

**Филиал Государственного профессионального образовательного учреждения  
Республики Хакасия  
«Черногорский горно-строительный техникум»**

# **АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ: РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ПРИМЕНЕНИЮ**

**(для преподавателей и мастеров производственного обучения)**

**с. Бея 2022**

Пособие посвящено разработке и применению в образовательном процессе активных методов обучения (АМО). Приведена классификация АМО, даны рекомендации по выбору вида АМО применительно к конкретным учебным задачам, по разработке и внедрению в учебный процесс деловых игр, организации групповой работы.

## Содержание

Введение.....	4
1 Понятие и классификация активных методов обучения.....	5
1.1 Неимитационные методы. Лекции как активный метод обучения.....	7
1.2 Неимитационные методы. Семинары и дискуссии – активные методы обучения.....	9
1.3 Неимитационные методы. Активные методы обучения: групповая консультация, упражнения и презентации.....	16
1.4 Имитационные неигровые методы. Активные методы обучения: имитационные упражнения, групповой тренинг, анализ конкретных ситуаций, кейс-технологии.....	20
1.5 Имитационные игровые методы. Активные методы обучения: деловая игра, организационно-деятельностная игра, инновационная игра, поисково-апробационная игра, разыгрывание ролей, игровое проектирование.....	25
2 Рекомендации по выбору вида активных методов обучения.....	31
3 Рекомендации по разработке и оформлению деловой игры.....	34
4 Рекомендации по организации учебно-исследовательской работы.....	39
5 Рекомендации по организации групповой работы при применении активных методов обучения.....	44
Заключение.....	51
Используемые источники.....	52

*Единственный путь,  
ведущий к знаниям, – это деятельность.*  
Б. Шоу

## **Введение**

Развитие среднего профессионального образования осуществляется в условиях коренных изменений в государственно-политическом и социально-экономическом развитии России: формирования гражданского общества, рыночного сектора экономики, процессов регионализации, изменений в сфере занятости, перегруппировки спроса на рабочую силу в пользу отраслей непроемливой сферы, а также с учётом возрастания требований общества к качеству и конкурентоспособности человеческих ресурсов

Главными характеристиками выпускника любого образовательного учреждения являются его компетентность, конкурентоспособность и мобильность. В этой связи акценты при изучении учебных дисциплин переносятся на процесс познания, эффективность которого полностью зависит от познавательной активности самого обучающегося. Успешность достижения этой цели зависит не только от содержания обучения, но и от того, как усваивается: индивидуально или коллективно, в авторитарных или гуманистических условиях, с опорой на внимание, восприятие, память или на весь личностный потенциал человека, с помощью репродуктивных или активных методов обучения.

Цели и задачи совершенствования профессиональной подготовки кадров на основе компетентного подхода обуславливают необходимость разработки и применения инновационных образовательных технологий. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (раздел «Требования к условиям реализации основных образовательных программ») предполагают, в частности, увеличение объёма и роли самостоятельной работы обучающихся, широкое применение активных методов обучения, широкий спектр оценочных средств.

Современные активные методы обучения – это методы, направленные на активизацию мышления обучаемых, характеризующиеся высокой степенью интерактивности, мотивации и эмоционального восприятия учебного процесса, и позволяющие:

- активизировать и развивать познавательную и творческую деятельность обучаемых;
- повышать результативность учебного процесса;
- формировать и оценивать профессиональные компетенции,
- особенно в части организации и выполнения коллективной работы

Применение активных методов обучения как неотъемлемой и существенной составляющей современных образовательных технологий вызывает необходимость формирования специальных знаний и практических подходов у преподавателей и организаторов учебного процесса.

## 1. Понятие и классификация активных методов обучения

Активные методы обучения – это способы активизации учебно-познавательной деятельности обучающихся, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только преподаватель, но активны и обучающиеся.

Преподаватель не должен быть направлен на изложение готовых знаний и контроль за их воспроизведение.

Задача преподавателя – самостоятельное овладение обучающимся и знаний в процессе активной познавательной деятельности. В основе активных методов лежит диалог, как между преподавателем и обучающимся и, так и между самими обучающимся. В процессе диалога развиваются коммуникативные способности, умение решать проблемы коллективно, развивается речь обучающихся.

Активные методы обучения направлены на привлечение обучающихся к самостоятельной познавательной деятельности, вызывают личностный интерес к решению каких-либо познавательных задач, возможность применения обучающимся и полученных знаний.

Методы активного обучения могут использоваться на различных этапах учебного процесса:

1 этап – первичное овладение знаниями. Это могут быть проблемная лекция, эвристическая беседа, учебная дискуссия и т.д.

2 этап – контроль знаний (закрепление), могут быть использованы такие методы как коллективная мыслительная деятельность, тестирование и т.д.

3 этап – формирование профессиональных умений, навыков на основе знаний и развитие творческих способностей, возможно использование моделированного обучения, игровые и неигровые методы.

Активные методы обучения, направлены на формирование умений и навыков, обеспечение выполнения обучающимся и тех задач в процессе решения, которых они самостоятельно овладевают умениями и навыками.

Активные методы характеризуются следующими особенностями: отсутствие формализованности, эмоциональность, демонстративность, информированность, продуктивность формирования практических умений, необходимых для успешного общения с людьми и для профессиональной деятельности.

Можно выделить критерии применения активных методов обучения:

- соответствие методов принципам обучения;
- соответствие целям и задачам обучения;
- соответствие содержанию данной темы;
- соответствие учебным возможностям обучаемых: возрастным, психологическим, уровню подготовленности (образованности, воспитанности и развития);

- соответствие имеющимся условиям и отведенному времени обучения;
- соответствие возможностям вспомогательных средств обучения;
- соответствие возможностям самих преподавателей – возможности определяются их предшествующим опытом, уровнем настойчивости, специфическими особенностями доминантности власти, педагогическими способностями, а также личностными качествами преподавателя.

Существует условная классификация активных методов обучения: неимитационные и имитационные (рис.1). С помощью имитационных методов обучения происходит воспроизведение контекста профессиональной деятельности, что способствует более успешному решению педагогических проблем или проблемных ситуаций.

Имитационные занятия обязательно предусматривают имитацию индивидуальной и коллективной деятельности в выбранной сфере, наличие имитационной модели объекта, процесса, деятельности.

Неимитационные занятия не требуют такой модели, и активизация здесь обеспечивается системой действующих прямых и обратных связей между обучаемыми и преподавателями.



Рис. 1 Классификация активных методов обучения: неимитационные и имитационные

## 1.1. Неимитационные методы. Лекции и доклады как активный метод обучения

Лекции являются основным методом обучения во многих учебных заведениях. Вместе с тем та же лекция тоже может быть отнесена к активным методам обучения, если включить ее в процесс обучения как один из этапов цикла эмпирического познания. Например, лекция с успехом может быть применена как введение в этот цикл. На лекции могут быть высказаны базовые теоретические положения, которые могут быть рассмотрены на конкретных практических примерах. Такая лекция называется установочной, или вводной.

При планировании лекции в нее лучше включить не только концепции, но и какие-нибудь интересные факты, которые служат основанием для той или иной концепции или теории. От этих фактов следует перейти к их обобщению и лишь затем к умозаключению. А от умозаключения можно перейти к изложению последовательности действий по решению конкретной проблемы.

Лекцию можно построить как диалог с аудиторией. Это значит, что любой слушатель из аудитории может задать вопрос педагогу, на который он может ответить как кратко, так и развернуто. Иногда небольшой вопрос может повернуть лекцию вообще в другое русло, чем планировалось изначально. Для того, чтобы вести лекцию в такой манере, педагогу необходимо знать существенно больше того, чем он мог бы рассказать за час или полтора. На лекции не следует рассказывать сразу о многом. Лучше ограничить лекцию двумя-тремя основными идеями и как следует рассмотреть их со всех сторон.

Если педагог хорошо знает обсуждаемую тему, то вопросы слушателей не будут уводить его в сторону от предмета. Он просто постарается осветить предмет с новой точки зрения. Это сделает лекцию более эффективной и позволит лучше закрепить материал в сознании обучающихся (табл.1).

Таблица 1.

Активные методы обучения: лекции и доклады

Вид занятия	Содержание	Цель и сфера применения
Учебная лекция	Преподаватель, используя различные подходы, представляет свой предмет, делится знаниями из этой области и дает детальную информацию	Основной метод, используемый при групповом обучении
Доклад	Непрерывное выступление перед аудиторией на определенную тему	Представление информации на конференции
Демонстрации	Преподаватель представляет обучающимся изучаемый предмет, умение или навык с помощью наглядных пособий	Практическое занятие, в ходе которого используются реальные предметы, картины, ситуации для демонстрации их работы

Вопрос-ответ	Серия соответствующих предмету вопросов, которые преподаватель задает группе	Используется для проверки понимания учащихся и налаживания взаимодействия преподавателя и группы на всех стадиях обучения
Самостоятельное чтение	Чтение книг, статей и тезисов, справочников во время учебного занятия или вне аудитории	Подготовка к занятию. Самостоятельное углубленное изучение материала

На лекциях активизация обучения реализуется здесь в результате использования постоянно действующих прямых и обратных связей между преподавателем и обучающимися.

Существует несколько видов лекций:

**Проблемная лекция** – на этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания обучающихся в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных современных точек зрения.

**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 обучающихся, дополняя или уточняя предложенную информацию, и формулирует основные выводы.

**Лекция вдвоем (бинарная лекция)** – это разновидность чтения лекции в форме диалога двух преподавателей (либо как представителей двух научных школ, либо как теоретика и практика). Необходимы: демонстрация культуры дискуссии, вовлечение в обсуждение проблемы обучающихся.

**Лекция с заранее запланированными ошибками (лекция-провокация)** - рассчитана на стимулирование обучающихся к постоянному контролю предлагаемой информации (поиск ошибки: содержательной, методологической, методической, орфографической). После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т. д. В конце лекции проводится диагностика слушателей и разбор сделанных ошибок.

**Лекция-визуализация.** В данном типе лекции передача преподавателем информации обучающимся сопровождается показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм и т. п. с помощью ТСО и ЭВМ (слайды, видеозапись, дисплеи, интерактивная доска и т. д.).



## **Презентация на основе современных мультимедийных средств**

-эффективный способ донесения информации, наглядно представить содержание, выделить и проиллюстрировать сообщение и его содержательные функции.

*Лекция-диалог.* Содержание подается через серию вопросов, на которые обучающиеся должны отвечать непосредственно в ходе лекции.

*Интерактивная лекция* – выступление ведущего обучающего перед большой аудиторией с применением следующих активных форм обучения: дискуссия, беседа, демонстрация слайдов или учебных фильмов, мозговой штурм.

*Лекция-консультация.* Занятия в форме лекции-консультации целесообразно проводить, когда тема носит сугубо практический характер. После краткого изложения основных положений темы, слушатели задают преподавателю вопросы. Ответам на них может отводиться до 50% учебного времени. В конце занятия проводится небольшая дискуссия – свободный обмен мнениями, который подытоживает преподаватель. По комплексным проблемам организуется консультация с привлечением нескольких высоко квалифицированных специалистов в изучаемой области. Тогда занятие становится своеобразной «пресс-конференцией». При этом вопросы слушателей готовятся заранее в письменном виде и передаются приглашенным специалистам.

## **1.2. Неимитационные методы. Семинары и дискуссии – активные методы обучения**

*Семинар* – это одна из форм обучения, в которой теория обязательно опирается на практику. Суть методики проведения семинара заключается в следующем: выступающий предлагает присутствующим прослушать лекционный материал, который может включать также показ фильмов, иллюстраций, слайдов. Далее все услышанное и увиденное обсуждается. Присутствующие на проведении семинаров могут задать свои вопросы, поделиться мнением или же попытаться применить услышанные сведения на практике.

Организовать интересную дискуссию, как правило, бывает сложнее, чем провести лекцию. Преподавателю необходимо планировать семинар,

Существуют разные способы организации обсуждения в группах (см. таблицу 2).

Основными задачами семинара являются:

1. Создание более доверительной атмосферы в группе, развитие внутригрупповых отношений и раскрепощение слушателей;
2. Предоставление возможности участникам высказать свое мнение, поделиться своими знаниями или опытом, сделать свои выводы и проверить их, высказать новые идеи, принять какое-то решение;
3. Перерыв между более формальными этапами или учебного мероприятия.

В некоторых случаях гораздо удобнее работать в малых подгруппах и затем сравнить результаты внутригруппового обсуждения. Иногда необходима дискуссия в масштабах целой группы. Преподаватель должен уметь управлять ходом дискуссии, чтобы в ней, по возможности, участвовали все члены группы и ход дискуссии не отклонялся от заданной темы.

**Дискуссия** – равноправное обсуждение учителями и учениками дел, планируемых в школе и классе и проблем самого различного характера. Она возникает, когда перед людьми стоит вопрос, на который нет единого ответа. В ходе ее люди формулируют новый, более удовлетворяющий все стороны ответ на стоящий вопрос.

Дискуссия – целенаправленный и упорядоченный обмен идеями, суждениями, мнениями в группе ради формирования мнения каждым участником или поиска истины.

Признаки дискуссии:

- работа группы лиц, выступающих обычно в ролях ведущего и участников;
- соответствующая организация места и времени работы;
- процесс общения протекает как взаимодействие участников;
- взаимодействие включает высказывания, выслушивание, а также использование невербальных выразительных средств;
- направленность на достижение учебных целей.

Таблица 2.

Активные методы обучения: семинары и дискуссии

Вид занятия	Содержание	Цель и сфера применения
Семинар	Группа обучающихся со схожими интересами обсуждают вопросы, касающиеся самой группы или различных тем предмета. Во время семинара возможна презентация специалистов по предмету с целью дальнейшего развития знаний	Цель мероприятия – побудить обучающихся здраво размышлять и принимать участие в дискуссии.
Дискуссия	Разновидность семинара, в ходе которого разворачивается дискуссия под общим контролем преподавателя или выбранного лидера группы	Обеспечивает большую степень понимания и обмена мнениями в группе. Применяются методики ведения дискуссии и наблюдения за поведением группы
Мозговой штурм	Творческая (креативная) дискуссия, приводящаяся для того, чтобы получить как можно больше идей решения какой-то проблемы	Творческий подход. Множество новых идей. Принятие решений. Групповое обучение и дух соперничества

«Жужжащие» группы	Группы от двух до шести человек, обсуждающие тему за короткое время	Комфортная обстановка для высказывания своего мнения и налаживания обратной связи с группой
Синдикат	Полная группа разбивается на подгруппы, в которых проходят обсуждения и решение проблемы, выполнение задания. Затем полная группа вновь собирается и выслушивает	Используется, когда желательно получить различные мнения или методы. Метод удобен для наблюдения за поведением в малых группах (отношения, мнения подгрупп лидерство, принятие решений)

**Проблемный семинар** обязательно должен сопровождаться представлением слайдов, раздаточных материалов, подборкой актуальных статей. Проблемный семинар предполагает высокую активность участника и используется для совместного обсуждения поставленной проблемы, выработки общих решений или поиска новых идей. Основное отличие проблемного семинара от проблемной лекции для обучающегося: на семинаре от обучающегося требуется не слушать, а говорить. Задача преподавателя – направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать разнообразные пути решения, способствовать оживленному и открытому обмену мнениями. Цель проблемного семинара – выявить как можно больше точек зрения и расширить горизонт мышления участников.

Виды дискуссий:

**Тематическая дискуссия.** Использование дискуссионных методов обучения обязательно должно сопровождаться представлением слайдов, раздаточных материалов, подборкой актуальных статей, акцентирующих внимание обучаемых на различных точках зрения по исследуемой проблематике. Тематическая дискуссия – это способ обсуждения какого-либо спорного вопроса, проблемы в учебной группе. Чаще всего используются такие дискуссионные методы, как групповая дискуссия, разбор казусов из практики, анализ ситуации морального выбора и др.

**Групповая дискуссия** как прием позволяет использовать систему логически обоснованных доводов для воздействия на мнения, позицию участников учебной группы в процессе непосредственного общения. Сопоставляя противоположные мнения участников, можно увидеть проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции и тем самым уменьшить сопротивление восприятию новой информации, нивелировать скрытые конфликты, поскольку в процессе открытых высказываний появляется возможность устранить эмоциональную предвзятость в оценке позиции участников, выработать групповое решение или групповую поляризацию.

**Прогрессивная дискуссия.** Целью прогрессивной дискуссии является групповое решение проблемы с одновременной тренировкой участников в соответствующих коммуникативных умениях и навыках. Этот вид дискуссии состоит из 5–ти этапов: зарождение идеи (участникам дается время на

выдвижение собственных идей о путях решения данной проблемы); все предложенные идеи выписываются на доске; обсуждается каждый вариант; рассматриваются наиболее подходящие варианты и располагаются по степени значимости, т.е. осуществляется верификация идей; руководитель организует дискуссию, в результате которой остаются решения, получившие наибольшее количество голосов, из них выбирается окончательное. Подобная форма дискуссии помогает вырабатывать умение быстро и эффективно принимать групповое решение.

**Метод «вопрос – ответ».** Данный метод является разновидностью простого собеседования, отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога. Стратегия ведения диалога заключается в переходе от желания собеседника говорить с нами к пониманию его интересов, состояний, отношений; от понимания собеседника к принятию, а в случае необходимости к его убеждению. Диалог имеет следующие этапы:

1. Нулевая фаза. Цель: составить общий план предстоящего разговора. Задачи: сформулировать собственную цель разговора и проанализировать мотивы своего поведения, т.е. почему я хочу достигнуть именно этой цели; постараться по возможности более точно определить, к какой цели будет стремиться собеседник и почему, попытаться определить его интересы; оценить субъективные и объективные факторы и их влияние на ход диалога; подумать, какие аргументы и факты можно привести для достижения своей цели, какие контраргументы может привести нам собеседник; найти область возможного пересечения своих интересов и интересов собеседника; определить, какой частью своих интересов можно пожертвовать для достижения цели, тоже - для собеседника; составить общий план диалога.

2 Контактная фаза. Цель: создать такую атмосферу диалога, при которой у собеседника проявится или сохранится желание вести с нами разговор. Задачи: оценить внешние обстоятельства, сопутствующие началу диалога, выяснить субъективные, переменные факторы.

3. Основная фаза. Цель: решение актуальных проблем, составляющих предмет диалога. Задачи: ориентировка в проблемной ситуации или проблеме, выбор оптимальных средств разрешения проблемы.

4. Завершающая фаза. Цель: определение степени успешности решения проблемы. Задачи: получение обратной связи, извлечение позитивных выводов на будущее.

**Процедура «обсуждение в полголоса».** Данный метод предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер, и это мнение обсуждается всеми участниками.

**Метод «клиники».** При использовании «метода клиники» каждый из участников разрабатывает свой вариант решения, предварительно дав открытое обсуждение свой «диагноз» представленной проблемной ситуации, затем решение оценивается руководителем, так и специально выделенной

для этой цели группой экспертов по балльной шкале, либо по заранее принятой системе «принято-непринято».

**Метод «лабиринта».** Этот вид дискуссии иначе называют методом последовательного обсуждения, он представляет собой своеобразную шаговую процедуру, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению здесь подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

**Свободноплавающая дискуссия.** Сущность данного вида дискуссии состоит в том, что группа к результату не пришла, но активность продолжается во внутреннем плане. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, поэтому участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

**Метод эстафеты.** Каждый заканчивающий выступление участник может передавать слово тому, кому считает нужным.

**Дискуссия-соревнование.** Все участники делятся на команды. Выбирается жюри, определяющее критерии оценивания предлагаемых решений: глубина решения, его доказательность, логичность, четкость, адекватность поставленной цели. Согласовывается тема дискуссии и система баллов. Вести дискуссию в данном случае может сам ведущий. В конце дискуссии жюри объявляет результаты, комментирует их.

**Круглый стол** – беседа, в которой на равных участвует небольшие группы учащихся (5 человек), которые последовательно обсуждают поставленные вопросы;

**Заседание экспертной группы,** первый вариант. Обычно 4-6 участников, с заранее назначенным председателем, которые обсуждают намеченную проблему, а затем излагаются свои позиции всей группе. В процессе дискуссии группа является молчаливым участником, не имея право вступить в обсуждение. Данная форма напоминает телевизионные «Ток-шоу» и эффективна только в случае выбора актуальной для всех темы.

**Заседание экспертной группы,** второй вариант. Группа разбивается на микрогруппы на подготовительном этапе, каждая микрогруппа самостоятельно обсуждает поставленную проблему и выбирает эксперта, который будет представлять мнение группы. На основном этапе обсуждение происходит между экспертами – представителями групп. Группы не имеют права вмешиваться в обсуждение, но могут, в случае необходимости, взять «тайм-аут» и отозвать эксперта для консультаций.

**Форум – обсуждение,** сходное с первым вариантом «заседания экспертной группы», в ходе которого эта группа вступает в обмен мнениями с «аудиторией» (группой);

**Мозговой штурм** проводится в два этапа. На первом этапе группа, разбившись на микрогруппы, выдвигает идеи для решения поставленной проблемы. Этап продолжается от 15 минут до 1 часа. Действует строгое правило: «Идеи высказываются, фиксируются, но не обсуждаются». На

втором этапе происходит обсуждение выдвинутых идей. При этом группа, высказывавшая идеи, сама их не обсуждает. Для этого либо каждая группа посылает представителя со списком идей в соседнюю группу, либо заранее формируется группа экспертов, которая не работает на первом этапе.

**Симпозиум** – более формализованное по сравнению с предыдущим обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями (рефератами), представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы «аудитории» (группы). Симпозиум эффективен для обобщающего урока. Для того чтобы все обучающиеся выступили, обычно организуется несколько симпозиумов в течение года;

**Дебаты** – явно формализованное обсуждение, построенное на основе заранее фиксированных выступлений участников – представителей двух противостоящих, соперничающих команд (групп), – и опровержений. Вариантом этого вида обсуждений являются так называемые «парламентские дебаты», воспроизводящие процедуру обсуждения вопросов в Британском парламенте. В них обсуждение начинается с выступления представителей от каждой из сторон, после чего трибуна предоставляется для вопросов и комментариев участников поочередно от каждой стороны;

**Судебное заседание** – обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела).

**Перекрестная дискуссия** является одним из методов технологии развития критического мышления. Для организации перекрестной дискуссии необходима тема, объединяющая две противоположные точки зрения. На первом этапе каждый из обучающихся индивидуально пишет по три-пять аргументов в поддержку каждой из точек зрения. Аргументы обобщаются в микрогруппах, и каждая микрогруппа представляет список из пяти аргументов в пользу одной точки зрения и пяти аргументов в пользу второй точки зрения. Составляется общий список аргументов. После этого группа делится на две группы – в первую группу входят те учащиеся, которым ближе первая точка зрения, во вторую – те, кому ближе вторая точка зрения. Каждая группа ранжирует свои аргументы по степени важности. Дискуссия между группами происходит в перекрестном режиме: первая группа высказывает свой первый аргумент – вторая группа его опровергает – вторая группа высказывает свой первый аргумент – первая группа его опровергает и т.д.

**Учебный спор-диалог.** Для данной формы также необходима тема с двумя противоположными точками зрения. На подготовительном этапе группа делится на четверки, в каждой четверке определяются два пары: одна будет отстаивать первую точку зрения, другая – вторую. После этого группа готовится к дискуссии – читает литературу по теме, подбирает примеры и т.д. На основном этапе группа сразу садится по четверкам и одновременно происходят дискуссии между парами в четверках. Когда дискуссии почти закончены, преподаватель дает задание парам поменяться ролями – те, кто отстаивал первую точку зрения, должны отстаивать вторую и наоборот. При этом аргументы, которые уже высказаны противоположной парой,

повторяться не должны. Дискуссия продолжается. В процессе дискуссии каждый из участников выполняет определенную роль и строго следует принятым на себя вместе с ролью обязанностям. Для повышения эффективности, распределение ролей должно происходить заранее и один и тот же ученик в течение года должен опробовать все роли. Роли должны быть следующими:

Ведущий – решает все задачи организации обсуждения вопроса, вовлекает в обсуждение всех членов группы,

Аналитик (критик) – задает вопросы участникам по ходу обсуждения проблемы, подвергает сомнению высказанные предложения, идеи и мысли.

Протоколист (секретарь) – фиксирует все, что относится к решению проблемы, обычно представляет мнение группы для всего класса.

Наблюдатель – оценивает участие каждого члена группы в дискуссии на основе выделенных заранее (учителем) критериев.

Хранитель времени – соблюдает временные рамки обсуждения. В зависимости от формы и целей дискуссии возможны и другие роли. По ходу дискуссии от учителя требуется, чтобы его участие не сводилось к иррективным репликам или высказыванию собственных суждений.

Продуктивность генерации идей повышается, когда преподаватель:

- дает время, чтобы ученики смогли обдумать ответы;
- избегает неопределенных, двусмысленных вопросов;
- обращает внимание на каждый ответ (не игнорирует ни одного ответа);
- изменяет ход рассуждений ученика – расширяет мысль или меняет ее направленность;
- уточняет, проясняет высказывания детей, задавая уточняющие вопросы;
- предостерегает от чрезмерных обобщений;
- побуждает учащихся к углублению мысли.

В проведении учебных дискуссий значительное место принадлежит созданию атмосферы доброжелательности и внимания к каждому. Так, безусловным правилом является общее заинтересованное отношение к обучающимся, когда они чувствуют, что преподаватель выслушивает каждого из них с равным вниманием и уважением – как к личности, так и к высказываемой точке зрения.

**«Жужжащие группы»** - метод обучения, направленный на развитие коммуникативных способностей в малых группах. Этот метод заключается в разделении большой группы на несколько малых для работы над определенной проблемой или вопросом. Обсуждения в этих малых группах создают в аудитории звук, напоминающий жужжание роя пчел, отсюда и название этой техники

**Синдикатный метод (синдикат)** при подготовке управляющих обучающиеся разбиваются на группы для выполнения задания, результаты которого обсуждаются на пленарном заседании.

**Коллоквиум** — форма проверки и оценивания знаний учащихся. В ходе коллоквиума могут также проверяться проекты, рефераты и другие письменные работы обучающихся.

### **1.3. Неимитационные методы. Активные методы обучения: групповая консультация, упражнения и презентации, проекты, исследовательские работы**

**Консультации** - форма обучения, в процессе которой студент получает ответы на конкретные вопросы или объяснение сложных для самостоятельного осмысления проблем.

**Консультации** могут быть индивидуальными (например, при подготовке студентом курсового проекта) или **групповыми** проводимых перед модульной контрольной работой, зачетом или экзаменом. Правильно организованная консультация помогает обучающимся преодолеть трудности, возникшие при самостоятельной разработке материала Консультирования весьма полезно и для обучающихся, которые успешно учатся, но намерены углубить и расширить знания Преподаватель в этом случае должен посоветовать, какую научную литературу следует использовать, как ее лучше обработать и использовать и т.д.

**Групповая консультация** предполагает вовлечение всего коллектива обучаемых в творческое обсуждение поставленных вопросов. Вопросы формулируются обучаемыми (или их группами). Преподаватель помогает найти верный ответ. Групповая консультация наиболее эффективна при завершении изучения темы.

Групповые консультации проводятся:

а) при необходимости детально проанализировать вопросы, которые были недостаточно освещены в лекциях или на семинарско-практических занятиях;

б) при оказании помощи обучающимся в самостоятельной работе, при подготовке к лабораторным, практическим работам, написании реферата, курсовой или дипломной работы, подготовки к зачету или экзамену, в процессе прохождения практик.

Обратим внимание на особенности методики проведения предэкзаменационных консультаций. Как правило, такая консультация состоит из двух частей Первая - условно можно назвать организационной, а вторую - содержательную.

Организационная часть содержит следующие моменты:

- сообщение о порядке проведения экзамена (время, процедуру и форму проведения экзамена: устно, письменно или посредством компьютера);
- рекомендации по содержанию и форме ответа;
- рекомендации по процессу конструирования ответа или выбора ответа, если запланировано тестовый контроль;



– советы по организации самостоятельной работы при подготовке к экзамену (литература, особенно важные темы, последовательность их изучения и т.д.)

Во второй части консультации следует осветить наиболее сложные проблемы, ответить на вопросы обучающихся и объяснить систему оценивания

**Упражнение** - это метод обучения, предполагающий многократное, сознательное повторение умственных и практических действий с целью формирования, закрепления и совершенствования необходимых навыков и умений.

Систематическое упражнение - проверенный и надежный метод успешного и продуктивного труда. Его достоинство в том, что он обеспечивает эффективное формирование умений и навыков, а недостаток - в слабом выполнении побуждающей функции.

Функция метода упражнения заключается в том, чтобы трансформировать часть знаний учащегося в навыки и умения, сформировать у него готовность к умелым практическим действиям, воспроизводящей и творческой активности в различных условиях. Диагностическое значение упражнения заключается в том, что только глубокое понимание ребенком приобретенных знаний обеспечивает возможность овладения прочными умениями и навыками.

**Презентация** результатов исследования, разработки учебного проекта является наиболее распространенным видом активных методов обучения, который предполагает представление обучающимися: разработанных слайдов (PowerPoint), раздаточных иллюстративных материалов, прочих форм подачи информации, подготовленных либо в аудитории, либо в процессе самостоятельной работы во внеаудиторное время.

**Олимпиада** выступает как активный метод обучения, если контролируется и гарантируется самостоятельность подготовки к ним обучающихся, а сама работа носит исследовательский характер

**Конференция** — форма организации научной деятельности, при которой исследователи (не обязательно учёные или обучающиеся) представляют и обсуждают свои работы. Конференции имеют ряд преимуществ по сравнению с традиционными семинарами и тренингами. Самое важное из которых то, что выступление участников на похожие темы позволяет рассмотреть вопрос с нескольких сторон, исчезает однобокость, присущая при обучении одним преподавателем. Конференции позволяют услышать о различных подходах к решению одной задачи.

**Научно-практическая конференция (НПК)** – это такая конференция, на которой осуществляется обмен опытом и знаниями по практическим и прикладным задачам. Эта организационная форма обучения обеспечивает педагогическое взаимодействие преподавателя и обучающихся при их максимальной самостоятельности, активности, инициативы. Конференция, как правило, проводится с несколькими учебными группами и представляет собой особую конструкцию обучения, направленную на расширение, закрепление и

совершенствование знаний. Подготовка к конференции начинается с определения темы, подбора вопросов, в совокупности раскрывающих выбранную тему. Главное в конференции — свободное, откровенное обсуждение проблемных вопросов. Конференция по своим особенностям близка семинару и является его развитием, поэтому методика проведения конференций сходна с методикой проведения семинаров. Требования к подготовке рефератов и докладов для конференции значительно выше, чем для семинаров, так как их используют как средство формирования у обучаемых опыта творческой деятельности и предусматривают нарастание трудностей в самом содержании заданий.

**Метод проектов.** В основу проектного обучения положена система развития познавательных навыков школьника, его способность ориентироваться в информационном мире современных технологий, развитие творческого и критического мышления. Если метод проектов используется в пределах какого-то определенного предмета, то область его познания — это дидактика. В общем понимании проектное обучение — это совокупность операций и приемов овладения заранее выделенной частью теоретического или практического знания того или иного рода деятельности. Если говорить о методике проектов в частности, то его можно обозначить как способ организации процесса познания учебного материала. Когда речь идет об этом методе, то чаще всего имеется в виду то, что поставленная цель реализуется при помощи тщательной детальной разработки технологии (проблемы), завершающейся вполне осмысленным, осязаемым результатом, которым можно применять на практике. Именно это и является положительной стороной в использовании методики проектов в образовании. Результат деятельности обучаемого можно осмыслить, увидеть и применить в реальной жизни. Для того, чтобы достигнуть положительного результата, нужно научить обучающихся или школьников самостоятельно рассуждать, мыслить и принимать решения, используя для этого знания из различных сфер деятельности, умения создавать причинно-следственные связи. Очень часто метод проектов направлен на самостоятельную работу учащихся — парную, индивидуальную или групповую, которую ребята способны выполнить на протяжении заранее выделенного промежутка времени. Очень часто данный метод приводится в сочетании с иными групповыми методами.

Метод проекта должен обязательно решать какую-либо проблему, которая предусматривает использование различных средств обучения с одной стороны и необходимость применения различных знаний на практике, с другой. Результатом применения метода проектов должны являться осязаемые решения задач, например, готовый к использованию результат. В контексте рассмотрения метода проекта как педагогической технологии, можно отметить, что она предполагает собой использование поисковых, исследовательских и иных проблемных методов, которые в большинстве случаев являются творческими. Существуют определенные требования, которые необходимо учитывать во время работы с методом проектов.

Среди них можно отметить:

- наличие проблемы, которая в научном и исследовательском смысле наиболее значима и требует наличия интегрированного знания для её решения;
- теоретическая, практическая, нравственная, познавательная значимость результатов, полученных после применения метода проектов;
- самостоятельная работа обучающихся (структурирование основной части работы над проектом с указанием итогов; применение на практике методов исследования, которые основываются на использовании определенной последовательности действий: нахождение проблемы и определение вытекающих исследовательских задач; выдвижение возможных гипотез решения этих задач);
- совместное обсуждение исследовательских методов (статистических, наблюдений, экспериментальных);
- обсуждение и выбор оформления итога работы (защита реферата, презентации, отчета и т. д.);
- систематизация собранных результатов и их анализ;
- оформление результатов, подведение итогов; озвучивание выводов, полученных в результате проделанной работы.

Профессор Е. С. Полат предложила наиболее полную классификацию проектов по следующим типологическим признакам:

- доминирующий вид деятельности: ролевой, информационный, исследовательский, творческий, практико-ориентированный и т. п.;
- предметно-содержательная область: моно-проект и межпредметный проект;
- характер координации проекта: непосредственный - с открытой (явной) координацией и скрытый — с неявной координацией;
- характер контактов: внутренний, региональный, международный;
- количество участников проекта: личностные, парные, групповые;
- продолжительность проекта: краткосрочный, средней продолжительности, долгосрочный.

Реализация на практике метода проектов ведет к коренному изменению позиции преподавателя. Он из носителя знаний превращается в организатора познавательного процесса и исследовательской деятельности учеников. Также в корне меняется психологический климат аудитории, в которой проходит обучение с использованием метода проектов, который меняет деятельность преподавателя из учебно-воспитательной в организаторскую.

### ***Научно-исследовательская работа***

Участие обучающихся в научной работе, введение исследовательских элементов в различные формы учебных занятий являются в настоящее время эффективным путем преодоления известного противоречия между массовым характером подготовки специалистов в среднем профессиональном образовании и потребностями развития у каждого обучаемого самостоятельности и инициативы, индивидуального профессионального почерка и творческих способностей.

Необходимость подготовки обучающихся к научно-исследовательской деятельности диктует потребность в овладении соответствующими способами и методами развития продуктивного мышления, способностей к осознанию и формулированию проблемы, самостоятельному поиску новых решений на основе развития интеллектуальных и творческих способностей.

**Научно-исследовательская работа** – это комплекс мероприятий учебного, научного, управленческого и организационно-методического характера, направленный на повышение уровня подготовки специалистов на основе привития обучающимся навыков научных исследований применительно к избранной специальности (направлению подготовки). Научно-исследовательская работа обучающихся организуется и проводится как в учебное, так и во внеучебное время.

Научно-исследовательская работа включает в себя следующие формы:

- учебно-исследовательскую работу, проводимую в учебное время, т.е., встроенную в учебный процесс;
- научно-исследовательскую работу обучающихся, организационно-массовые мероприятия, выполняемые во внеучебное время, и дополняющие учебный процесс.

Целью учебно-исследовательской работы обучающихся является их практическое ознакомление со всеми этапами научно-исследовательской работы, которая является неотъемлемой составной частью подготовки высококвалифицированных специалистов, имеющих навыки самостоятельной исследовательской работы. Основными задачами учебно-исследовательской работы являются:

- формирование у обучающихся навыков самостоятельной теоретической и экспериментальной работы;
- ознакомление обучающихся с современными методами научного исследования, техникой эксперимента, реальными условиями работы в производственных коллективах, техникой безопасности.

#### **1.4. Имитационные неигровые методы. Активные методы обучения: имитационные упражнения, групповой тренинг, анализ конкретных ситуаций, кейс-технологии**

**Имитационные упражнения** – активный метод обучения, отличительная особенность которого – наличие заранее известного преподавателю (но не обучающимся) правильного или наилучшего (оптимального) решения проблемы. Имитационное упражнение чаще принимает статус имитационной игры, в которую, в отличие от ролевой игры, не моделируется деятельность конкретных специалистов, работников, руководителей. Остаётся лишь модель среды. В имитационных играх воспроизводятся хозяйственные, правовые, социально-психологические, политические, математические и другие механизмы (принципы), определяющие поведение людей, их взаимодействие в конкретной

имитационной ситуации.

**Групповой тренинг** – это один из сравнительно новых методов интерактивного обучения. Различные ситуации, возникающие в группах тренинга, являясь учебными и в этом смысле условными, игровыми, для обучаемого выступают как вполне реальные ситуации, в которых надо действовать со всей ответственностью за результат действия. Чувство ответственности здесь особое: не только перед самим собой, но и перед партнерами по группе, так как успешность действия каждого – это залог успеха деятельности всей группы.

В этом аспекте тренинг напоминает метод деловой игры, где тоже сильна ответственная зависимость участников игры друг от друга. Различие же методов обучения в том, что один из них служит обучению практическому применению теории (по принципу «дело на основе теории»), а другой – практическому обучению самой теории («теория из живой практики»).

Проведение занятия методом группового тренинга требует от преподавателя большой подготовительной работы. Подготовка включает в себя:

- работу над планом – сценарием тренинга;
- работу со обучающимися по их настрою на активное участие в решении проблемы, выносимой на тренинг;
- самоподготовку преподавателя;
- распределение ролей между участниками, хотя роли могут получить не все, а большинство окажется в роли как бы сторонних наблюдателей и критиков, и в этом качестве принимать самое активное участие в тренинге.

Важной особенностью группового тренинга как метода обучения является такое взаимодействие обучаемых, которое превращает обычную учебную группу в наглядную модель различных социально-психологических явлений, в исследовательский полигон для их изучения или практическую лабораторию для их коррекции. Социально-психологический тренинг – это не тренировка в обычном смысле слова, не отработка каких-то конкретных навыков, а активное социально-психологическое обучение с целью формирования компетентности, активности и направленности личности в общении с людьми и повышения уровня развития группы как социально-психологического объекта.

**Анализ конкретных ситуаций** (case-study) - эффективный метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых. Названный метод характеризуется следующими признаками:

- наличие конкретной ситуации;
- разработка группой (подгруппами или индивидуально) вариантов решения ситуаций);
- публичная защита разработанных вариантов разрешения ситуаций с последующим оппонированием;
- подведение итогов и оценка результатов занятия.

Различают несколько видов ситуаций:

1. Ситуация-проблема представляет собой описание реальной проблемной ситуации. Цель обучающихся: найти решение ситуации или прийти к выводу о его невозможности.

2. Ситуация-оценка описывает положение, выход из которого уже найден. Цель обучающихся: провести критический анализ принятых решений, дать мотивированное заключение по поводу представленной ситуации и ее решения.

3. Ситуация-иллюстрация представляет ситуацию и поясняет причины ее возникновения, описывает процедуру ее решения. Цель обучающихся: оценить ситуацию в целом, провести анализ ее решения, сформулировать вопросы, выразить согласие-несогласие.

4. Ситуация-упреждение описывает применение уже принятых ранее решений, в связи с чем ситуация носит тренировочный характер, служит иллюстрацией к той или иной теме. Цель обучающихся: проанализировать данные ситуации, найденные решения, используя при этом приобретенные теоретические знания.

Поскольку метод анализа конкретных ситуаций направлен на развитие умения анализировать нерафинированные задачи, способности вырабатывать и принимать определенные решения, использовать его можно в различных курсах инженерных, социально-экономических дисциплин.

Метод анализа конкретных ситуаций имеет 4 вида:

- Ситуация – иллюстрация: какой то конкретный случай, образец предлагается для демонстрации;
- Ситуация – упражнение: в предлагаемой для демонстрации конкретной ситуации обучающиеся должны запомнить какие-то элементы;
- Ситуация – оценка; предлагаемая проблема уже решена, но слушатели должны оценить ее;
- Ситуация – проблема: перед специалистами ставится ряд вопросов, которые надо проанализировать и решить.

Способы проведения метода анализа конкретной ситуации могут быть следующими:

- группа разбивается на подгруппы по 5-6 человек, каждая из которых решает задачу самостоятельно, затем мнения подгрупп сталкиваются;
- заданную ситуацию каждый решает индивидуально и представляет в письменном виде. Потом происходит обсуждение всех предложенных вариантов решения проблемы.

**Кейс-технология** – инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач. Данная технология способствует развитию у обучающихся самостоятельного мышления, умения выслушивать и учитывать альтернативную точку зрения, аргументировано высказать свою. С помощью этого метода обучающиеся имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, находить наиболее рациональное решение поставленной проблемы

В зависимости от целей обучения кейсы могут отличаться по содержанию и организации представленного в них материала:

а) кейсы, обучающие анализу и оценке. В этом случае в основе кейса – максимально детальная информация, которую необходимо проанализировать и сделать соответствующие выводы, обосновав и предъявив их классу и преподавателю;

б) кейсы, обучающие решению проблем и принятию решений. Прежде всего, такие кейсы предусматривают, что решение должно быть найдено на основе недостаточной или избыточной информации, фактов, данных и событий, описанных в кейсах. Тем самым обучающиеся ближе всего подводятся к реальности, учатся находить связи между имеющейся в распоряжении информацией и вырабатываемым решением.

Содержательно материал в таких кейсах должен содержать признаки конфликтности, много вариантности методов принятия решений и альтернативности самих решений, субъективности и ролевого поведения, динамики событий и возможности реализации предложенного решения.

в) кейсы, иллюстрирующие проблему и ее решение. Этот вид кейсов может быть использован на первом этапе знакомства обучающихся с данной технологией. Он носит именно подготовительный обучающий, ознакомительный характер. Поэтому кейсы данного вида должны быть достаточно простыми. Вместе с тем, при этой простоте и доступности, данный вид кейсов должен содержать все основные признаки этой технологии, и решать главные задачи при ее использовании.

Кейсы также классифицируются на:

- практические кейсы;
- научно-исследовательские кейсы.

Технологические особенности метода заключаются в следующем:

1. Данная технология представляет собой специфическую разновидность исследовательской аналитической технологии, т.е. включает в себя операции исследовательского процесса, аналитические процедуры.

2. Выступает как технология коллективного обучения, важнейшими составляющими которой выступают работа в группе (или подгруппах) и взаимный обмен информацией.

3. Особенность также заключается в подготовке процедур погружения группы в ситуацию, формировании эффектов умножения знания, инсайтного озарения, обмена открытиями и т.п.

4. Кейс-стади интегрирует в себе технологии развивающего обучения, включая процедуры индивидуального, группового и коллективного развития, формирования многообразных личностных качеств обучаемых. 5. Является специфической разновидностью проектной технологии, при которой идет формирование проблемы и путей ее решения на основании кейса, который выступает одновременно в виде технического задания и источника информации для осознания вариантов эффективных действий. 6. Концентрирует в себе значительные достижения технологии «создания

успеха». В нем предусматривается деятельность по активизации учащихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений обучаемых. Именно достижение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, формирования устойчивой позитивной мотивации, наращивание познавательной активности (табл. 3)

Таблица 3.

Активные методы обучения: имитационные упражнения, групповой тренинг, анализ конкретных ситуаций, кейс-технологии и т.д.

Вид занятия	Содержание	Цель и сфера применения
Имитационные упражнения	Группе предлагается модель среды, но без модели деятельности. Группа должна найти правильное (оптимальное) решение, которое известно только преподавателю	Определить поведение людей, их взаимодействие в конкретной имитационной ситуации
Групповой тренинг	Группа должна выполнять действия строго по инструкции для отработки навыков и умений.	получить навыки и умения в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка
Кейс-технологии	Группе предлагается информация, основанная на реальных или вымышленных фактах. Группа должна ее детально проанализировать и выработать решение	Групповое решение проблем, которые иллюстрируют практическое действие подходов и концепций
Анализ конкретных ситуаций	Обучающимся предлагается осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений	Способствуют уяснению каждым студентом своей точки зрения, воспитанию инициативы, а также развивают коммуникативные качества и умения пользоваться своим интеллектом
Мероприятие «Лабиринт»	Обучающимся раздаются листы с описанием какой-то ситуации (управленческой, технической, личностной, межличностной). Прочитав, обучающийся должен выбрать подходящее решение	Практическая групповая работа для развития или углубления знаний об отношениях между людьми и норм поведения с применением на практике своих умений



«Папка с входящими документами»	Одной из форм метода является метод «Папка с входящими документами», которая создает типичную обстановку офиса «на подносе» с его многообразием документов	Цель занятия – научить сортировать эти документы по определенным параметрам и там, где это необходимо, многообразием документов, предпринимать определенные действия
---------------------------------	--	--

**1.5. Имитационные игровые методы. Активные методы обучения: деловая игра, организационно-деятельностная игра, инновационная игра, поисково-апробационная игра, разыгрывание ролей, игровое проектирование**

Наиболее «совершенным» видом человеческой деятельности, воплощающей в себе все указанные выше принципы активизации учебно-познавательной деятельности, является *игра*. Это обстоятельство объясняет, что часто все активные методы обучения называют «игровыми». Игра выступает уникальным механизмом аккумуляции и передачи социального опыта как практического (по овладению средствами решения задач), так и этического, связанного с определенными правилами и нормами поведения в различных ситуациях. Появление игрового метода обучения связано с требованиями повышения эффективности обучения за счет более активного включения обучающихся в процесс не только получения (добывания), но и непосредственного («здесь-и-теперь») использования знаний.

Игры являются удобной основой для построения имитационной деятельности по разрешению различных профессиональных проблем. В ходе игры происходит ускоренное освоение предметной деятельности за счет передачи слушателям активной позиции – от роли игрока до соавтора игры.

**Структурные компоненты игры.** Рассмотрение структуры игры целесообразно начать с ответа на вопрос: без чего не может быть игровой ситуации?

Роль и ее принятие участниками являются важнейшими составляющими (ролевой) игры. Исполнение роли представляет собой точное, буквальное, происходящее во внешнем плане воспроизведение деятельности другого человека. Принятие роли осуществляется на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровнях. Человек может принимать роль через присвоение внешних черт («рисунка») поведения, норм деятельности, социальных задач, стоящих перед ролью.

Игровые действия связаны с целевым аспектом игры. Они могут задаваться сценарием, преподавателем, ведущим игру или нормативными документами игры. Ролевые цели предписываются участникам условиями игры и, в свою очередь, подразделяются на функциональные и игровые. Первые обусловлены спецификой функциональных обязанностей специалистов, деятельность которых имитируется в игре. Игровые же – характерны только для конкретной игровой ситуации (например, набрать как можно большее количество баллов).

Моделирование в игре – структурный элемент, присущий исключительно ролевым играм взрослых. В широком смысле под моделированием понимается замена непосредственного экспериментирования созданием и манипулированием объектами (макетами), замещающими реальный объект изучения.

Модель реализуется через правила. Правила игры – это те положения, в которых отражается сущность игры, соотношение всех ее компонентов. Правила могут быть перенесены в игру из культурного контекста, взяты из жизни или придуманы специально. С точки зрения самостоятельности действий игроков, а также строгости игровых правил, игры могут быть подразделены на «жесткие», «свободные» и «промежуточные». К «жестким» относятся игры, в основе которых лежит формальная модель имитируемых процессов, которая практически полностью задает «рисунок» игровых действий. Она же выступает основой для определения результатов действий игроков и обоснованности принятых ими решений. Игрокам представляется весь объем обязательной информации. «Свободная» имитация происходит, как правило, на базе заранее написанного сценария, в котором задается лишь основное направление развития событий. Участникам игры предлагается самим определить, какие шаги и в какой последовательности они будут делать. Оценка результатов осуществляется экспертами, благодаря чему повышается близость игры к реальным условиям деятельности.

Процесс игры отличает этот метод обучения от остальных. Процесс игры предполагает обязательное включение на протяжении ее хода дополнительных «вводных» (специальной информации или реально происходящих событий), которые могут существенным образом повлиять на игровые роли, цели и игровые действия. Участники игры, получая информацию об изменении модели и осознавая результат своей деятельности, в дальнейшем должны действовать с учетом этого.

Из множества возможных и существующих классификаций игр, используемых в учебном процессе (начиная от «игр на свежем воздухе» до компьютерных моделей виртуальной реальности), выберем ту, которая основывается на интегральной характеристике игр, включающей время проведения, формы и сферы моделирования, позиции ведущего игры, степень заданности ролей участников и т.д. Исходя из этого, все игры можно разделить на три основные категории – организационно-деятельностные, деловые и ролевые. Их сравнительная характеристика дана в табл.4.

Таблица 4.

Сравнительная характеристика игр, применяемых в учебном процессе

Основные признаки игры	Тип учебной игры		
	Деловая игра	Организационно-деятельностная игра	Ролевая игра
Характеристики времени проведения	Дискретность	Дискретность	Непрерывность

Форма моделирования или степень имитации	Реальное проигрывание.	Мыслительная деятельность (размышление о деятельности).	Реальное проигрывание.
Роль ведущего	Активное вмешательство в ход событий, лидерование	Организатор коллективного процесса, посредник коммуникации. Активная позиция.	Позиция «за кадром», контролирует опосредованно игровыми методами.
Степень заданности ролей	Заданность ролей, их явная представленность.	Условность ролей, их незаданность. Самоопределение участников, исходя из личной позиции.	Заданность ролей, их явная представленность
Сфера(типичная) моделирования	Управление социально-экономическими системами.	Социально-производственная сфера, деятельность в различных областях практики	Социальная и культурная сфера, социально-экономические системы
Форма выработки решения участниками игры	Коллективная.	Коллективная.	Коллективная или индивидуальная.
Система оценивания по ходу игры	Присутствует.	Часто отсутствует.	Отсутствует

С учетом вышеизложенного определим обязательные признаки деловой игры:

- наличие проблемы управления социально-экономической или социально-психологической системой;
- наличие общих целей всего игрового коллектива;
- наличие различных ролей и в соответствии с ними различие интересов (конфликт) участников, назначенных выполнять эти роли;
- невозможность полной формализации системы, наличие неопределенности в обстановке, учет вероятностного характера многих факторов и, исходя из этого, наличие игровой имитационной модели рассматриваемого процесса;
- наличие реального или условного фактора времени;
- динамичность изменения обстановки и наличие обратной связи, зависящей от решений участников игры в предыдущие моменты времени и влияющей на изменение обстановки в последующие, т. е. наличие «цепочки решений»;

- наличие системы оценки результатов игровой деятельности;
- наличие системы мотивации участников, дающей объективную оценку личного вклада каждого участника игры в достижение общей цели, общего результата деятельности игрового коллектива;
- многоальтернативность решений;
- обязательное минимально необходимое и достаточное документальное обеспечение деловой игры;
- наличие управляемого эмоционального напряжения.

Оценка действий участников игры может производиться экспертами, жестким или комбинированным методом. Первый метод характерен тем, что оценка действий играющих дается руководителем деловой игры или группой экспертов на основании опыта, здравого смысла, интуиции. Жесткий метод оценки характерен формализованными действиями, в основном расчетами. Комбинированный метод предусматривает сочетание экспертных и формализованных оценок.

В ходе развития игрового моделирования появились новые классы игр, основные из которых отражены на рис. 1. Область их эффективного применения достаточно широка: от учебной деятельности до экспериментальной апробации управленческих решений в реальной деятельности. Основная цель проведения деловых игр – дать практику принятия решений в условиях, приближенных к реальным.

**Деловая игра**, в основе которой лежит имитационная модель социально-экономического объекта или какого-либо вида профессиональной деятельности, может быть признана одним из самых результативных, но и самых сложных в разработке и применении методом обучения.

Применение деловых игр рекомендуется в целях:

- развития навыков анализа и критического мышления;
- развития навыков профессиональных коммуникаций;
- развития чувства ответственности за последствия принимаемых решений;
- отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- развития творческого мышления;
- развития навыков работы в команде.

При применении деловых игр следует учитывать организационно-временные ограничения и условия, в которых протекает учебный процесс. Так, в зависимости от сложности моделируемого объекта или имитируемой деятельности, а также масштаба рассматриваемых проблем, требований к оформлению и представлению результатов проведение деловой игры может потребовать от 4–6 часов до нескольких дней.

Деловая игра может быть сконструирована как в целях формирования, так и в целях оценки компетенций, требуемых в конкретной профессиональной деятельности, т. е. может выступать и методом обучения, и оценочным средством.

Данный метод характеризуется высокой степенью активности и интерактивности в учебной группе и поэтому требует особых подходов к организации групповой работы.

По целевому назначению деловые игры могут быть учебными, проектировочными, исследовательскими. Учебные деловые игры могут быть аттестационными, блиц- и мини-играми, где важным фактором для преподавателя является длительность игрового времени. Помимо разновидностей в зависимости от фактора времени учебные игры можно рассматривать в зависимости от степени охвата и сложности решаемых задачи выделить итоговые и контурные деловые игры.

**Итоговая деловая игра** по дисциплинам или специальности представляет собой такую деловую игру, главной целью которой является комплексная проверка и оценка уровня подготовки обучающихся по ключевым дисциплинам специальности, изученным ранее и является существенным элементом современной системы оценочных средств.

**«Контурной» деловой игрой** будем называть такую игру, которая может применяться с учетом специфики различных сфер профессиональной деятельности на разных уровнях обучения, при наполнении «контура» (игровой модели) тем объемом и степенью сложности проблем, который доступен уровню подготовленности обучаемых. Поэтому перспективы игр такого типа в учебном процессе любого уровня очень широки.

**Организационно-деятельностные игры** являются методом и технологией работы с деятельностью в различных областях практики. Моделирование в организационно-деятельностных играх предполагает размышление о деятельности, однако реальное проигрывание и манипулирование с моделью отсутствуют. Существенным отличительным признаком организационно-деятельностных игр является то, что роли здесь условные. Различие ролевых целей обусловлено главным образом различием личных интересов участников игры.

Ведущий игры в организационно-деятельностных играх является центральной фигурой, организующей коллективную мыслительную деятельность и выступающей посредником в процессах коммуникации и понимания. Система оценивания участниками друг друга, экспертами, ведущими по ходу игры часто отсутствует. Решения принимаются коллективно. Цель игрового коллектива превалирует над индивидуальными. Организация игры строится по принципу: групповая работа – пленарное заседание – рефлексия по поводу игры.

Организационно-деятельностные игры направлены на имитацию процессов решения новых проблем, сложных социально-производственных задач, требующих не только объединения усилий специалистов различных направлений и их заинтересованности в достижении желаемого результата, но и проведения техно-логических процедур с целью освобождения участников от стандартов и шаблонов мысленной деятельности и поведения.

К играм данного класса, так называемого «открытого» типа, относятся поисково-апробационные и инновационные, а также некоторые другие (по названию, но не по существу).

**Инновационные игры** предназначены для развития и формирования инновационного мышления и поведения, способности генерировать и разрабатывать внедренческие проекты, для экспериментального проведения нововведений.

**Поисково-апробационные игры** предназначены для развития интеллектуального и творческого потенциала, направленного на поиск, разработку и испытание новых идей, направлений, видов деятельности.

**Разыгрывание ролей** – имитационный игровой метод обучения, характеризующийся следующими основными признаками:

– наличие проблемы или задачи в сфере профессиональной деятельности и распределение ролей между участниками их решения (например, с помощью метода разыгрывания ролей может быть имитировано производственное совещание);

– взаимодействие участников игрового занятия, обычно посредством проведения дискуссии. Каждый из участников может в процессе обсуждения соглашаться или не соглашаться с мнением других участников;

– ввод преподавателем в процессе занятия корректирующих условий. Так, преподаватель может прервать обсуждение и сообщить некоторые новые сведения, которые нужно учесть при решении поставленной задачи, направить обсуждение в другое русло и т. д.;

– оценка результатов обсуждения и подведение итогов преподавателем.

**Игровое проектирование** (конструирование, разработка методик) характеризуется следующими признаками:

– наличие исследовательской, инженерной или методической проблемы или задачи, которую сообщает обучаемым преподаватель;

– разделение участников на небольшие соревнующиеся группы (группу может представлять один студент или слушатель) и

– разработка последних вариантов решения поставленной проблемы (задачи);

– проведение заключительного заседания научно-технического совета (или другого сходного с ним органа), на котором с применением метода разыгрывания ролей группы публично защищают разработанные варианты решений (с их предварительным рецензированием).

**Проблемно-ориентированные игры** нацелены, прежде всего, на постановку и поиск решения проблем. Найденное решение проверяется в деятельности игроков здесь же на игре. Иногда игра может быть использована в качестве практического руководства для решения сложных, комплексных проблем с объединением усилий специалистов различных направлений.

**Ролевые игры.** Одно из важных отличий этих игр от рассмотренных выше состоит в том, что сферой моделирования ролевых игр являются не только социально-экономические, но и культурные и социально-психологические системы. Часто в ролевых играх присутствует совокупность моделей различных сфер человеческой жизни, что приближает ее к повседневной реальности.

В ролевых играх в отличие от деловых отсутствует система оценивания. Действия игроков стимулируются здесь самим игровым комплексом, в который включаются элементы внешней среды. Игроки самостоятельно анализируют сложившуюся ситуацию по ходу игры, им в этом никто не помогает. Тем самым достигается высокий уровень самоорганизации участников. Игроки, получая игровую реакцию других участников, сами делают выводы относительно собственного продвижения к игровой цели.

Руководитель ролевой игры, как правило, не является непосредственным участником игровой ситуации. Его место «за кадром», его задача состоит в создании и поддержании условий, репрезентирующих объективную реальность. Ролевые игры непрерывны, т.е. игра не прерывается на обсуждение самой игры. Средства контроля за игровой ситуацией участникам известны заранее и представлены в виде игровых элементов среды. Все это обеспечивает определенную естественность и большую погруженность участников в игровой процесс.

Игра особенно эффективна в тех случаях, когда, во-первых, участники впоследствии будут иметь дело с процессами, которые необходимо за-ранее «проиграть», во-вторых, у участников имеются необходимые знания для индивидуального решения проблем, в-третьих, необходимо соединить индивидуальные (фрагментарные) решения задач в комплексное и совместное решение проблемы.

Каждый из перечисленных видов активных методов обучения отличается определенными признаками, имеет свое назначение и рациональную область применения. Многие виды активных методов обучения в современных условиях успешно применяются на основе информационно-коммуникационных технологий. Наибольший эффект достигается при системном подходе к выбору различных методов обучения в соответствии с теми задачами, которые ставит перед собой преподаватель.

## **2. Рекомендации по выбору вида активных методов обучения**

Эффективность учебного занятия во многом определяется уровнем соответствия методов и средств обучения поставленным целям и задачам. На любом этапе учебного процесса возможно использование нескольких видов активных методов обучения. При этом методы могут не просто сочетаться, но и быть неразрывно связанными друг с другом.

Выбор преподавателем метода обучения должен быть обусловлен рядом аспектов: перцептивным, гностическим, логическим,

мотивационным, контрольным, оценочным и др. Необходимо также учитывать пространственно-временные и технологические особенности организации учебного процесса по различным формам обучения, требования к его материально-техническому обеспечению.

Поэтому при выборе активных методов обучения мы рекомендуем руководствоваться рядом критериев, о которых говорилось ранее.

На основании предложенных критериев можно выделить уровни принятия решения о выборе активных методов обучения (табл. 5).

Таблица 5

Уровни принятия решения о выборе активных методов обучения

Уровень принятия решения	Наименование решения	Характеристика уровня принятия решения
Простой	Стереотипные решения	Преподаватель отдает предпочтение строго определенному набору АМО независимо от целей, задач обучения, содержания изучаемой темы, особенностей обучающихся. Согласно представленной классификации чаще всего преподаватель использует неимитационные АМО
Средний	Стихийные решения	Преподаватель активно пытается использовать различные методы с учетом существующих условий, времени, отведенного на изучение той или иной темы, но делает это стихийно на основании проб и ошибок, при этом выбор нового варианта не имеет научного, а зачастую и практического обоснования. Согласно представленной классификации, преподаватель использует отдельные виды имитационных и неимитационных АМО
Сложный	Рациональные решения	Выбор используемых АМО преподавателем научном обосновании и полном соответствии выделенным критериям. Согласно представленной классификации преподаватель использует имитационные и неимитационные АМО в сочетании на системной основе

Безусловно, наибольший эффект достигается при системном подходе к выбору различных методов обучения в соответствии с теми задачами, которые ставит перед собой преподаватель. Рассмотрим эти задачи по группам.

**Первая группа** задач состоит в том, чтобы донести до слушателей необходимость учиться. Для решения этой задачи, в частности, используется входной контроль знаний (тестирование) с применением средств и методов программированного обучения. При этом слушатель получает возможность убедиться в недостаточности своих знаний, а преподаватель – уточнить



программу изложения курса в соответствии с уровнем знаний данного контингента.

**Вторая группа** задач возникает уже в ходе изложения учебного материала, и здесь важно пробудить интерес к предмету, убедить слушателей в практической ценности изучаемого материала, активизировать их учебно-познавательную (в данном случае мыслительную) деятельность, что способствует творческому восприятию и усвоению знаний. Для этого применяются различные приемы и методы проблемного обучения, case-study, игровые методы.

Задачами **третьей группы** являются снятие вопросов, выявление ошибочных представлений, неверных истолкований изученного материала и тем самым предотвращение неправильного применения его на практике. Для этого организуются групповые консультации, программированные консультации (с применением техники и методов программированного обучения).

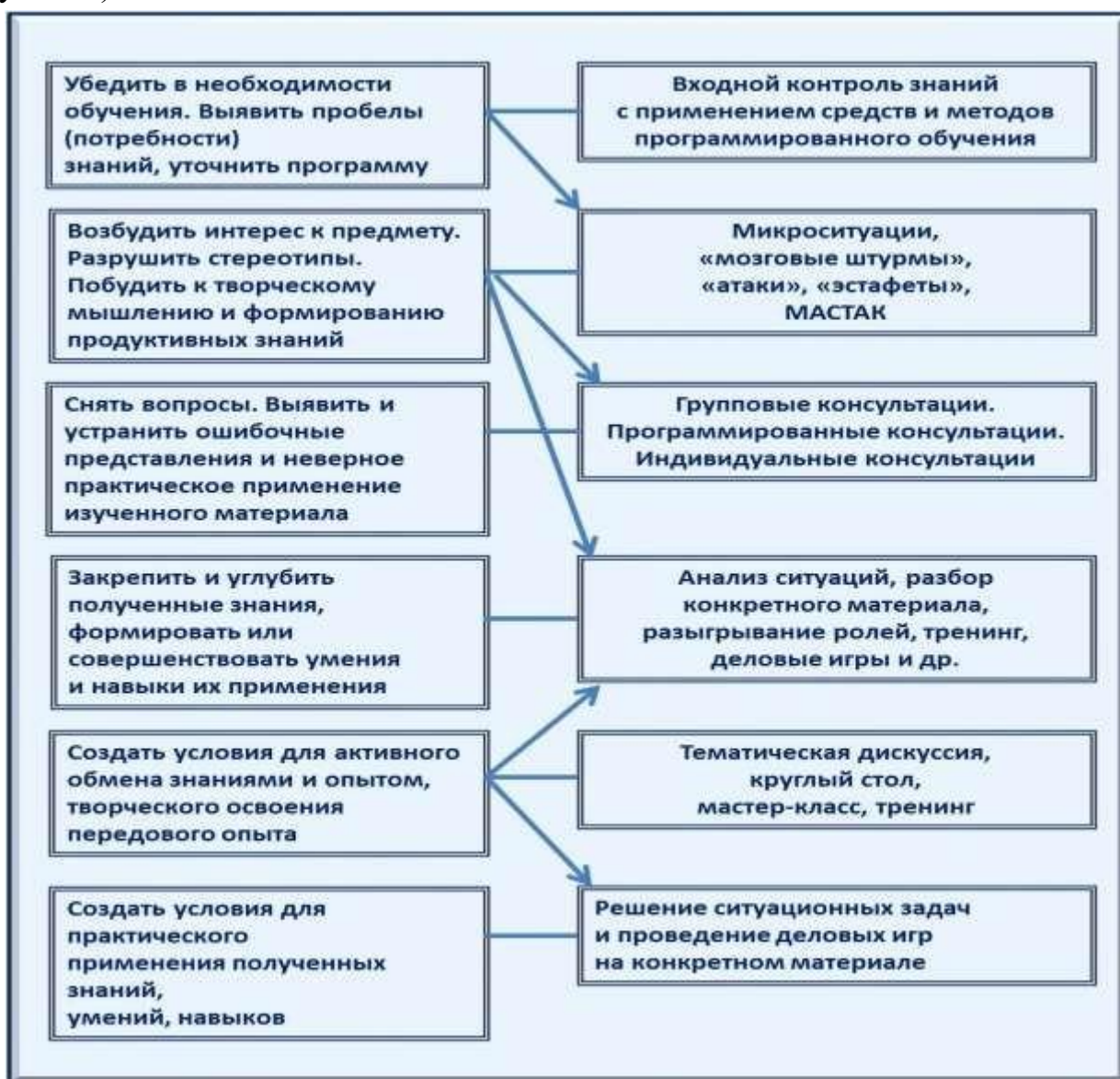


Рис. 2. Выбор методов обучения

Цель *четвертой группы* задач – закрепить полученные знания, выработать (усовершенствовать) умения и навыки их практического применения. Здесь наибольший эффект достигается разбором и обсуждением конкретных материалов (отчетов, планов, инструкций и т. д.), анализом конкретных ситуаций, решением типовых задач.

*Пятая группа* задач учебного процесса предполагает сделать шаг к практическому применению полученных знаний и умений, проверить степень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой. Эффективным методом для этого является решение кейсов, проведение итоговых деловых игр. Системность подбора названных методов обучения базируется на том, что каждый из них, с одной стороны, позволяет решать вполне определенную задачу в учебном процессе, а с другой – дополняет собой другие методы (рис. 2). Выбирая конкретный вид активного метода обучения, необходимо наряду с его возможностями учесть организационные и содержательные сложности, возникающие в процессе его разработки и применения, а также условия осуществления учебного процесса.

### **3. Рекомендации по разработке и оформлению деловой игры**

#### ***Общие сведения о деловой игре***

В данном разделе указываются следующие сведения: название деловой игры; данные об авторах оригинальной разработки или данные об авторах адаптации (если использована уже существующая разработка); основное назначение, цель, задачи деловой игры; количество участников; продолжительность (в академических часах); характеристика используемых технических средств и программного обеспечения; сфера возможного использования.

#### ***Характеристика игровой модели***

В данном разделе приводится характеристика имитационной модели (социально-экономической системы) или имитируемой деятельности, условия функционирования модели (осуществления деятельности), состав и количество участников, их ролевые функции и задачи.

#### ***Характеристика информационной базы***

В данном разделе приводятся: описание исходных параметров имитационной модели, конкретной ситуации (или типа ситуаций), параметров внешней среды (условий деятельности), возможности использования справочной информации, включая Интернет-ресурсы

#### ***Порядок проведения игры***

В данном разделе отражаются состав и содержание этапов игры, их временной регламент.

Деловая игра включает три основных этапа: начальный, производственный, заключительный. Общая продолжительность игры составляет 2-4 академических часа и может варьироваться в зависимости от количества игровых команд и имитируемых производственных циклов.

Регламент игры, предполагающей три производственных цикла, представлен в таблице 6.

Таблица 6.

Порядок проведения деловой игры

Наименование этапа	Продолжительность, мин	Содержание
Начальный	10	Ознакомление участников с целью, задачами и правилами деловой игры
	5	Формирование игровых команд
Производственный	15	I производственный цикл
	10	Подведение итогов I производственного цикла.
	15	II производственный цикл
	10	Подведение итогов II производственного цикла
	15	III производственный цикл
	10	Подведение итогов III производственного цикла. Подготовка команд к обсуждению результатов и хода игры
Заключительный	30	Подведение итогов деловой игры. Групповое обсуждение хода деловой игры. Заключительное слово руководителя деловой игры.
Итого	120	

**Правила игры**

В данном разделе указываются: способы формирования игровых команд и распределения игровых ролей; описание последовательности действий участников; форма и степень взаимодействия участников; признаки завершения каждого из игровых этапов и игры в целом; система мотивации участников игры (штрафы и поощрения); способ определения результатов игры.

**Критерии оценки участников**

Данный раздел включает: описание системы оценки игровой деятельности (качество и эффективность принятых решений, аргументированность защиты принятых решений, владение ИКТ и технологиями презентаций и т.д.).

При групповом оценивании участников деловой игры, прежде всего, необходимо оценивать:

1. Качество и эффективность выработанного решения:
  - представление решения к заданному сроку (устанавливается лимит времени);
  - использование при выработке решений рекомендуемых приемов, способов, методов;

- наличие в принятых решениях элементов новизны, оригинальности;
  - учет ограничений;
  - рациональность принятого решения;
2. Межгрупповое взаимодействие участников деловой игры:
- скорость принятия решений;
  - количество и качество внесенных решений другими игро-выми группами;
  - аргументированность защиты своих решений;
3. Взаимодействие участников игры внутри игровых групп:
- «внутренние» поощрения;
  - начисление бонусов и штрафов за выполнение(досрочное выполнение, невыполнение) решения к заданному сроку;
  - взаимодействие игровой группы при поиске обнаружения ошибок в решении;
4. Взаимодействие участников деловой игры с программным и техническим обеспечением:
- соблюдение инструкций по работе с программным обеспечением деловой игры;
  - умение составлять мультимедийные презентации;
5. Личностные качества участников деловой игры. Это наиболее сложный вопрос, связанный с разработкой систем оценивания.
- При этом можно оценивать следующие личностные аспекты деятельности участников:
- эрудированность и принципиальность(оцениваются на этапах обсуждения решений);
  - умение аргументировать свои решения и отстаивать их на этапах обсуждения решений;
  - умение принимать решения в конфликтной ситуации, аргументированно защищать свои решения, критиковать решения других и самому адекватно воспринимать критику.

#### ***Инструкции участникам деловой игры***

В данном разделе отражаются: рекомендации по использованию программного обеспечения, информационных ресурсов, порядку действий в случае возникновения разногласий и конфликтов, оформлению и представлению результатов игровой деятельности.

#### ***Инструкции руководителю игры***

В данном разделе приводятся: рекомендации по подготовке, организации и проведению деловой игры, управлению игровой деятельностью, подведению итогов игры, учету результатов игры в балльной системе оценки успеваемости обучающихся.

#### ***Список литературы***

В данном разделе указываются издания и информационные ресурсы, которые могут быть использованы участниками и руководителем деловой игры.

### Приложения

В данный раздел могут быть включены справочные материалы, бланки игровой документации и пр.

При подготовке к её проведению структура деловой игры может представляться в разных видах, в зависимости от цели данной игры (рис. 3)

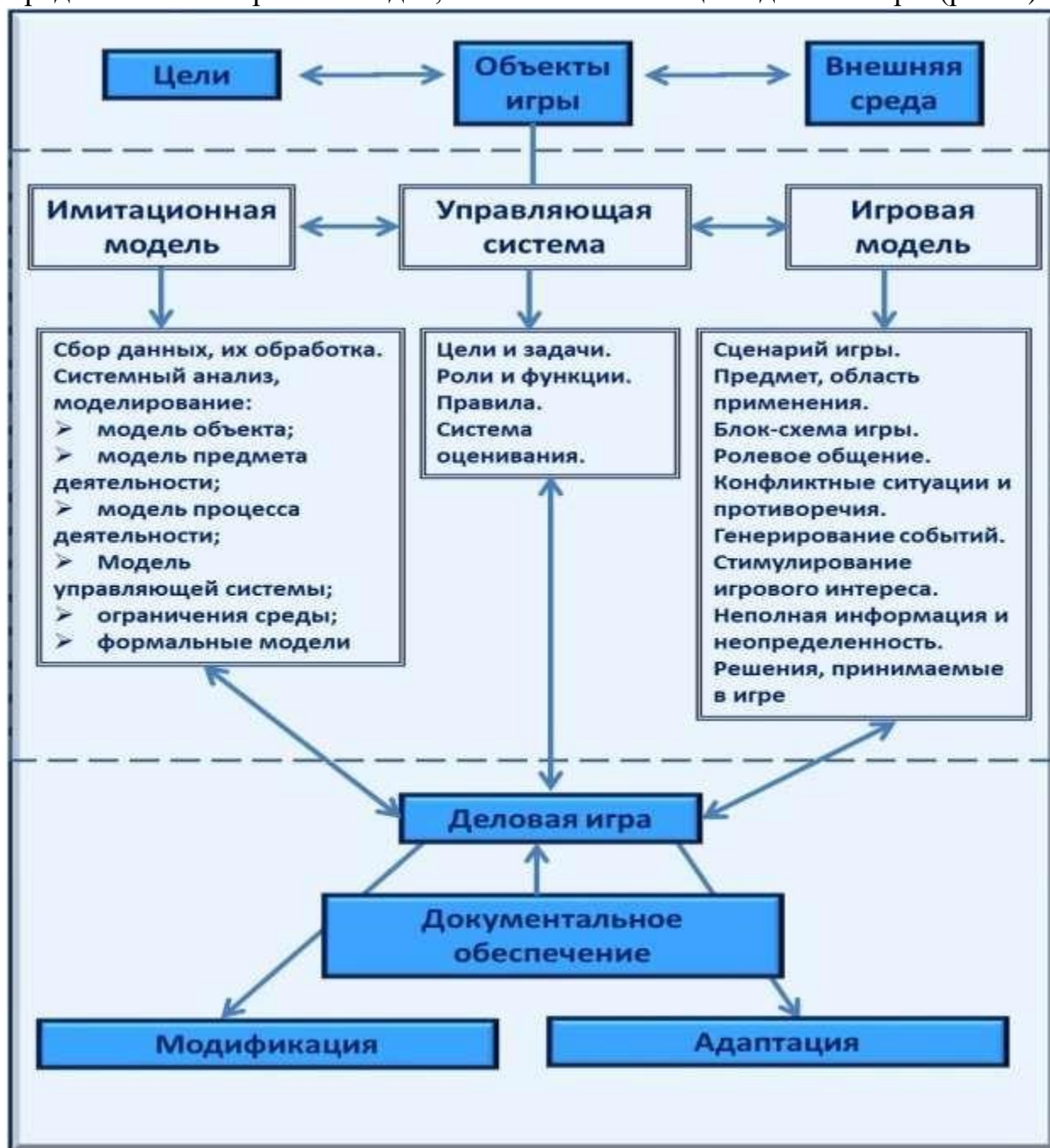


Рис. 3 Структурная схема деловой игры

Деловая игра – сложная интерактивная технология и потому, как любая технология, имеет ряд преимуществ и ограничений. Дадим краткую характеристику наиболее очевидных достоинств и недостатков деловых игр, применяемых в учебном процессе.

### *Достоинства.*

1. Позволяет в рамках кратковременного учебного процесса сместить акцент с «системы знаний» на «систему навыков, умений, способов поведения, отношений, приемов творчества», т. е. на приобретение достойного уровня компетенции для значимой деятельности в конкретной профессии.

2. Учебная деловая игра является не только методом игрового имитационного моделирования, но и инструментом, позволяющим освоить новую информацию, чему-либо научить, развить умения.

3. Существует очень много методических разработок по деловым играм. Издано множество учебно-методических пособий по обучающим играм для различных сфер деятельности. И это позволяет преподавателям (если они этого хотят) всегда находить подходящую разработку для своих занятий или адаптировать ее применительно к своим учебным целям.

4. Деловая игра всегда проходит под знаком «управляемого эмоционального напряжения», а это интенсифицирует процесс обучения и вызывает включенную активность. Обучение доставляет удовольствие, и это дает значительно больший образовательный эффект.

### *Недостатки.*

1. К сожалению, многие вопросы разработки и организации проведения деловой игры недостаточно хорошо проработаны теоретически и методически, а это часто приводит к тому, что разработанные деловые игры оказываются таковыми лишь по названию, поскольку в них нет собственно игры.

2. Действия участников игры эффективны лишь в том случае, если они владеют спецификой и содержанием деятельности, имитируемой в игре, если их уровень знаний этому соответствует или преподаватель может выступить в роли инструктора-консультанта. При отсутствии этих условий деловая игра может нанести непоправимый ущерб содержательной части обучения.

3. Отсутствие единой технологии разработки и описания деловых игр приводит к тому, что у многих преподавателей возникают трудности при внедрении деловых игр в учебный процесс или ее адаптации. Недостаточно развернутые характеристики игрового комплекса, инструкции участникам, правила, система оценок и т. д. приводят к невозможности использования разработок другими преподавателями.

4. Если преподаватель не обладает социально-психологической компетенцией, не умеет эффективно и оперативно управлять конфликтом, возникающим в процессе игры, участник может остаться с негативным опытом и неприятием такой образовательной технологии вообще.

Преподаватели, осваивающие интерактивные технологии обучения, должны обязательно учитывать эти особенности деловых игр.

#### 4. Рекомендации по организации учебно-исследовательской работы

Учебно-исследовательская работа выполняется студентом под руководством преподавателя. В этом процессе можно выделить следующие этапы:

- подготовительный;
- экспериментальный;
- аналитический;
- отчетный;
- информационный.

Подготовительный этап включает в себя выбор темы, определение предмета, целей и задач исследования, формулировку рабочей гипотезы.

Также на этом этапе происходит изучение документов, сбор предварительных данных об объекте исследования, подбираются методики и определяется база исследования.

Выбор темы может быть обусловлен как объективными факторами (актуальность, новизна и т.п.), так и субъективными – интересом (профессиональным или научным) руководителя или обучающегося, опытом обучающегося, его способностями, складом ума.

Предмет исследования – зафиксированные в опыте и включенные в процесс практической деятельности свойства и отношения объектов, например, строение, функции, деятельность и т.п.

Из предмета исследования вытекают его цель и задачи.

Цель работы (стратегия работы) должна соответствовать тематике работы. «Что я хочу получить в результате? Создать...определить... построить...».

Задачи – это конкретизированные, более частные цели, определенные конкретные шаги по достижению цели работы. Они должны соответствовать этапам исследования.

Гипотеза – научно-обоснованное, развернутое предположение, в котором максимально подробно изложена проблема работы, пути и способы

ее решения. Гипотезы бывают описательные (предполагается существование

какого-либо явления); объяснительные (вскрывающие причины явления); описательно-объяснительные. К формулировке гипотезы предъявляется ряд

требований: во-первых, ее содержание не должно быть очевидным и не должно включать в себя слишком много положений. Во-вторых, следует избегать ценностных суждений; в-третьих, требуется стилистическое оформление и логическая простота

После того, как выбрана тема и предмет исследования, определены цели и задачи, сформулирована рабочая гипотеза, необходимо ознакомиться с документированной информацией (документами) по проблеме. Преподавателю-руководителю следует научить обучающегося работе с

информационными источниками. Используя каталоги библиотек, выписать на карточки все источники по исследованию с указанием выходных данных: автор, название, место издания, издательство, год издания и т. д. Для статьи указывается название сборника (его выходные данные и номера страниц, на которых расположена статья) или журнала (номер, год и номера страниц, на которых расположена статья). При работе с документами студент делает краткие записи.

Необходимый элемент любой работы – реферирование, которое включает сокращенное объективное изложение содержания документов с фактографическими данными, выводами и гипотезами по теме. Основные сведения систематизируются, анализируются и обобщаются. Приводятся научные определения, описываются известные методики исследования по теме. В итоге на этом этапе составляется реферативный обзор. При реферировании необходимо делать ссылки на документы, которые перечисляются в списке использованных источников. Возможны два способа ссылок: цитирование и пересказ. Ссылки на источники следует делать и при использовании конкретных сведений из документа.

Приводя свое мнение, рекомендуется делать ссылку на себя, например: по нашему мнению; проведенный нами анализ документов показывает и т.п.

Экспериментальный этап. Наиболее трудоемким в учебном исследовании является проведение опытов (экспериментов) для установления каких-то закономерностей, получения статистических данных, выведения эмпирических формул и т. д. Этот этап пытаются избежать по ряду причин: во-первых, недостаточно знаний по изучаемой проблеме; во - вторых, слабая материально-техническая база учебного заведения; в-третьих, отсутствие готовых методик и т.д. Однако не надо забывать, что ценность учебно-исследовательской работы заключается как раз в том, что в ней должен присутствовать элемент исследования (постановка экспериментов, опытов, проведение социологических и других видов опроса).

В процессе полевых исследований, экспедиций, технологических практик, в лаборатории или научном центре проводятся системные наблюдения, сбор информации, описание опытных участков; химический; физиологический и другие эксперименты, функциональные пробы (тесты).

Эксперимент включает три этапа:

- подготовительный;
- собственно эксперимент;
- обработка и анализ данных.

Подготовка к эксперименту заключается в проработке документальных источников. Особое внимание уделяется на методы проведения исследования. Ставятся цели эксперимента, разрабатывается схема опыта, составляется методика проведения эксперимента, определяется перечень наблюдений, разрабатываются формы фиксации результатов, составляется список и подготавливается необходимое оборудование и материалы для проведения опыта.



К эксперименту предъявляется ряд общих требований. К ним относятся:

- одинаковость фоновых (внешних) условий проведения опыта;
- исключение из эксперимента нетипичных, поврежденных фрагментов опыта;
- обеспечение точности и тщательности эксперимента, прежде всего это касается применяемых единиц измерения;
- повторность (для того, чтобы избежать случайных факторов, опыт проводят не менее трех раз);
- наличие контроля;
- составление схемы опыта.

Перед началом эксперимента разрабатывается программа наблюдений.

Необходимо выбрать наиболее значимые признаки, без которых невозможно реализовать поставленную цель. Разрабатываются формы записи результатов: бланки, таблицы и т.п. По времени наблюдения эксперименты можно разделить на статические (однократные) и динамические (многократные, повторяющиеся через определенный временной интервал).

Преподаватель должен заранее предвидеть, что необходимо выполнить в данном разделе (прочностной или проверочный расчет и т.д.), какие параметры придется принимать конструктивно, а какие аналитически. Зачастую многие параметры заимствуются у прототипов. В этом разделе аналитически подтверждается правильность выбранного оптимального варианта. Обучающегося надо четко настроить на то, что необязательно требуется получить положительный результат. Главное здесь четко и качественно сформулировать полученный вывод. В дальнейшем кто-то будет вновь рассматривать такую же тематику, и работать над ней будет гораздо легче.

Аналитический этап. Полученные в эксперименте материалы должны быть обработаны и представлены в наглядной форме. Поэтому проводится статистическая обработка данных, составление таблиц, построение диаграмм и графиков. Осуществляется работа по выявлению причинно - следственных связей, закономерностей; формулируются выводы по работе; составляются рекомендации и предложения.

Отчетный этап. Составление отчета об исследовательской работе по следующим разделам:

- актуальность темы;
- цели и задачи исследования;
- реферативный обзор;
- экспериментальная часть (описание методик исследования, постановка эксперимента, использование чертежей, диаграмм, таблиц)
- выводы и предложения по работе;
- список использованных источников.

Отчет также может быть выполнен в форме реферата.

Информационный этап включает в себя ознакомление коллектива

группы с результатами исследования, выступление на научно-практической студенческой конференции в профессиональной образовательной организации, участие в вузовских конференциях и т.д.

Руководителю необходимо обратить внимание на доклад, с которым студент выйдет защищать свою работу. Доклад должен содержать краткую информацию по проделанной работе, рассчитанную на 7–10 мин. Ее представления перед аудиторией. Как правило, хорошо написанная работа не оценивается должным образом на конкурсе докладов, если студент не умеет правильно предоставлять информацию перед аудиторией. Чтобы избежать этого, руководитель должен несколько раз прослушать доклад обучающегося, подсказать, как грамотно отвечать на вопросы, которые могут быть заданы после его выступления. Также нужно обратить внимание на манеры и жесты, методику применения технических средств обучения, которые будут использованы во время доклада.

Работа обучающегося должна проходить под строгим контролем руководителя. Руководителем может быть преподаватель любого учебного заведения либо работник научно-исследовательского института и т.д.

Преподаватель обязательно должен показывать свою заинтересованность в ходе работы. Ни в коем случае нельзя пускать все на самотек, иначе студент перестанет заниматься работой.

### ***Оформление реферата по результатам учебно-исследовательской работы.***

Результаты учебных исследований лучше всего оформить в виде реферата. Основными элементами структуры исследовательской работы являются следующие:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- глава 1 Реферативный обзор (состояние вопроса);
- глава 2 Характеристика объекта исследования;
- глава 3 Методика проведения исследований;
- глава 4 Анализ результатов исследований;
- заключение;
- список использованных источников;
- приложения.

***Титульный лист*** является первой страницей реферата и содержит название образовательного учреждения, тему работы, фамилию, имя и отчество автора или авторов; фамилию, имя, отчество и должность руководителя работы; год выполнения работы.

В «***Содержание***» вписываются все разделы и, при необходимости, подразделы, входящие в учебно-исследовательскую работу.

***Во введении*** раскрывается актуальность выбранной темы, ее обоснование, цели и задачи написания работы. Желательно сформулировать рабочую гипотезу.

**В главе 1 «Реферативный обзор»** обобщаются и анализируются основные сведения по теме исследования. В этой главе проводится реферирование документов. Для этого используются научные, учебные, научно-популярные, производственно-практические, патентные документы, периодические издания, локальные и сетевые электронные издания и т. п. В этой главе студент может затронуть вопросы истории возникновения проблемы, пути ее решения, современные гипотезы, взгляды, доказательства. Для технических исследований рассматриваемые аналоги оформляются в виде рисунков, и приводится их краткая характеристика (назначение, устройство и принцип работы). Глава завершается выводом по результатам реферативного обзора, в котором указывается место, способ и его результат, а также проблемы, встретившиеся при выполнении обзора.

**Глава 2 «Характеристика объекта исследования»** включается в работу, основанную на эксперименте. Здесь дается полная характеристика объекта исследования (механизмы, технологии, район, коллектив обучающихся ит. д.). Для технических дисциплин возможно включение в главу подраздела

**Глава 3 «Методика проведения исследований»** включается в том случае, если при написании работы ставятся опыты (эксперименты). В главе раскрываются методы и способы проведения опыта, проводится статистическая обработка полученных результатов.

**Глава 4 «Анализ результатов исследований»** включает собственные наблюдения обучающихся, выполненные в ходе эксперимента (на технологической и полевой практике, в лаборатории, научном центре, экспедиции). Приводится обсуждение полученных результатов и их сравнение с имеющимися в документах данными.

В технических работах выполняется определение (расчет) основных параметров выбранной конструкции, производится прочностной или проверочный расчет конструктивных элементов (узлов, деталей, сборочных единиц) выбранного оптимального варианта. При необходимости, определяются основные параметры выбранного варианта. По их численным значениям производится анализ.

Анализ выбранной конструкции должен показать, соответствует ли выбранный оптимальный вариант предъявляемым к нему требованиям. Делается вывод о том, достигли ли мы поставленных целей и задач. В заключении делается общий вывод по проделанной работе, который вытекает из анализа полученных результатов. Вывод обязательно должен соответствовать поставленным целям. Необходимо отразить суть и значимость проведенных исследований. Выводы излагаются в виде тезисов.

В работах с практической направленностью следует включить конкретные рекомендации. В заключение также можно отметить, какой вопрос оказался наиболее трудно выполнимым, и раскрыть возможные пути для дальнейшего исследования в этом направлении.

**В список использованных источников** включаются те документы, которые использовались при написании учебно-исследовательской работы и

были отражены при написании реферата. Оформление списка осуществляется в соответствии ГОСТом.

**В приложения** включаются графики, диаграммы, схемы, карты, фотографии, видеофильмы, патенты и авторские свидетельства, которые не вошли в основной текст.

Реферат может быть оформлен компьютерным способом. Язык и стиль реферата должен отвечать орфографическим, синтаксическим и стилистическим нормам русского языка.

## **5. Рекомендации по организации групповой работы при применении активных методов обучения**

Одним из основных признаков мастерства преподавателя являются его способность и умение организовать и поддерживать в учебном процессе высокий уровень педагогического общения.

**Педагогическое общение** – это порождаемый потребностями совместной деятельности процесс взаимодействия преподавателя и обучаемых, в ходе которого устанавливаются и развиваются кон-такты между ними, вырабатываются взаимопонимание и взаимоотношения, происходит обмен информацией и осуществляются профессиональные воздействия преподавателя на обучаемых, направленные на достижение целей обучения.

Одной из наиболее распространенных форм организации учебного процесса с применением активных методов обучения является групповая работа.

Технология групповой работы – это достаточно серьезный с методической точки зрения процесс, подчиняющийся своим определенным правилам, способам организации групп и методом работы внутри них.

Для каждого состава групп обучаемых следует стремиться к оптимальному активному общению в совместной групповой деятельности, которое создает сильную мотивацию обучения, благоприятный эмоциональный климат в группе, повышает активность мышления и действий обучающихся, содействует творческому характеру их учебной работы, обеспечивает хорошее управление учебно-познавательной деятельностью обучаемых со стороны преподавателя, позволяет наилучшим образом использовать личностные качества участников общения.

### ***Способы организации группы***

Группа – это определенный коллектив людей, собравшихся для коммуникации между собой и преподавателем и преследующих одну и ту же цель.

Способы организации группы зависят от типа предполагаемого собрания. Обычно различают три основных типа собраний, преследующих каждый свою цель:

– собрание – дискуссия или групповое интервью. Это средство, с помощью которого выявляется мнение группы по определенному вопросу;

– собрание исследователей и изобретателей – это метод, позволяющий группе дать полный простор своей фантазии в поисках решения данной проблемы;

– собрание – принятие решения. Это собрание, где группа принимает решение по данной проблеме.

Эффективность групповой работы во многом зависит от того, как она подготовлена и проведена. Поэтому мы уделим этим моментам особое внимание.

Как правило, процесс формирования групп преподаватель начинает с собеседования. Тогда бывает легче разделить большую группу на малые по задачам, интересам, позициям (ролям). Нежелательно собирать сильных участников в одну группу. Необходимо понимать важность социально-психологической подготовки, а также групповых феноменов (дружба, вражда, конкуренция). С учетом этого возможны варианты формирования групп по просьбе преподавателя, по желанию самих участников групповой работы или просто по жребию.

**Методы работы внутри группы.** Под групповой работой понимается совместная деятельность людей в группах по 3–9 человек по выполнению отдельных заданий, предложенных преподавателем. Члены группы сами устанавливают регламент общения, самостоятельно направляют свою деятельность, отдавая предпочтение наиболее компетентному и организованному лидеру представить результаты работы группы тем, от кого получено задание или с кем по сценарию занятия группа вступает во взаимодействие.

Групповая работа преследует следующие цели:

1. Улучшение информированности членов группы; при этом улучшаются горизонтальные коммуникации и взаимопонимание.

2. Разработку новых идей, решений, повышение активности членов группы и стимулирование их к нахождению новых вариантов.

3. В процессе групповой работы создается коллектив единомышленников, способных к сотрудничеству и взаимопомощи.

4. Коллективный поиск аргументации, позволяющий осуществить многоаспектную экспертизу любой идеи: защитить ее, подвергнуть критике, реально осмыслить и прогнозировать потенциальные проблемы.

Для повышения эффективности групповой работы необходимо соблюдение следующих условий:

– члены группы должны познакомиться, чтобы общаться (желательно, чтобы члены группы взаимно дополняли друг друга);

– целесообразно объединить в группу людей с разным уровнем знаний или с разными профессиональными знаниями;

– проблемы, предлагаемые для обсуждения, должны быть актуальны и понятны, вызывать у членов группы практический интерес;

– роль лидера в группе в основном координационная, направляющая.

Эффективно работающую группу отличают такие особенности:

– естественность внешнего и внутреннего общения; члены группы откровенны друг с другом;

– сотрудничество и общение направлены на решение поставленных целей и задач; роли и регламент работы подвижны; отношение к работе реалистическое;

– максимально используются способности всех членов группы; члены группы проявляют инициативу, стремятся к новому, готовы к самосовершенствованию;

– за проделанную работу все несут равную ответственность.

Однако чтобы группа соответствовала перечисленным требованиям, преподаватель должен опосредованно обучать групповой работе. С этой целью можно использовать ряд приемов.

#### 1. Знакомство друг с другом.

Каждый член группы сообщает имя, фамилию (в случае необходимости – место работы, должность), личные качества, которые будут помогать или мешать работе с ним, что-то интересное о себе. Для ускорения знакомства можно написать на табличке свое имя и поставить перед собой на стол.

#### 2. Визитная карточка группы.

Предложите группе придумать знаки и символы группового отличия: название, девиз, под которым группа собирается работать, визуальный символ.

#### 3. Предложите группе начать работу и «отключитесь».

На вопросы, удивление и возмущение не отвечайте. Паузу держите до 10–15 минут. Эта операция мобилизует и концентрирует внимание группы, выделяет организационных лидеров, ведет к групповой самоорганизации.

#### 4. Деление группы на микрогруппы.

В случае необходимости группа делится на подгруппы; в подгруппе обсуждают проблему, находят ее решение и на совещании всей группы докладывают о результатах. Группа анализирует полученные результаты, обсуждает их и находит причины возникновения проблемы.

#### 5. Конфликт в группе.

Для урегулирования конфликтных ситуаций можно рекомендовать некоторые приемы, например: поменять членов группы, поставить перед находящимися в конфликте членами группы единую цель, достичь которую можно лишь совместными усилиями, расширить групповое общение и пр.

При появлении недоразумений группа может пригласить представителей других групп или использовать так называемые советы третьих лиц (эксперты, консультант, преподаватель).

Важнейшим моментом групповой работы при применении активных методов обучения является групповая дискуссия, возникающая при поиске и выработке коллективных решений. В этом случае преподаватель должен правильно организовать эту дискуссию, не допуская перехода ее в неуправляемый и беспредметный разговор. Дискуссия бывает эффективной, когда ее участники владеют техникой аргументации и контраргументации.

### ***Общие рекомендации по формулировке и представлению аргументов***

Необходимо оперировать простыми, ясными, точными и убедительными понятиями.

Способ и темы аргументации должны соответствовать особенностям темперамента, характера членов группы.

Аргументирование не должно быть декларативным или звучать как монолог. Точно расставленные паузы оказывают большое воздействие.

Необходимо избегать пустых, ничего не значащих фраз, суждений и оценок.

Следует избегать простого перечисления фактов, лучше излагать преимущества или последствия, вытекающие из них, употреблять понятную терминологию, избегать неделовых выражений и формулировок, затрудняющих понимание.

Рекомендуется сначала перечислить преимущества, а потом недостатки; избегать обострения отношений – для этого целесообразно принять свою вину: «По-видимому, я недостаточно четко изложил свою мысль»; попытаться повторить сказанное: «Позвольте, я повторю свою мысль еще раз...»; уточнить содержание претензий: «Правильно ли я Вас понял?»; проявить уважение к мнению оппонента, признавая его правоту в той или иной степени: «В какой-то степени я могу с Вами согласиться, однако...», или: «Это интересный подход к проблеме, который я, честно говоря, упустил из виду; вместе с тем...».

И, наконец, не следует парировать каждое возражение, нужно показать, что и вам не чужды человеческие слабости, любое несогласие с замечанием нужно исчерпывающе объяснить оппоненту, так как корректное опровержение, замечание в дискуссии часто могут поднять шансы на успех. Соблюдайте правила хорошего тона.

### ***Техника аргументации и контраргументации***

Для аргументации, опровержения доводов, противопоставления, можно использовать:

1. Фундаментальный подход, суть которого заключается в том, что вы сразу же знакомите оппонента с фактами, сведениями, которые являются основой вашего доказательства.

2. Метод поиска противоречий состоит в том, что выявляются противоречия в доводах, в аргументах оппонента.

3. Метод достижения последовательности выводов. В этом случае постепенно шаг за шагом посредством частичных выводов вы подводите оппонента к желаемому выводу.

4. Метод образного сравнения (наглядности) – придается яркость, образность, наглядность своим доводам, для этого можно использовать рисунки, схемы, графики, символы и др.

5. Метод «да, но...» заключается в том, что вы признаете, соглашаетесь, с одной стороны, а потом указываете на другую сторону. Пример: «Вы совершенно правы. Но учли ли Вы то, что...?»

6. Метод деления. Все имеющиеся аргументы не точны, противоречивы, ошибочны. Начинать обсуждение лучше с ошибочных аргументов.

7. Метод игнорирования: временно откладывать, не обсуждать какой-либо аргумент, довод, если он не может быть ни опровергнут, ни принят.

8. Метод акцентирования. При этом приеме акценты делаются на те выводы, доводы, которые интересуют одного из оппонентов.

### ***Групповая консультация***

При обучении очень велика роль групповых консультаций – особой формы проведения занятий, основным содержанием которой является разъяснение слушателям отдельных, часто наиболее сложных или практически значимых вопросов изучаемой программы.

Проведение групповых консультаций в профессиональном экономическом обучении позволяет обеспечить максимальное приближение обучения к практическим интересам и запросам каждого слушателя с учетом имеющегося у него опыта и степени индивидуального восприятия изучаемого материала. Вместе с тем, обеспечивая активизацию познавательной деятельности слушателей, групповые консультации являются одним из наиболее результативных методов закрепления полученных знаний.

Групповые консультации проводятся, как правило, в случаях:

– когда необходимо подробно рассмотреть практические вопросы, которые были недостаточно или совсем не освещены в учебно-методических материалах;

– когда слушателям оказывается помощь в самостоятельной работе, в подготовке к выполнению практических заданий, к написанию рефератов или выпускных работ, сдаче экзаменов и зачетов;

– когда слушатели самостоятельно изучают те или иные нормативные документы, инструкции, положения, постановления или методики, имеющие отраслевое и межотраслевое значение.

### ***Программированная групповая консультация***

Программированная групповая консультация является специфической формой проведения групповых консультаций, сочетающей в себе элементы проблемного обучения и программированного контроля знаний. Практика показывает, что занятия в такой форме проходят тем эффективней, чем больше вопросов задают слушатели и чем шире и предметней их содержание. Количество вопросов зависит иногда от неправильно выбранной темы (тогда их мало). Но бывает, что тема подобрана правильно, а вопросов все равно мало.

Такая ситуация объясняется по меньшей мере двумя причинами:

– тема настолько нова, что слушатели просто не представляют себе всех трудностей, с которыми им придется встретиться на практике, так как не располагают еще соответствующим опытом;



– у слушателей сложилось ошибочное мнение о простоте рассматриваемой проблемы, причиной которого может быть неправильная оценка ее глубины, незнание всех ее нюансов или просто излишняя самоуверенность, переоценка своего прошлого опыта.

В этих случаях преподаватель должен сам предложить вопросы слушателям, т. е. запрограммировать консультацию. Важно, чтобы эти вопросы были составлены на основе изучения ошибок и трудностей, с которыми слушателям приходится встречаться на практике в ходе научных рекомендаций или применения нормативных актов, являющихся предметом изучения.

На подготовленные вопросы преподаватель сначала просит ответить слушателей, а затем проводится анализ и обсуждение неправильных ответов. Преподаватель дает разъяснение по возникающим у слушателей дополнительным вопросам в связи с их ошибочными ответами.

### ***Этапы подготовки к проведению групповых консультаций.***

Хорошо подготовленная и умело проведенная консультация может стать одним из наиболее эффективных методов повышения уровня подготовки специалистов.

1. Самый важный этап – выбор темы. Особенно необходимы консультации по темам, связанным с совершенствованием практической подготовки слушателей в определенной области их деятельности.

2. Определение круга актуальных проблем, требующих обсуждения. Окончательное содержание консультации определяется на основе анализа пожеланий слушателей путем опроса.

3. Подготовка консультаций требует группировки поступивших от слушателей вопросов по подтемам или направлениям и определения рациональной последовательности их рассмотрения на консультации.

4. Очень полезно приглашать на консультацию специалистов из организаций, имеющих наибольший опыт в рассматриваемой области практической деятельности.

5. Начинать консультацию следует с объяснения темы, ее целей и задач, знакомства с приглашенными специалистами. Далее необходимо ознакомить слушателей с тем, по каким признакам произведена группировка вопросов и в какой последовательности они будут рассматриваться.

6. Очень важно создать непринужденную, доверительную обстановку, чтобы каждый, не стесняясь, мог задать любой интересующий его вопрос и получить на него точный обстоятельный ответ. Но консультация должна проводиться строго по намеченному плану, а не превращаться в неорганизованную беседу.

7. Особое внимание на консультации рекомендуется уделять вопросам, по которым возможны различные толкование или различные подходы, предупреждая тем самым серьезные ошибки и упущения слушателей в будущей работе.

8. На консультациях должен находиться материал справочно-информационного характера, особенно труднодоступный или недавно выпущенный.

### ***Рекомендации преподавателям по подготовке к групповой работе***

Для качественного применения активных методов обучения в группе необходимо подготовиться и подготовить участников предстоящего занятия к следующему.

1. Главнейшая задача – подготовить себя к активному общению в совместной групповой деятельности.

2. Быть самим собой, быстро привыкнуть к другим, не заговаривать коллег, соблюдать паритетность в общении, ценить разнообразие мнений и мыслей: каждый должен быть услышан.

3. Активно принимать участие в системе коммуникации в группе, уметь ставить вопросы, переадресовывать их другим, а также остроумно отвечать на них, давая понять, что ответственность общая. Управлять незаметно, отказаться от внешних, обычно авторитарных методов воздействия.

4. Возникающие межгрупповые напряжения снимаются при общих целях совместными действиями, без применения давления.

5. Учитывать потребности и интересы личностей и групп во время дискуссий. Иметь в запасе приемы, вызывающие интерес, острые вопросы и ответы.

6. Активно участвовать в подведении итогов, обсуждении и оценке пережитого и понятого. Иметь логический механизм подведения итогов.

7. Межличностные отношения – источник конфликтных ситуаций. Помнить правило: конфликт невозможен, если его избегает одна из сторон, даже в ущерб своим интересам. Однако развитие событий происходит через конфликты, но только открытые конфликты могут решаться способами, содействующими росту и развитию. Избегайте надуманных конфликтов типа «против кого играем?». Необходимо содействовать переводу закрытых конфликтов в открытые, формированию содержания конфликта, ясности позиций сторон, осознанию разрешимости конфликта в общих интересах.

8. Добейтесь внимания и сотрудничества членов группы, добейтесь контроля за соблюдением регламента. Необходимо предвидеть возможные варианты хода обсуждений, их результаты и обдумать соответствующее реактивное поведение. Подготовьте общие и частные вопросы, не торопитесь сделать выводы, высказать свое мнение, больше наблюдайте, не затягивайте дискуссию, но старайтесь обсудить все важные проблемы.

Неквалифицированная организация групповой работы часто ведет:

- к неадекватной эмоциональной реакции и последующему неадекватному поведению отдельных членов группы;
- к нежеланию участвовать в работе;
- к стремлению вступить в конфронтацию с ведущим;
- к агрессивным или деструктивным действиям;

- к скрытому саботажу;
- к утрате работоспособности;
- к обнажению личностных проблем и неосознаваемых психологических комплексов.

***Оценка эффективности активных форм групповой работы*** связана с обращением к самой личности, усваивающей новые знания на базе собственного опыта. При квалифицированной организации групповой работы такой процесс усвоения знаний перерастает постепенно в процесс их опробования, «примеривания» к собственным целям и задачам, личностным смыслам, характеру и содержанию профессиональной деятельности, будущей или настоящей, и часто – личной жизни.

## Заключение

В настоящее время проблема повышения качества отечественного образования вызывает необходимость совершенствования образовательных технологий.

Новые потребности в высокопрофессиональных специалистах невозможно удовлетворить без существенной перестройки системы профессиональной подготовки кадров. В связи с этим необходимость внедрения в учебный процесс современных технологий обучения, развивающих творческие способности обучаемых и повышающих их заинтересованность в усвоении материала, не вызывает сомнения.

По нашему мнению, учебный процесс должен быть увлекательным и результативным, т. е. направленным на максимальное достижение поставленных целей.

Как показывает практика, применение активных методов обучения позволяет не только повысить уровень профессиональной подготовки обучаемых, представляющий собой конечный результат образовательного процесса, но и сделать этот процесс более интересным и продуктивным.

В методических рекомендациях отражены наиболее актуальные вопросы теории и практики применения активных методов обучения: понятие и классификация активных методов обучения, рекомендации по выбору видов активных методов обучения при реализации различных учебных задач, основные методические подходы к организации групповой работы и т.д.

Общие рекомендации:

1. Выбирая метод обучения, преподаватель должен учитывать время, отведенное на изучение данной темы, а также значимость учебного материала для дальнейшей профессиональной или учебной деятельности обучающегося.

2. Для реализации задач подготовки специалистов следует применять активные методы обучения систематически и целенаправленно.

3. Залог успеха – заблаговременная, тщательная, чётко спланированная подготовка, глубокое продумывание и осмысливание форм и методов обучения.

4. При выборе групповых и коллективных форм организации работы с обучающимися необходимо учитывать индивидуальные особенности учебной группы и каждого обучающегося в отдельности.

5. С целью формирования общих и профессиональных компетенций рекомендуется учитывать специфику содержания изучаемого материала, задач подготовки специалиста, времени, особенности состава обучающихся, наличие средств обучения.

6. Не жалейте мотивационных моментов как на подготовительном этапе так и во время проведения урока. Поощряйте обучающихся соответственно их вкладу в учебное занятие.

7. Оценивайте не только итоги обучения, воспитания и развития, но и картину общения - эмоциональный тонус урока: не только в общении преподавателя и обучающихся, но и в общении обучающихся друг с другом, а также отдельных рабочих групп.

## Используемые источники

1. Анашкина, И.В. Активные и интерактивные формы обучения [Текст]: методические рекомендации / И.В. Анашкина. – Тамбов: Изд-во ООО Орион, 2011. – с.39
2. Зарукина, Е. В. Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению [Текст:] учеб.-метод. пособие/ Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик. СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – 59 с.
3. Кашапов, М.М. Неимитационные методы обучения [Текст]: методические указания / М.М. Кашапов. – Ярослав. Гос ун-т, Ярославль. 2001. – с.32
4. Курьянов, М.А. Активные методы обучения [Текст] : метод. пособие/ М.А. Курьянов, В.С. Половцев. – Тамбов: Изд-во ФГБОУ ВПО«ТГТУ», 2011. – с.80
5. Кыстаубаева, К. Т. Интерактивные методы обучения на уроках информатики как одно из средств развития обучающихся [Текст]: Инновационные педагогические технологии: материалы Междунар. науч. конф. . (г. Казань, октябрь 2014 г.). – Казань: Бук, 2014. – с. 272-274.
6. Минюк Ю. Н. Метод проектов как инновационная педагогическая технология [Текст] // Инновационные педагогические технологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). — Казань: Бук, 2014. — с. 6-8.
7. Нехорошкова, С. И. Учебно-исследовательская работа в среднем специальном учебном заведении [Текст]: методическое пособие/С. И. Нехорошкова, А. С. Вашуткин, И. Ю. Матчина. – Архангельск: ГОУ СПО «Архангельский лесотехнический колледж Императора Петра I», 2006. – 49 с. Прил.: с. 31–49.

8. Фатеева И. А., Канатникова Т. Н. Метод проектов как приоритетная инновационная технология в образовании [Текст]: // Молодой ученый. — 2013. — №1. — с. 376-378.

9. Шумова, И. В. Активные методы обучения как способ повышения качества профессионального образования [Текст]: // Педагогика: традиции и инновации: материалы междунар. заоч. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). Т. 2 / Под общ. ред. Г.Д. Ахметовой. – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – с. 57-62.