика проведения дискуссии

Подготовительный этап

Каждая малая группа обсуждает позицию по предлагаемой для дискуссии теме в течение отведенного времени.

Задача данного этапа — сформулировать групповую позицию по теме дискуссии.

Основной этап — проведение дискуссии.

Заслушивается ряд суждений, предлагаемых каждой малой группой. После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении дискуссии формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по теме дискуссии.

Этап рефлексии — подведение итогов.

В любой деятельности важен этап рефлексии, когда можно подвести итоги сделанному и определить результаты деятельности, а также соотнести эти результаты с прогнозируемыми.

Преподаватель дает оценочное суждение окончательно сформированной позиции во время дискуссии.

При организации споров, дискуссий используется *ПОПС-формула* — российский вариант юридической технологии профессора права Д. Маккойда-Мэйсона из ЮАР. Ее суть заключается в следующем. Обучающийся высказывает:

а) **П** — позицию (объясняет свою точку зрения, предположим, выступит на занятии с речью: «Я считаю, что смертная казнь не нужна...»);

б) **О** — обоснование (доказывает свою позицию, начиная фразой типа: «Потому что увеличивается количество тяжких преступлений, изнасилований, убийств...»);

в) **П** — пример (при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами, используя в речи обороты типа: «Я могу подтвердить это тем, что рост преступности наблюдается за последние годы»);

г) **С** — следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы, например, говорит: «В связи с этим (сохранением смертной казни), мы не наблюдаем уменьшения роста преступности»).

Таким образом, выступление обучаемого занимает примерно 1 — 2 минуты и может состоять из двух-четырех предложений. Самое главное, применение данной технологии позволяет обучающимся высказать свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме.

ПОПС-формула может применяться для опроса по пройденной теме, при закреплении изученного материала, проверке домашнего задания.

2.5 ИНТЕРВЬЮ

По содержанию интервью делятся на группы:

Документальные интервью — изучение событий прошлого, уточнение фактов и интервью мнений, цель которых — выявление оценок, взглядов, суждений и т. п.

Интервью мнений — самая распространенная форма интервью. Цель такого интервью — узнать мнение респондента по конкретному вопросу, предоставить ему возможность высказать свою точку зрения.

Интервью «пресс-конференция» — обычно это выступление по определенной теме, где интервьюер может получить комментарий по какому-либо событию. В этих условиях сложно получить полноценное интервью.

Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- совершенствование способов поиска, обработки и предоставления новой информации;
- развитие коммуникативных навыков;
- актуализация изучаемого на лекции содержания.

Методика проведения

Подготовительный этап

Вопросы для интервьюирования формулируются разными способами:

- при прослушивании нового содержания по теме лекции;
- до лекции по ее теме, при изучении источников.

Субъектом интервью может выступать как лектор, так и студенты, подготовившие информацию по заданной теме.

Основной этап — проведение интервью.

Вопросы задаются преподавателю разными способами:

- на протяжении всей лекции, тогда лекция переходит в форму лекции-консультации;
- в начале лекций и служат для актуализации рассматриваемого нового содержания;
- студентами по очереди с места;
- в письменном виде в «записочках».

Различают «вопросы-суждения» и «ответы-суждения».

«Вопрос-суждение» задается по следующей схеме: сначала пространное рассуждение, а потом сам вопрос. Отвечающий реагирует сначала на суждение и сразу же попадает в положение оправдывающегося. Он вынужден тратить время на объяснения, и только потом кратко отвечает на поставленный вопрос, что в целом выглядит крайне неубедительно. При этом задавший такой вопрос занимает позицию судьи.

В **«ответе-суждении»** сначала высказывается суждение о проблеме или о том, кто задал вопрос, или о характере самого вопроса, а потом уже коротко на него отвечают. Этот прием применяется тогда, когда задан неудобный вопрос и ответ на него явно будет невыигрышным.

Этап рефлексии — подведение итогов.

Предлагается заслушать экспертные суждения из аудитории по содержанию полученной информации.

Преподаватель подводит окончательные итоги, учитывая экспертные суждения, объем освещенного материала, качество задаваемых вопросов.

2.6 ИМИТАЦИОННЫЕ ИГРЫ

На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение плана) и обстановка, условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника цеха, зал заседаний). Сценарий имитационной игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначения имитируемых процессов и объектов.

Исполнение ролей (ролевые игры). В этих играх отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением ролей разрабатывается модель-пьеса ситуации, между студентами распределяются роли с «обязательным содержанием», характеризующиеся различными интересами; в процессе их взаимодействия должно быть найдено компромиссное решение. В основе разыгрывания ролей всегда лежит конфликтная ситуация. Студенты, не получившие роли, наблюдают за ходом игры и участвуют в ее заключительном анализе.

«Деловой театр» (метод инсценировки). В нем разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке. Студент должен вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. Основная задача этого метода — научить ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу. Для метода инсценировки составляется сценарий, где описывается конкретная ситуация, функции и обязанности конкретных лиц, их задачи.

Игровое проектирование является практическим занятием или циклом занятий, суть которых состоит в разработке инженерного, конструкторского, технологического и других видов проектов в игровых условиях, максимально воссоздающих реальность. Этот метод отличается высокой степенью сочетания индивидуальной и совместной работы студентов. Создание общего для группы проекта требует, с одной стороны, знание каждым технологии процесса проектирования, а с другой — умение вступать в общение и поддерживать межличностные отношения с целью решения профессиональных вопросов. Игровое проектирование может перейти в реальное

проектирование, если его результатом будет решение конкретной практической проблемы, а сам процесс перенесен в условия действующего предприятия.

Познавательные-дидактические игры не относятся к деловым играм. Они предполагают только включение изучаемого материала в необычный игровой контекст и иногда содержат лишь элементы ролевых игр. Такие игры могут проводиться в виде копирования научных, культурных, социальных явлений (конкурс знатоков, «Поле чудес», КВН и т. д.) и в виде предметно-содержательных моделей (например, игры-путешествия, когда надо разработать рациональный маршрут, пользуясь различными картами).

Нооген — это педагогическая (образовательная) технология, по форме основанная на разработанных Г. П. Щедровицким организационно-деятельностных играх, а в качестве содержания использующая решение задач на онтологическое моделирование (создание возможных миров, например: построить занятие, где учитель молчит; построить мир, в котором есть язык, но нет названий и т. п.).

Исходный элемент образовательной технологии — коллективное построение возможных миров и возможных научных теорий.

Предметом ноогеновских задач могут быть пространство, время, природа, история, язык, отношения между людьми (детьми и взрослыми).

Кейс-метод — это ситуация (фр. — положение, обстановка), совокупность обстоятельств (внутренних и внешних), содержащая условия, противоречия, в которых развивается какая-либо деятельность индивида, группы, организации, требующая конкретного разрешения, но не имеющая мгновенного однозначного решения для выхода из создавшегося положения). Этот метод в литературе называется также «**Кейс-стади**» (case-study).

Преимущества метода:

- развивает аналитическое мышление;
- обеспечивает системный подход к решению проблемы;
- позволяет выделять варианты правильных и ошибочных решений, выбирать критерии нахождения оптимального решения, принимать коллективные решения;
- помогает студентам соотносить получаемый теоретический багаж знаний с реальной практической ситуацией;
- вносит в обучение элемент загадки, тайны;
- разбираемая гипотетическая ситуация не связана ни с каким личным риском ни для одного из участников игры.

Непосредственная цель метода «кейс-стади» (case-study) — обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы делятся на

практические (отражающие реальные жизненные ситуации), обучающие (искусственно созданные, содержащие значительные элементы условности при отражении в нем жизни) и исследовательские (ориентированные на проведение исследовательской деятельности посредством применения метода моделирования).

Метод конкретных ситуаций относится к неигровым имитационным активным методам обучения. При анализе конкретных ситуаций у обучающихся развиваются навыки групповой, командной работы, что расширяет возможности для решения типичных проблем в рамках изучаемой тематики.

При изучении конкретных ситуаций студент должен: а) понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть; б) определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения. Метод конкретных ситуаций можно разбить на этапы: подготовительный, ознакомительный, аналитический и итоговый.

Метод «case-study» наиболее широко используется в обучении экономике и бизнес-наукам за рубежом. Впервые он был применен в учебном процессе в школе права Гарвардского университета в 1870 г. В настоящее время существуют две классические школы case-study — Гарвардская (американская) и Манчестерская (европейская). Цель метода первой школы — обучение поиску единственно верного решения, вторая — предполагает многовариантность решения проблемы. Американские кейсы больше по объему (20 — 25 страниц текста, плюс 8 — 10 страниц иллюстраций), европейские — в 1,5 — 2 раза короче.

Сегодня метод «case-study» завоевал ведущие позиции в обучении, активно используется в зарубежной практике бизнес-образования и считается одним из самых эффективных способов обучения студентов навыкам решения типичных проблем.

Метод «case-study» был известен преподавателям экономических дисциплин в нашей стране еще в 20-е годы прошлого столетия, но интерес к нему возник лишь в конце XX в.

Метод анализа конкретных ситуаций насчитывает около 30 модификаций, одной из которых является *кейс-метод* (Case study). Это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций (от англ. case — «случай»). Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Кейс-метод концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха». Для него характерна активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил ме-

тогда, способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.

Виды ситуаций:

- *стандартная* (часто повторяющаяся ситуация при одних и тех же обстоятельствах, имеющая одни и те же источники. Она может иметь как положительный, так и отрицательный характер);

- *критическая* (нетипичная ситуация, разрушающая первоначальные расчеты и планы, требующая радикального вмешательства);

- *экстремальная* (уникальная ситуация, не имеющая в прошлом аналогов, приводящая к негативным изменениям, полевые);

- *ситуации-оценки* (описание конкретного события и принятых мер и формулирование задачи оценить причины, механизмы, значение и следствия ситуации и принятых мер);

- *ситуации-иллюстрации* (на конкретном примере демонстрируются закономерности или механизмы социальных процессов, позитивная и негативная деятельность личностей и коллективов, эффективность использования методов и приемов работы, значение каких-либо факторов и условий),

- кресельные, базовые и конкретные;

- ситуации-проблемы, ситуации-тренинги;

- классические, «живые» ситуации, разбор корреспонденции, действие по алгоритму.

Источники ситуаций: художественная и публицистическая литература, статистические данные, научные статьи, реальные события местной жизни, Интернет.

Требования, предъявляемые к конкретной ситуации (КС):

- КС должна соответствовать содержанию теоретического курса и профессиональным потребностям обучающихся;

- желательно, чтобы ситуация отражала реальный, а не вымышленный профессиональный сюжет, в ней должно быть отражено «как есть», а не «как может быть»;

- следует вести разработку кейсов на местном материале и «встраивать» их в текущий учебный процесс;

- ситуация должна отличаться «драматизмом» и проблемностью, выразительно определять «сердцевину» проблемы и содержать необходимое и достаточное количество информации;

- нужно, чтобы ситуация показывала как положительные (путь к успеху фирмы, организации), так и отрицательные примеры (причины неудач и пр.);

- КС должна быть по силам обучающимся, но в то же время не очень простой;

- ситуация должна быть описана интересно, простым и доходчивым языком (целесообразно приводить высказывания, диалоги участников ситуации);

- текст ситуационного упражнения не должен содержать подсказок относительно решения поставленной проблемы;

- ситуация должна также сопровождаться четкими инструкциями по работе с ней.

Вместо подготовленных текстов можно использовать аудио- или видеозаписи; газетные статьи, официальные документы или их подборки, рассказы, содержащие описания производственных ситуаций. Участники могут предложить и рассмотреть примеры из собственной практики.

При этом необходимо очень четко сформулировать задание, чтобы обучающиеся не поддались желанию пассивно воспринимать информацию.

Принципы построения конкретных ситуаций: проблемность, моделирование профессиональных ситуаций и их решений, коллективно-индивидуальная деятельность, диалогичность общения.

Анализ конкретной ситуации — деятельное исследование реальной или искусственно сконструированной ситуации для выявления проблем и причин, вызвавших ее для оптимального и оперативного разрешения. Этот метод может использоваться как в процессе чтения лекций (возможны три уровня), так и как самостоятельное практическое занятие (классический вариант, свободный вариант, смешанный вариант).

Цель метода анализа конкретной ситуации — научить студентов анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий.

Стадии создания кейса:

- определение раздела курса, которому посвящена ситуация;
- формулирование целей и задач;
- определение проблемной ситуации, формулировка проблемы;
- поиск необходимой информации;
- создание и описание ситуации.

Этапы работы с кейсом:

1. Этап введения в изучаемую проблему.

Кейсы могут быть розданы каждому обучающемуся за день до занятий или на самом занятии. На ознакомление выделяется 5 — 7 мин. в зависимости от сложности кейса. Преподаватель начинает занятие с контроля знания обучающимися (слушателями) содержания кейса, например, спрашивает: «Сколько всего персонажей действует в данной ситуации?» или «Что является центральной проблемой данного кейса?». Далее участники задают ру-

ководителю вопросы с целью уточнения ситуации и получения дополнительной информации, которая фиксируется на доске для последующего обсуждения.

2. Анализ ситуации.

Каждый из участников или группа представляют свой вариант решения в виде устного доклада (регламент устанавливается).

3. Этап презентации.

Умение публично представить интеллектуальный продукт, хорошо его прорекламировать, показать его достоинства и возможные направления эффективного использования, а также выстоять под шквалом критики представляется очень ценным интегральным качеством современного специалиста.

4. Этап общей дискуссии.

Как правило, во всех дискуссиях при обсуждении ситуационных упражнений формулируются четыре основных вопроса:

- Почему ситуация выглядит как дилемма?
- Кто принимал решения?
- Какие варианты решения он имел в виду?
- Что ему надо было сделать?

5. Этап подведения итогов.

Преподаватель должен «раскрыть карты». Для кейсов, написанных на примере реальных конкретных ситуаций, это информация о том, как были решены проблемы, которые обсуждались слушателями, в реальной жизни. Для «кабинетных» кейсов важно обосновать версию преподавателя. Следует акцентировать внимание на том, что кейс может иметь и другие решения: «Жизнь богаче любой теории», а затем выделить лучшие решения и расставить акценты поощрительного характера (рейтинг успеваемости, призы, зарубежные стажировки).

Метод case-study развивает следующие навыки:

1. *Аналитические* — умение отличать данные от информации, классифицировать, выделять существенную и несущественную информацию, анализировать, представлять и добывать ее, находить пропуски информации и уметь восстанавливать их, мыслить ясно и логично.

2. *Практические*. Пониженный по сравнению с реальной ситуацией уровень сложности проблемы, представленной в кейсе, способствует формированию на практике навыков использования различных методов и принципов.

3. *Творческие*. Творческие навыки очень важны.

4. *Коммуникативные* — умение вести дискуссию, убеждать окружающих, использовать наглядный материал, кооперироваться в группы, защи-

щать собственную точку зрения, составлять краткий, но убедительный отчет.

5. *Социальные* — оценка поведения людей, умение слушать, поддерживать в дискуссии или аргументировать противоположное мнение и т. п.

6. *Самоанализ*. Несогласие в дискуссии способствует осознанию и анализу мнения других и своего собственного.

Хороший кейс должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания;
- иметь соответствующий уровень трудности;
- иллюстрировать несколько аспектов;
- быть актуальным на сегодняшний день;
- иллюстрировать типичные ситуации;
- развивать аналитическое мышление;
- провоцировать дискуссию;
- иметь несколько решений.

2.7 КОЛЛЕКТИВНЫЕ РЕШЕНИЯ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Под творческими понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

Цель — найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги.

Методика проведения

Организационный этап

Подбор творческого задания, отвечающего следующим критериям:

- не имеет однозначного и односложного ответа или решения;
- является практическим и полезным для учащихся;
- связано с жизнью учащихся;
- вызывает интерес у учащихся;
- максимально служит целям обучения.

Если обучающиеся не привыкли работать творчески, то следует постепенно вводить сначала простые, а затем все более сложные задания.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия.

Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Подготовительный этап

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа — сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Основной этап — проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

Этап рефлексии — подведение итогов

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий, осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

2.8 Коучинг

Коучинг — раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности; искусство создания, с помощью беседы и поведения, среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение; система реализации совместного социального, личностного и творческого потенциала участников процесса развития с целью получения максимально возможного эффективного результата.

Достоинством тренинга является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения.

Требования к проведению тренинга:

- оптимальное количество участников (15 — 20 человек);
- соответствующая по количеству участников тренинга учебная аудитория, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
- обязательность ознакомления участников занятия - тренинга с целями и задачами до начала проведения данного занятия;
- проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения» правил работы группы;
- создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;
- вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
- уважение мнений каждого участника тренинга;
- поощрение участников тренинга;
- подведение участников тренинга к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения (решения);
- обеспечение соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;
- обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;
- обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Четыре базовых этапа коучинга: постановка цели, проверка реальности, выстраивание путей достижения и достижение (он еще именуется этапом воли).

Отличие коучинга от всех видов консультирования — ставка на реализацию потенциала самого студента.

Отличие коучинга от консультаций — коучинг не предлагает решений и не говорит что делать.

Коучинг, на сегодняшний день, является одним из самых эффективных инструментов развития и личностного роста человека.

Коучинг — это не наставничество, не психотерапия, не консультирование, не тренинг, а уникальный процесс, направленный на результат, которого хочет достичь студент. Это современная технология, обладающая системным подходом.

Коучинг помогает человеку находить и использовать свои ресурсы для решения любой проблемы. В нем работа человека, решающего свои проблемы, происходит при помощи и поддержке коуча.

Термин «коучинг» был введен английским бизнесменом и консультантом сэром Джоном Уитмором, и дословно на русский язык его можно перевести как «наставлять, подготавливать, тренировать».

Базовые принципы коучинга:

1. Каждый человек, обратившийся к коучу, — здоров и в полном порядке.
2. Потенциал человека не имеет границ. У каждого человека достаточно ресурсов для достижения своих истинных целей, и никто кроме него не сможет решить его задачу наилучшим образом.
3. Человек знает о себе и своей текущей ситуации, в которой он оказался, гораздо больше, чем коуч или консультант.
4. Каждый человек поступает наилучшим образом исходя из известных ему альтернатив, т. е. он выбирает наилучшую из известных ему моделей поведения, применимых в конкретном случае. Чем больше моделей поведения известно человеку, тем богаче его выбор.
 - Люди не нуждаются в критике, чтобы совершенствовать свою жизнь.

Сферы применения коучинга

В бизнесе данное учение эффективно используется для:

- развития компании;
- определения ее стратегии;
- выработки плана развития;
- создания команды;
- мотивации;
- подготовки и обучения;
- устранения конфликтов в коллективе.

Во время сессии открывается возможность:

- а) посмотреть на ситуацию со всех сторон и оценить ее в целом;
- б) сгенерировать несколько разных способов решения проблемы;
- в) проанализировать их и принять наилучшее решение;
- г) составить план действий.

В личной жизни используется для решения любых вопросов:

- 1) в воспитании детей;
- 2) для разрешения семейных конфликтов;
- 3) при налаживании взаимоотношений с друзьями и коллегами;
- 4) для избавления от вредных привычек — курения, алкогольной и пищевой зависимости.

Его с успехом можно применять также для:

- поиска работы;
- определения специализации;
- продвижения по карьерной лестнице.

Основная задача коучинга — не научить чему-либо, а стимулировать самообучение, чтобы в процессе деятельности человек смог сам находить и получать необходимые знания. Суть подхода — раскрытие «спящего» внут-

ренного потенциала и приведение в действие системы мотивации каждого отдельно взятого человека.

2.9 ЛЕКЦИЯ С ЗАРАНЕЕ ЗАПЛАНИРОВАННЫМИ ОШИБКАМИ

Лекция с заранее запланированными ошибками позволяет развить у обучаемых умение оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, выделять неверную и неточную информацию.

Цель такой лекции — активизация внимания слушателей и вовлечение их в процесс усвоения знаний.

Задачи:

- заинтересовать слушателей для процесса усвоения знаний;
- вовлечь их в процесс обсуждения получаемых знаний для поиска выявленных ошибок;
- развитие коммуникативных навыков (навыков общения);
- снятие психологической и физической нагрузки на занятии.

Методика проведения

На предыдущем занятии объявляется тема следующего занятия, количество ожидаемых ошибок и даются материалы (или ссылки на источники) для предварительного ознакомления с заявленной темой. Перед началом лекции учащихся разделяют на небольшие подгруппы по 3 — 5 человек (сидящих рядом друг с другом). Изложение материала рекомендуется разделить на несколько (3 — 4) подразделов. После каждого подраздела дается 2 — 3 минуты на обсуждение материала в подгруппе и вынесение заключения: имеются ли ошибки и сколько их сделано в данном подразделе. По каждой подгруппе на доске фиксируется количество ошибок.

Изложение всего материала рекомендуется закончить не менее чем за 10 мин. до конца занятия. Представителям каждой подгруппы предлагается озвучить все указанные ими факты ошибок и записать их на доске. Можно предложить другим подгруппам опровергнуть заявленные факты или обосновать последствия этих ошибок, давая возможность показать уровень владения темой.

В заключении необходимо указать правильные ответы и поощрить те подгруппы, в которых отмечен наибольший процент правильных ответов. Поощрением могут служить баллы рейтинговой системы, выставляемые за занятие, или проценты от итоговой оценки за дисциплину.

2.10 МЕТОД СОКРАТА

Метод Сократа — метод вопросов, предполагающих критическое отношение к догматическим утверждениям, называется еще методом «сократовской иронии». Это умение извлекать скрытое в человеке знание с помощью искусных наводящих вопросов, подразумевающих короткий, простой и заранее предсказуемый ответ.

Метод диалектический, так как он приводит мысль в движение (спор мысли с самой собой, постоянное направление ее к истине). В основе диалектического метода — диалог как столкновение противоположностей, противоположных точек зрения.

Преимущества этого метода:

1. Держит внимание собеседника, не дает отвлечься.
2. Если что-то в вашей логической цепочке для собеседника неубедительно, вы это вовремя заметите.
3. Собеседник приходит к истине сам (хотя и с вашей помощью).

2.11 МЕТОД ПРОЕКТОВ

Метод проектов — это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологии), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом; это совокупность приемов, действий учащихся в их определенной последовательности для достижения поставленной задачи — решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде некоего конечного продукта.

Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении студентам возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей. Если говорить о методе проектов как о педагогической технологии, то эта технология предполагает совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по своей сути. Преподавателю в рамках проекта отводится роль разработчика, координатора, эксперта, консультанта.

Сравнительные особенности традиционного и проектного подхода

<i>Параметры сравнения</i>	<i>Традиционный подход</i>	<i>Проектный подход</i>
Цель	Формирование знаний, умений, навыков.	Развитие личности, способности самостоятельно ставить и отыски-

<i>Параметры сравнения</i>	<i>Традиционный подход</i>	<i>Проектный подход</i>
		вать решения новых, нестандартных проблем: создавать в ходе проектной деятельности новые продукты-проекты.
Интегральная характеристика	«Вуз памяти»	«Вуз развития»
Преобладающий тип и характер взаимоотношений	Субъект-объектный	Субъект-субъектный
Девиз преподавателя	«Делай как я»	«Я вместе с тобой», «Не навреди»
Характер и стиль взаимодействия	Авторитарность, монологичность, закрытость	Демократичность, диалогичность, открытость, рефлексивность
Формы организации	Фронтальные, индивидуальные	Групповые, коллективные
Методы обучения	Иллюстративно-объяснительные, информационные	Проблемные: проблемного изложения; частично-поисковый, эвристический; исследовательский, рефлексивный
Ведущий принцип	«Продавливание»	«Выращивание»
Ведущий тип деятельности, осваиваемый студентом	Репродуктивный, воспроизводящий	Продуктивный, творческий, проблемный
Параметры сравнения	Традиционный подход	Проектный подход
«Формула обучения»	Знания — репродуктивная деятельность	Проблемная деятельность — рефлексия — знания
Способы усвоения	Заучивание, деятельность по алгоритму	Поисковая мыслительная деятельность, рефлексия

<i>Параметры сравнения</i>	<i>Традиционный подход</i>	<i>Проектный подход</i>
Функции преподавателя	Носитель информации, хранитель норм и традиций, пропагандист предметно-дисциплинарных знаний	Организатор сотрудничества, консультант, управляющий поисковой работой учащихся
Позиция студента	Пассивность, отсутствии интереса, отсутствие мотива к личностному росту	Активность, наличие мотива к самосовершенствованию, наличие интереса к деятельности

Требования, предъявляемые к преподавателю:

- умение видеть и отобрать наиболее интересные и практически значимые темы проектов;
- владение всем арсеналом исследовательских, поисковых методов, умение организовать исследовательскую самостоятельную работу студентов;
- переориентация всей учебно-воспитательной работы студентов по своей дисциплине на приоритет разнообразных индивидуальных, парных, групповых видов самостоятельной деятельности исследовательского, поискового, творческого планов;
- владение искусством коммуникации, предусматривающим умение организовать и вести дискуссии, не навязывая свою точку зрения, не давя на аудиторию своим авторитетом;
- способностью генерировать новые идеи направить студентов на поиск путей решения поставленных проблем;
- умение устанавливать и поддерживать в группе проекта устойчивый положительный эмоциональный настрой;
- владение компьютерной грамотностью (текстовым редактором, телекоммуникационной технологией, использованием базой данных, принтером);
- умение интегрировать знания из различных областей для решения проблематики выбранных проектов.

Требования, предъявляемые к студенту:

- знание и владение основными исследовательскими методами (анализ литературы, поиск источников информации, сбор и обработка данных, научное объяснение полученных результатов, видение и выдвижение новых проблем, выдвижение гипотез, методов их решения);
- владение компьютерной грамотностью: умение вводить и редактировать информацию (текстовую, графическую), пользоваться компьютерной

телекоммуникационной технологией, обрабатывать получаемые количественные данные с помощью программ электронных таблиц, пользоваться базами данных, осуществлять распечатку информации на принтере;

- владение коммуникативными навыками;
- умение самостоятельно интегрировать ранее полученные знания по разным дисциплинам для решения познавательных задач.

Как видно из сказанного, требования к участникам проекта достаточно высоки, хотя их можно дополнить и некоторыми «правилами хорошего тона», без чего групповая работа просто невозможна. К ним, думается, следует отнести прежде всего:

- доброжелательность при всех обстоятельствах; обязательность в выполнении всех заданий в оговоренные сроки; взаимопомощь в работе;
- тщательность и добросовестность в выполнении работы, особенно если она носит характер исследования;
- полнейшее равноправие и свобода в выражении мыслей, идей.

Результаты выполненных проектов должны быть материальными, т. е. оформлены в виде:

- видеофильма;
- доклада;
- альбома;
- рекламного проспекта;
- боржурнала «путешествий»;
- набора открыток;
- компьютерной газеты;
- планшета;
- альманаха;
- плаката;
- инструкции.

Структура мини-проекта

1. титульный лист:

- тема проекта;
- цель проекта;
- состав проектной группы, автор проекта.

2. Актуальность проекта:

- а) стратегические цели;
- б) тактические цели;
- в) задачи.

3. Этапы:

- информационный;
- планирование работы по теме проекта;

- реализация и управление;
- обобщающий (аналитический);
- аналитический (выводы).
- 4. Риски и пути их устранения.
- 5. Результаты и продукты.
- 6. Экономическое обеспечение проекта.
- 7. Форма представления проекта.
- 8. Глоссарий (ключевые понятия).
- 9. Список литературы.

Этапы работы над проектами

Этапы	Содержание работы	Деятельность студентов	Деятельность преподавателя
1. Начинание	Определение темы, уточнение целей, исходного положения. Выбор рабочей группы.	Уточняют информацию. Обсуждают задание.	Мотивирует студентов. Объясняет цели проекта. Наблюдает.
2. Планирование	Анализ проблемы. Определение источников информации. Постановка задач и выбор критериев оценки результатов. Распределение ролей в команде.	Формируют задачи. Уточняют информацию (источники). Выбирают и обосновывают свои критерии успеха.	Помогает в анализе и синтезе (по просьбе). Наблюдает.
3. Исследование	Сбор и уточнение информации. Обсуждение альтернатив («мозговой штурм»). Выбор оптимального варианта. Уточнение планов деятельности. Выполнение	Работают с информацией. Проводят синтез и анализ идей. Выполняют исследование и работают над проектом. Оформляют проект.	Наблюдает. Консультирует. Советует (по просьбе).
4. Защита проекта	Подготовка доклада, обоснование процесса проектирования, объяс-	Защищают проект. Участвуют в коллективной оценке результа-	Участвует в коллективном анализе и оценке результатов

<i>Этапы</i>	<i>Содержание работы</i>	<i>Деятельность студентов</i>	<i>Деятельность преподавателя</i>
	нение полученных результатов. Коллективная защита проекта. Оценка.	тов проекта.	проекта.
5. Рефлексия	Анализ выполнения проекта, достигнутых результатов (успехов и неудач) и причин этого. Анализ достижения поставленной цели.	Участвуют в коллективном самоанализе проекта и самооценке.	Наблюдает. Направляет процесс анализа (если необходимо).
6. Презентация	Рассказ о понимании проекта, о выбранном пути решения проблемы. Демонстрация результата продукта работы над проектом.	Выбирают вид и форму презентации проекта. Кратко, но достаточно полно, рассказывают о постановке и решении задач проекта.	Наблюдает, обобщает, резюмирует.

2.12 МЕТОД ПОРТФОЛИО

Метод портфолио — современное оценочное средство, которое помогает проводить более валидную, значимую и достоверную оценку индивидуальных достижений студента. Термин «portfolio» (развивающий портфель) был заимствован педагогикой из политики и бизнеса. В зависимости от целей и задач можно выделить множество портфолио: учебное, творческое, достижение, рефлексивное, тематическое, проблемно-ориентированное и т. д.

Виды портфолио в вузе — деятельность:

- 1) индивидуальная (портфолио студента, выпускника вуза, магистранта);
- 2) групповая (портфолио студенческой группы);
- 3) образовательная (портфолио кафедры, факультета, специализации, вуза);
- 4) профессиональная (портфолио преподавателя, административного работника).

В век информационных технологий и электронной коммуникации настоятельно рекомендуется, чтобы студенты развивали онлайн-портфолио (электронное).

2.13 МЕТОД РАБОТЫ В МАЛЫХ ГРУППАХ

Работа в малых группах — одна из самых популярных стратегий, так как дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия).

При организации групповой работы следует:

1. Убедиться, что учащиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания. Нехватка знаний очень скоро даст о себе знать — учащиеся не станут прилагать усилий для выполнения задания.

2. Сделать свои инструкции максимально четкими. Маловероятно, что группа сможет воспринять более одной или двух, даже очень четких, инструкций за один раз, поэтому надо записывать инструкции на доске и (или) карточках.

3. Предоставлять группе достаточно времени на выполнение задания.

Цель — продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу.

Задачи:

1. Развитие навыков общения и взаимодействия в группе.
2. Формирование ценностно-ориентационного единства группы.
3. Поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Методика применения

Организационный этап

Подбор практического задания, отвечающего следующим критериям:

- не имеет однозначного и односложного ответа или решения;
- является практическим и полезным для учащихся;
- связано с их жизнью;
- вызывает интерес у учащихся;
- максимально служит целям обучения.

Группа студентов делится на несколько малых групп, количество которых определяется числом творческих заданий, обсуждаемых в процессе занятия.

Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Подготовительный этап

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа — сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Основной этап — проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию. После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

Этап рефлексии — подведение итогов.

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий, осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

Разновидностью группового обсуждения является **круглый стол**. Круглый стол — общество, собрание в рамках более крупного мероприятия (съезда, симпозиума, конференции), на которое, как правило, приглашаются эксперты и специалисты из разных сфер деятельности для обсуждения актуальных вопросов.

Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов дает результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями. В процессе круглых столов оригинальные решения и идеи рождаются достаточно редко. Более того, зачастую круглый стол играет скорее информационно-пропагандистскую роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

В современном значении выражение «круглый стол» употребляется с XX в. как название одного из способов организации обсуждения некоторого вопроса; этот способ характеризуется следующими признаками:

- цель обсуждения — обобщить идеи и мнения относительно обсуждаемой проблемы;

- все участники круглого стола выступают в роли пропонентов (должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников);

- все участники обсуждения равноправны; никто не имеет права диктовать свою волю и решения.

Коллоквиум (лат. colloquium — разговор, беседа) — одна из форм учебных занятий в системе образования, имеющая целью выяснение и повышение знаний студентов. На коллоквиумах обсуждаются отдельные части, разделы, темы, вопросы изучаемого курса (обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий), рефераты, проекты и другие работы обучающихся.

Коллоквиум — научное собрание, на котором заслушиваются и обсуждаются доклады.

Коллоквиум — это и форма контроля, разновидность устного экзамена, массового опроса, позволяющая преподавателю в сравнительно небольшой срок выяснить уровень знаний студентов по данной теме дисциплины.

2.14 МОЗГОВАЯ АТАКА. МОЗГОВОЙ ШТУРМ

«Мозговая атака», «мозговой штурм» — это метод, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов.

«Мозговая атака» является эффективным методом при необходимости:

- обсуждения спорных вопросов;

- стимулирования неуверенных обучаемых для принятия участия в обсуждении;

- сбора большого количества идей в течение короткого времени;

- выяснения информированности или подготовленности аудитории.

Можно применять данную форму работы для получения обратной связи.

«Мозговой штурм» — это простой способ генерирования идей для решения проблемы. Во время мозгового штурма участники свободно обмениваются идеями по мере их возникновения, таким образом, что каждый может развивать чужие идеи.

Цель — выявление информированности или подготовленности аудитории в течение короткого периода времени.

Задачи:

- формирование общего представления об уровне владения знаниями у студентов, актуальными для занятия;
- развитие коммуникативных навыков (навыков общения).

Методика проведения:

1. Задать участникам определенную тему или вопрос для обсуждения.
2. Предложить высказать свои мысли по этому поводу.
3. Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений). Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся вам неясными (в любом случае записывайте идею так, как она прозвучала из уст участника).
4. Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано вами со слов участников.
5. Завершить работу, спросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из полученных результатов и как это может быть связано с темой тренинга.

После завершения «мозговой атаки» (она должна занимать в среднем 4 — 5 минут) необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

2.15 Мини-лекция

Мини-лекция является одной из эффективных форм преподнесения теоретического материала.

Цель — организация процесса получения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- развитие коммуникативных навыков (навыков общения);
- актуализация изучаемого на лекции содержания.

Методика проведения

Перед началом мини-лекции можно провести «мозговой шторм» или ролевую игру, связанную с предстоящей темой, что поможет актуализировать ее для участников, выяснить степень их информированности и отношение к теме.

Материал излагается на доступном для участников языке. Каждому термину необходимо дать определение. Теорию лучше объяснять по принципу «от общего к частному».

Перед объявлением какой-либо информации преподаватель спрашивает, что знают об этом студенты.

После предоставления какого-либо утверждения преподаватель предлагает обсудить отношение студентов к этому вопросу. Например:

- А вы как считаете?
- Как вы предлагаете это делать?
- Как вы думаете, к чему это может привести? И т. д.

Перед тем, как перейти к следующему вопросу, необходимо подытожить сказанное и убедиться, что вы были правильно поняты.

По окончании выступления нужно обсудить все возникшие у участников вопросы.

Затем спросить:

- Как можно использовать полученную информацию на практике?
- К каким результатам это может привести?

2.16 МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ И СИТУАЦИЙ

Метод «Моделирование производственных процессов и ситуаций» предусматривает имитацию реальных условий, конкретных специфических операций, моделирование соответствующего рабочего процесса, создание интерактивной модели и др.

Цель — эффективное решение проблемных ситуаций.

Задачи:

- определение проблем, вызвавших ситуацию;
- обсуждение предложенных путей решения проблем;
- проверка предложенных путей решения проблем.

Методика применения

Организационный этап

Описание ситуации. Ситуаций может быть представлено несколько или одна. Обсуждение ситуаций может организовываться как в малых группах, так и со всей аудиторией одновременно.

При работе в малых группах студенты делятся на несколько малых групп, которые занимают определенное, удобное для обсуждения пространство. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Подготовительный этап

Каждая малая группа обсуждает предложенную ситуацию, решая задачи:

- определение проблем, вызвавших ситуацию;
- обсуждение предложенных путей решения проблем;
- проверка предложенных путей решения проблем;

Задача данного этапа — сформулировать групповую позицию по решению проблемной ситуации.

Основной этап — проведение обсуждения ситуации.

Заслушиваются решения проблем, предлагаемые каждой малой группой.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых решений.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по данной ситуации.

Этап рефлексии — подведение итогов.

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых ситуаций, осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Преподаватель дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению проблемных ситуаций, и эффективности предложенных путей решения.

2.17 ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Цель — актуализация полученного на лекции содержания.

Задачи:

- выяснение реакции участников на обсуждаемые темы;
- выявление достоинств и недостатков организации и проведения обучения, оценка результата;
- формирование общего представления об уровне владения студентами знаниями, актуальными для занятия;
- развитие коммуникативных навыков (навыков общения);
- снятие психологической и физической нагрузки на занятии.

Методика проведения

Участникам (в произвольном порядке) предлагается высказаться по поводу прослушанной информации по вопросам, составленным преподавателем заранее.

Все высказывания должны быть выслушаны молча, без споров, комментариев и вопросов со стороны как преподавателя, так и других участников. Каждого говорящего следует благодарить за сказанное.

Наравне со всеми участниками обратную связь следует предоставлять также преподавателю.

2.18 ПРЕЗЕНТАЦИЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ РАЗЛИЧНЫХ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ СРЕДСТВ С ПОСЛЕДУЮЩИМ ОБСУЖДЕНИЕМ

К интерактивным методам относятся **презентация с использованием различных вспомогательных средств** (досок, электронной книги, видеослайдов, постеров, компьютеров и т. п.) с последующим обсуждением материалов.

Цель — организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- совершенствование способов поиска, обработки и предоставления новой информации;
- развитие коммуникативных навыков;
- актуализация и визуализация изучаемого на лекции содержания.

Методика проведения

Перед презентацией необходимо поставить перед обучаемыми несколько (3 — 5) ключевых вопросов. Можно останавливать презентацию на заранее намеченных позициях и проводить дискуссию. По окончании презентации необходимо обязательно совместно со студентами подвести итоги и озвучить выводы.

2.19 ПРОСМОТР И ОБСУЖДЕНИЕ ВИДЕОФИЛЬМА

На занятиях можно использовать как художественные, так и документальные видеофильмы, фрагменты из них, а также видеоролики и видеосюжеты.

Видеофильмы соответствующего содержания можно использовать на любом из этапов занятий в соответствии с его темой и целью, а не только как дополнительный материал.

Цель — организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- совершенствование способов поиска, обработки и предоставления новой информации;
- развитие коммуникативных навыков;
- актуализация и визуализация изучаемого на лекции содержания.

Методика проведения

Перед показом фильма необходимо поставить перед обучаемыми несколько (3 — 5) ключевых вопросов. Это будет основой для последующего обсуждения.

Можно останавливать фильм на заранее отобранных кадрах и проводить дискуссию.

В конце просмотра или лекции необходимо обязательно совместно со студентами подвести итоги и озвучить выводы.

2.20 РАЗМИНКА

Цель — актуализация обсуждаемых вопросов и выполняемых действий на практическом занятии.

Задачи:

- формирование общего представления об уровне владения студентами знаниями, актуальными для занятия;
- развитие коммуникативных навыков (навыков общения);
- снятие психологической и физической нагрузки на занятии.

Методика проведения

Организационный этап

Вопросы для разминки по теме занятия формулируются как заранее преподавателем, так и на занятии определенным количеством студентов. Вопросы не должны быть ориентированы на прямой ответ, а предполагают логическую цепочку из полученных знаний, т. е. конструирование нового знания.

Основной этап — проведение разминки.

Вопросы задаются студентам либо последовательно, либо сразу некоторым количеством.

При последовательном задавании вопросов ответы выслушиваются после каждого вопроса отдельно.

Если задается несколько вопросов, возможно выслушивание всех ответов с последующим их анализом.

Этап рефлексии — подведение итогов.

Преподаватель дает оценочное суждение полученных ответов на предложенные вопросы, определяя необходимые знания для работы на практическом занятии.

2.21 РОЛЕВАЯ ИГРА

Ролевая игра — это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций.

Разыгрывание ролей представляет собой определенный вид деятельности, направленный на активизацию личности. Это образное обучение, каждый участник является носителем определенного образа-роли, который он демонстрирует перед другими участниками. В основе разыгрывания ролей лежит заранее подготовленная ситуация, по которой необходимо не только представить ситуацию, но и разыграть ее в лицах.

Этот метод близок к методу анализа конкретных ситуаций и методу деловой игры.

При использовании этого метода необходимо: четко обозначать регламент, продумывать систему оценивания.

Цель — формирование профессиональных компетенций в условиях имитации реальных условий, различных ситуаций, людей и их взаимодействие в этих ситуациях.

Задачи:

- активизация внимания, восприятия, памяти, воображения;
- реализация познавательного, эмоционального и поведенческого аспектов имитируемой ситуации.

Этапы ролевой игры.

Подготовительный этап.

Разрабатывается «сценарий», в котором определяются цели, содержательная сторона, роли участников, организация проведения (если нужно, то готовится реквизит и пр.). Важным является момент распределения ролей, поскольку эффективность использования метода во многом определяется актерскими способностями участников, их умением перевоплощаться, совместимостью.

Проигрывание ролей

Осуществляется собственно проигрывание ролей. Описание ситуации при таком методе проведения занятий включает информацию для всей группы и информацию для каждого из участников инсценировки.

Обучающимся обычно дается общая информация, после чего распределяются роли между участниками инсценировки, выдается информация, в которой ситуация излагается с точки зрения тех лиц, чьи роли им предстоит исполнить. Эта информация является в известной мере и инструкцией для исполнителей, которым необходимо дать время для ее уяснения, «вживания» в роли. При необходимости слушатели могут обратиться за поясне-

ниями к преподавателю, но в целом основная линия поведения каждого участника должна быть ясна ему из выданной информации. С основным содержанием ситуации, как и с информацией, выданной исполнителям, знакомят и всю остальную группу, естественно, при отсутствии непосредственных участников.

К началу инсценировки обучающиеся, выступающие в роли зрителей — арбитров, наблюдателей (а это большая часть группы), оказываются наиболее информированными людьми: они знают и общую информацию, и ту, что выдана каждому из участников; им остается оценить, как последние поведут себя во время разыгрывания ролей, как используют выданную информацию, какие примут решения.

При этом группе может быть разъяснено, на что нужно обратить внимание, что следует оценивать (например, содержание беседы между участниками, использование ими аргументов и контраргументов, манеру держаться, тон разговора и т. д.).

Инсценировка может быть проведена с разными составами исполнителей, но при одних и тех же зрителях. Слушатели могут сравнить, кто «сыграл» лучше, какие недостатки оказались общими. Во время инсценировки зрители не должны мешать исполнителям советами, выражением одобрения или неодобрения. Чтобы инсценировка шла в соответствии с замыслом, необходимо хорошо продумать всю информацию, выдаваемую участникам, проверить подготовку каждого из них.

Заключительный этап

По окончании инсценировки проводится ее обсуждение. Начинать его целесообразно с вопросов к исполнителям: как они сами оценивают исполнение ролей? Стали бы они действовать подобным же образом в реальной практике или нет? Исполнители тем самым получают возможность критически оценить свои действия.

После этого «зрители-наблюдатели» высказывают свои замечания и оценки увиденного и услышанного. Мнения исполнителей и наблюдателей систематизируются преподавателем. Затем проблема обсуждается по существу, итоги дискуссии подводит преподаватель.

2.22 СПАРРИНГ-ПАРТНЕРСТВО

Спарринг (от англ. sparring) — в боксе тренировочный бой с целью всесторонней подготовки к соревнованиям. Спарринг-партнер — соперник в различных тренировочных состязаниях.

Цель — спарринг-партнерство как форма организации во внеаудиторной самостоятельной работе представляет собой разновидность парной

работы, в которой обучающиеся, исполняя роль соперников в состязании, выполняют задания по заранее заданному педагогом алгоритму.

Методика проведения

Спарринг-партнеры готовятся к спарринг-занятию индивидуально, выполняя задания определенной сложности, возможно, заготовливая друг другу самостоятельно разрабатываемые задания. Подбор спарринг-партнеров может быть различным (одинакового уровня подготовки или разноуровневые) в зависимости от цели (диагностики уровня обученности, стимулирования и мотивации познавательной активности, формирования адекватной самооценки, коммуникативных навыков и т. д.).

Сначала спарринг-партнеров определяет педагог, позже, накопив определенный опыт, учащиеся могут выбирать себе спарринг-партнеров самостоятельно.

При спарринг-партнерстве каждый студент сам определяет уровень, до которого ему расти, а также темп выполнения заданий и степень прикладываемых усилий.

Подведение итогов

После спарринг-занятия учащиеся-партнеры анализируют собственные действия, уровень собственной подготовки, недостатки и положительные моменты в собственных действиях, выявляют причины недостатков, намечают план коррекции.

Участники групп приобретают не только глубокие знания, но и такое ценное качество, как чувство ответственности. Чем сложнее предмет, тем важнее использовать такую организацию внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

2.23 ТРЕНИНГ

Тренинг — это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Требования, предъявляемые к проведению тренинга:

- оптимальное количество участников (20 — 25 человек);
- соответствующее по размерам количеству участников помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
- обязательное ознакомление участников в начале любого занятия с его целями и задачами;

- проведение на первом занятии упражнения «знакомство» и «принятие соглашения» — правил работы группы; создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;

- вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;

- уважение чувств и мнений участников; их поощрение;

- подведение преподавателем участников к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;

- обеспечение преподавателем соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;

- обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;

- обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность — от одного часа до нескольких дней.

Цель тренинга — дать участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению сверстников, навыков безопасного поведения.

Задачи:

- обеспечение активного вовлечения всех участников в процесс обучения;

- достижение, наработка и развитие требуемого навыка.

Этапы проведения тренинга

Введение

Этот этап может быть проведен в любой удобной форме, но поскольку он задает тон последующей работе, важно создать демократическую, располагающую атмосферу. Хорошо, если педагог-тренер скажет о своих ожиданиях и о пожеланиях относительно предстоящей работы. «Ввести» участников в работу можно с помощью вступительного слова, мультимедийной презентации и т. п.

Знакомство

Эта необходимая процедура первого занятия любого тренинга позволяет активизировать группу, вовлечь ее участников в процесс обучения, развить навыки общения. Знакомство проводится даже в том случае, когда участники знают друг друга. Можно провести игры на знакомство: «Интервью», «Узнай меня», «Обмен визитками» и др.

Ожидания участников

На этом этапе следует выяснить ожидания участников от семинара-тренинга с помощью вопросов, на которые они отвечают по очереди «по кругу». Например: «Что вы хотите получить/узнать на этом семинаре?».

Можно заранее нарисовать на ватмане «дерево ожиданий». Попросить каждого участника написать, что он ожидает от семинара-тренинга, на цветных клейких листочках (стикерах) и наклеить их на «дерево ожиданий», а затем озвучить.

Другой вариант — каждый участник выходит и записывает свое ожидание на флипчарте.

Порядок проведения тренинга

После того как все участники расскажут (напишут) о своих ожиданиях, преподаватель-тренер сообщает им порядок проведения тренинга. Это делается независимо от того, какова продолжительность данного семинара-тренинга, сколько занятий он в себя включает. Следует обязательно выяснить, нет ли у участников вопросов.

Принятие правил работы группы («соглашение»)

Пункты «соглашения» необходимо записать на листе бумаги или доске. После совместного обсуждения каждого пункта соглашение принимается большинством голосов и вывешивается на видном месте. Необходимо обратить внимание участников тренинга на то, что после голосования каждый из них несет ответственность за исполнение данного «соглашения». Пример «соглашения»:

- не опаздываем и стремимся узнать и запомнить больше;
- соблюдаем правило «поднятой руки»;
- высказываемся откровенно;
- говорим по одному;
- говорим по существу;
- слушаем друг друга;
- стремимся понять друг друга;
- щадим чувства других;
- соблюдаем конфиденциальность;
- соблюдаем временные границы;
- поощряем друг друга (словами, аплодисментами) и т. д.

Оценка уровня информированности группы

Одной из задач, стоящих перед преподавателем, является оценка уровня информированности участников тренинга. Для этого используются опросник или анкета, содержащие вопросы по теме тренинга.

Анкеты сохраняются до окончания всего тренинга, и затем уровень знаний учащихся оценивается еще раз. Сравнение результатов, позволит уз-

нать, что изменилось в знаниях и навыках участников, а также оценить эффективность тренинга.

Актуализация проблемы

Для выработки у участников тренинга мотивации к изменению поведения следует пробудить у них интерес к обсуждаемой проблеме, сделать ее актуальной для каждого. С этой целью можно провести ролевую игру.

Обучение

Преподаватель-тренер должен владеть психолого-педагогическими знаниями и умело применять их в учебном процессе, владеть методами получения, накопления и преподнесения информации участникам, влияния на их поведение и отношения.

Преподаватель-тренер должен знать цели и задачи, методы и способы обучения, источники информации, профилактические образовательные программы.

Необходимые условия для успешного обучения:

- готовность обучаемого учиться;
- применение различных форм и методов обучения;
- использование повторения для закрепления знаний;
- соответствие процесса обучения реальной жизненной ситуации;
- своевременность непредвзятой, адекватной оценки действий обучаемых преподавателем-тренером.

Непосредственно обучение включает в себя 2 этапа:

1. Информационный блок.

Этот этап можно начать с ответов на вопросы из опросников, которые вызвали массовое затруднение. Основной материал может быть преподнесен в виде лекции, мультимедийной презентации. Затем на выбор преподавателя могут быть использованы различные методы интерактивного обучения: ролевые игры, дискуссии, приглашение визитера, работа в малых группах и т. д.

2. Выработка практических навыков.

Учитывая, что любые знания информационного, теоретического плана должны обязательно сочетаться с практическими умениями и навыками, необходимо вырабатывать эти навыки. С этой целью в зависимости от условий можно использовать ролевые игры, инсценировки, дискуссии, «мозговую атаку» и другие интерактивные формы работы.

Подведение итогов

Итоги подводятся в конце любого занятия, тренинга. Как правило, эта процедура рассчитана на то, чтобы участники поделились своими впечатлениями, ощущениями, высказали свои пожелания. Подведение итогов

можно проводить в виде заполнения «листов откровения», опросников, анкет.

Преподаватель может спросить участников семинара, что нового они узнали, что было для них интересно, полезно, предложить вспомнить, какие упражнения они выполняли, таким образом закрепляя пройденный материал. Хорошо, если участники тренинга постоянно поощряются различными доступными способами: выражается устная или письменная благодарность, вручаются какие-то брошюры, буклеты, сувениры и т. п. или отличившимся доверяют наиболее ответственные задания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При использовании интерактивных методов роль преподавателя резко меняется, перестает быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, дает консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Использование интерактивных форм и методов обучения в процессе обучения в вузе позволяет:

а) конкретному обучающемуся:

- приобрести опыт активного освоения содержания будущей профессиональной деятельности во взаимосвязи с практикой;
- развить личностную рефлексию как будущего профессионала в своей профессии;
- освоить новый опыт профессионального взаимодействия с практиками в этой области;

б) учебной группе:

- развить навыки общения и взаимодействия в малой группе;
- сформировать ценностно-ориентационное единство группы;
- изменять социальные роли в зависимости от ситуации;
- освоить нравственные нормы и правила совместной деятельности;
- развить навыки анализа и самоанализа в процессе групповой рефлексии;
- развить способности разрешать конфликты, способности к компромиссам;

в) системе преподаватель — группа:

- выработать нестандартное отношение к организации образовательного процесса;
- сформировать мотивационную готовность к межличностному взаимодействию не только в учебных, но и в профессиональных ситуациях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Двучичанская Н. Н. Интерактивные методы обучения как средство формирования ключевых компетенций // Наука и образование: электронное научно-техническое издание, 2011. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://technomag.edu.ru/doc/172651>.

2. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сыманюк Э. Э. Модернизация профессионального образования: Компетентностный подход. — М., 2005.

3. Зимняя И. А. Ключевые компетенции — новая парадигма результата образования // Высшее образование сегодня. — 2003. — № 5. — С. 34 — 42.

4. Карпенко М. Новая парадигма образования XXI в. // Высшее образование в России. — 2007. — № 4. — С. 93.

5. Кононец А. Н. Педагогическое моделирование: новые вопросы // Инновационные подходы к организации образовательного процесса в современном техническом вузе: Сб. метод. тр. / Под ред. Л. П. Лазаревой. — Хабаровск, 2008. — С. 22 — 31.

6. Косолапова М. А. Технологические подходы в организации профессиональной подготовки к педагогической деятельности в высшей школе. — Томск, 2007.

7. Косолапова М. А., Ефанов В. И. Развитие профессиональной компетентности преподавателя технического вуза при повышении квалификации // Современное образование: проблемы обеспечения качества подготовки специалистов в условиях перехода к многоуровневой системе высшего образования: Мат-лы междунаrod. науч.-метод. конф. — Томск, 2012.

8. Созоров А. Н. Flash-технологии в образовании // Повышение качества непрерывного профессионального образования: Тез. докл. всероссийск. науч.-метод. конф. с междунаrod. участием. — Красноярск, 2006. — С. 233 — 234.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛОССАРИЙ.....	5
1 ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ	
В ВЫСШЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	7
1.1 <i>Классификация интерактивных методов обучения.....</i>	<i>8</i>
1.2 <i>Общие принципы и алгоритм построения интерактивного занятия.....</i>	<i>10</i>
1.3 <i>Интерактивные методы, формы и средства обучения.....</i>	<i>12</i>
2 ТЕХНОЛОГИИ ПРИМЕНЕНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ	21
2.1 <i>Вебинар</i>	<i>21</i>
2.2 <i>Групповая научная дискуссия, диспут.....</i>	<i>23</i>
2.3 <i>Деловая игра</i>	<i>25</i>
2.4 <i>Дискуссия</i>	<i>27</i>
2.5 <i>Интервью.....</i>	<i>30</i>
2.6 <i>Имитационные игры.....</i>	<i>32</i>
2.7 <i>Коллективные решения творческих задач.....</i>	<i>38</i>
2.8 <i>Коучинг.....</i>	<i>39</i>
2.9 <i>Лекция с заранее запланированными ошибками</i>	<i>42</i>
2.10 <i>Метод Сократа</i>	<i>43</i>
2.11 <i>Метод проектов</i>	<i>43</i>
2.12 <i>Метод портфолио</i>	<i>48</i>
2.13 <i>Метод работы в малых группах.....</i>	<i>49</i>
2.14 <i>Мозговая атака. Мозговой штурм</i>	<i>51</i>
2.15 <i>Мини-лекция.....</i>	<i>52</i>
2.16 <i>Моделирование производственных процессов и ситуаций.....</i>	<i>53</i>
2.17 <i>Обратная связь</i>	<i>54</i>
2.18 <i>Презентация с использованием различных вспомогательных средств с последующим обсуждением.....</i>	<i>55</i>
2.19 <i>Просмотр и обсуждение видеофильма.....</i>	<i>55</i>
2.20 <i>Разминка</i>	<i>56</i>

2.21 Ролевая игра.....	57
2.22 Спарринг-партнерство	58
2.23 Тренинг.....	59
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	64
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	65

Салтанат Серғалиевна Туркенова

**КЛАССИФИКАЦИЯ
ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ
В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
СТУДЕНТОВ ВУЗОВ**

Учебно-методическое пособие

Редактор
В. Т. Бирюкова
Корректор
Ж. Ш. Жалмаханова
Технический редактор
Р. М. Стафеев

Отдел организации научно-исследовательской и редакционно-издательской работы
Карагандинской академии МВД Республики Казахстан им. Б. Бейсенова

Тематический план издания ведомственной литературы Карагандинской академии
МВД Республики Казахстан им. Б. Бейсенова на 2019 г., позиция № 21

Сдано в набор 01.07.2019 г. Подписано в печать 03.07.2019 г.
Усл. печ. л. 3,95. Печать офсетная. Бумага офсетная. Формат 60×84¹/₁₆.
Заказ № 2952. Тираж 100 экз. Цена договорная.

Отпечатано в типографии Карагандинской академии
МВД Республики Казахстан им. Б. Бейсенова.

г. Караганда, ул. Ермекова, 124