

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

Нововоронежский политехнический колледж –

филиал федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования
«Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
(НВПК НИЯУ МИФИ)

УТВЕРЖДАЮ

Директор НВПК НИЯУ МИФИ

_____ А.Н. Неплюев

« ____ » _____ 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМАХ ОБУЧЕНИЯ**

Дата введения: « ____ » _____ 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель директора по УМР

_____ Г.В. Калинкина

« ____ » _____ 2017 г.

Настоящее положение разработано на основании требований Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), среднего профессионального образования (СПО).

1. Общие положения

1.1. Основная цель использования интерактивных форм проведения занятий в учебном процессе – формирование и развитие компетенций и профессиональных навыков обучающихся.

1.2. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации в атмосфере делового сотрудничества, оптимальной для выработки навыков и качеств будущего профессионала.

1.3. Основные преимущества интерактивных форм обучения:

- активизация познавательной и мыслительной деятельности студентов;
- усвоение студентами учебного материала в качестве активных участников;
- развитие навыков рефлексии, анализа и критического мышления;
- усиление мотивации к изучению дисциплины и обучению в целом;
- создание благоприятной атмосферы на занятии;
- развитие коммуникативных компетенций у студентов;
- развитие навыков владения современными техническими средствами и технологиями обработки информации;
- формирование и развитие способности самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности;
- использование электронных форм, обеспечивающих четкое управление учебным процессом, повышение объективности оценки результатов обучения студентов;
- приближение учебного процесса к условиям будущей профессиональной деятельности.

1.4. Интерактивные формы проведения занятий могут быть использованы при проведении лекций, практических и лабораторных занятий, выполнении курсовых работ, научно-исследовательской работы, выполнении выпускной квалификационной работы, при прохождении практики и других видах учебных занятий.

1.5. Использование интерактивных форм обучения позволяет осуществлять оценку усвоенных знаний, сформированности умений и навыков, общекультурных и профессиональных компетенций в рамках процедуры текущего контроля по дисциплине (междисциплинарному курсу, профессиональному модулю).

1.6. Интерактивные формы обучения реализуются преподавателем в объеме не меньшем, чем предусмотрено учебным планом, а также в соответствии с программой учебной дисциплины или практики.

1.7. Преподаватель может использовать предложенные в настоящем Положении виды организации занятий в интерактивной форме, а также разработать новые в зависимости от особенностей учебной дисциплины (профессионального модуля, практики), целей и задач учебных занятий по конкретному направлению подготовки (специальности, профессии).

2. Особенности интерактивного обучения

2.1. Интерактивное обучение основано на взаимодействии обучающихся между собой, на их

собственном опыте, прямом взаимодействии с областью осваиваемого профессионального опыта. Обучение понимается как совместный процесс познания, где знание добывается в совместной деятельности через диалог (полилог) и постоянном взаимодействии обучающегося с учебным окружением и учебной средой.

2.2. При реализации интерактивных форм проведения занятий активность преподавателя уступает место активности студентов. Преподаватель чаще выступает лишь в роли организатора процесса обучения, создателя условий для инициативы обучающихся.

2.3. Основные методические принципы интерактивного обучения:

- всесторонний анализ конкретных практических примеров управленческой и профессиональной деятельности, в которой обучаемые выполняют различные ролевые функции;
- поддержание всеми обучающимися постоянного взаимодействия между собой;
- активное использование технических учебных средств, в том числе таблиц, слайдов, фильмов, роликов, видеоклипов, видеотехники, с помощью которых иллюстрируется учебный материал;
- постоянное поддержание преподавателем активного внутригруппового взаимодействия, снятие им напряженности во взаимоотношениях между участниками, нейтрализация «острых» шагов и действий отдельных обучаемых;
- своевременное вмешательство преподавателя в процесс выполнения задания (в ход дискуссии и др.) в случае возникновения непредвиденных трудностей, а также в целях пояснения новых для обучающихся положений учебной программы;
- организация учебной среды, которая должна способствовать раскрепощению обучаемого, созданию комфортной и безопасной атмосферы;
- проигрывание ролей в деловых и ролевых играх с учетом индивидуальных творческих и интеллектуальных способностей обучающихся;
- осуществление взаимодействия в режиме строгого соблюдения сформулированных преподавателем норм, правил, поощрений (наказаний) за достигнутые результаты;
- обучение принятию решений в условиях жесткого регламента и наличия элемента неопределенности в информации.

3. Виды интерактивных методов обучения

3.1. В рамках реализации компетентностного подхода ФГОС , СПО предусматривают следующие основные виды интерактивных форм проведения занятий, которые указываются в тексте основной (профессиональной) образовательной программы (матрица интерактивных форм проведения занятий, Приложение № 1) и в рабочих программах дисциплин, профессиональных модулей, практик, научно-исследовательской работы, в рамках которых они реализуются:

- интерактивные лекции;
- дискуссии;
- семинары в диалоговом режиме;
- разбор конкретных ситуаций;
- деловые и ролевые игры;
- психологические и иные тренинги;
- компьютерные симуляции;
- телеконференции.

3.2. Конкретные виды интерактивных методов обучения, рекомендованные по определенному направлению подготовки (специальности, профессии), определяются ФГОС (СПО), а также цикловой методической комиссией, обеспечивающей данную дисциплину и отражаются в ООП (ОПОП), а также в программах дисциплин, профессиональных модулей,

практик и научно-исследовательской работы.

3.3. По согласованию с ЦМК за ними могут быть закреплены определенные виды интерактивных методов обучения, что находит свое отражение в ООП и учебно-методических материалах ЦМК.

3.4. **Интерактивная лекция.** Может проводиться в различных формах.

Проблемная лекция. Преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает студентов в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, обучаемые самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен сообщить в качестве новых знаний.

Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация). После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т. д. Студенты в конце лекции должны назвать ошибки.

Лекция вдвоем. Представляет собой работу двух преподавателей, читающих лекцию по одной и той же теме и взаимодействующих как между собой, так и с аудиторией. В диалоге преподавателей и аудитории осуществляется постановка проблемы и анализ проблемной ситуации, выдвижение гипотез, их опровержение или доказательство, разрешение возникающих противоречий и поиск решений.

Лекция-визуализация. В данном типе лекции передача преподавателем информации студентам 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.).

Лекция «пресс-конференция». Преподаватель просит студентов письменно в течение 2–3 минут задать ему интересующий каждого из них вопрос по объявленной теме лекции. Далее преподаватель в течение 3–5 минут систематизирует эти вопросы по их содержанию и начинает читать лекцию, включая ответы на заданные вопросы в ее содержание.

Лекция-диалог и лекция-дискуссия. Содержание подается через серию вопросов, на которые студенты должны отвечать непосредственно в ходе лекции.

Лекция с разбором конкретных ситуаций по форме организации похожа на лекцию-дискуссию, в которой вопросы для обсуждения заменены конкретной ситуацией, предлагаемой обучающимся для анализа в устной или письменной форме (см. п. 3.5). Обсуждение конкретной ситуации может служить прелюдией к дальнейшей традиционной лекции и использоваться для акцентирования внимания аудитории на изучаемом материале.

3.5. **Дискуссия** – это публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций.

3.5.1. Возможности метода групповой дискуссии:

- участники дискуссии с разных сторон могут увидеть проблему, сопоставляя противоположные позиции;
- уточняются взаимные позиции, что, уменьшает сопротивление восприятию новой информации;

- в процессе открытых высказываний устраняется эмоциональная предвзятость в оценке позиции партнеров и тем самым нивелируются скрытые конфликты;
- вырабатывается групповое решение со статусом групповой нормы;
- можно использовать механизмы возложения и принятия ответственности, увеличивая включенность участников дискуссии в последующую реализацию групповых решений;
- удовлетворяется потребность участников дискуссии в признании и уважении, если они проявили свою компетентность, и тем самым повышается эффективность их отдачи и заинтересованность в решении групповой задачи.

3.5.2. Основные функции преподавателя при проведении дискуссии:

- формулирует проблему и тему дискуссии, дает их рабочие определения;
- создает необходимую мотивацию, показывает значимость проблемы для участников дискуссии, выделяет в ней нерешенные и противоречивые моменты, определяет ожидаемый результат;
- создает доброжелательную атмосферу;
- формулирует вместе с участниками правила ведения дискуссии;
- добивается однозначного семантического понимания терминов и понятий;
- способствует поддержанию высокого уровня активности всех участников, следит за соблюдением регламента и темы дискуссии;
- фиксирует предложенные идеи на плакате или на доске, чтобы исключить повторение и стимулировать дополнительные вопросы;
- участвует в анализе высказанных идей, мнений, позиций; подводит промежуточные итоги, чтобы избежать движения дискуссии по кругу;
- обобщает предложения, высказанные группой, и подытоживает все достигнутые выводы и заключения;
- сравнивает достигнутый результат с исходной целью.

3.5.3. При проведении дискуссии могут использоваться различные организационные формы занятий.

Коллоквиум – вид учебных занятий, представляющий собой обсуждение под руководством преподавателя широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса или отдельных частей какой-либо конкретной темы. Он может включать вопросы и темы из изучаемой дисциплины, не включенные в темы практических и семинарских занятий. Коллоквиум может проводиться в форме индивидуальной беседы преподавателя со студентом или как групповое обсуждение. В ходе группового обсуждения студенты учатся высказывать свою точку зрения по определенному вопросу, защищать свое мнение, применяя знания, полученные на занятиях по дисциплине. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал. Одновременно коллоквиум является и формой контроля, разновидностью устного экзамена.

«Круглый стол» – одна из форм организации дискуссии, в которой на равных участвуют 15–25 человек; в ходе нее происходит обмен мнениями между всеми участниками. Основное целевое назначение метода – обеспечение свободного, нерегламентированного обсуждения поставленных вопросов (тем) на основе постановки всех студентов в равное положение по отношению друг к другу. Как правило, перед участниками не стоит задача полностью решить проблему. Они ориентированы на возможность рассмотреть ее с разных сторон, собрать как можно больше информации, осмыслить ее, обозначить основные направления развития и решения, согласовать свои точки зрения. При проведении «круглого стола» участники располагаются по кругу, процесс коммуникации происходит «глаза в глаза», что приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности

включения каждого в обсуждение, стимулирует невербальные средства общения. Преподаватель также располагает в общем кругу как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку.

«Мозговой штурм» («мозговая атака») представляет собой разновидность групповой дискуссии, которая характеризуется отсутствием критики поисковых усилий, сбором всех вариантов решений, гипотез и предложений, рожденных в процессе осмысления какой-либо проблемы, их последующим анализом с точки зрения перспективы дальнейшего использования или реализации на практике. «Мозговой штурм» включает три этапа: подготовительный, этап генерирования идей, этап анализа и оценки идей. Продолжительность «мозгового штурма», как правило, не менее 1,5–2 часов.

Дебаты – формализованное обсуждение, построенное на основе выступлений участников – представителей двух или более противостоящих, соперничающих команд (групп). Данная образовательная технология основывается на умении анализировать события, концентрироваться на обсуждаемой проблеме, собирать и обрабатывать информацию, творчески осмысливать возможности ее применения, определять собственную точку зрения по данной проблеме и защищать ее, организовывать взаимодействие в группе на основе соблюдения принятых правил и процедур совместной деятельности.

3.6. Разбор конкретных ситуаций (кейс-метод). Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени.

3.6.1. Цели использования кейс-метода:

- развитие навыков анализа и критического мышления;
- соединение теории и практики;
- представление примеров принимаемых решений и их последствий;
- демонстрация различных позиций и точек зрения;
- формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности.

3.6.2. Метод разбора конкретных ситуаций может быть представлен такими своими разновидностями как решение ситуационных задач, выполнение ситуационных упражнений, кейс-стади, метод «инцидента» и проч.

3.6.3. Существует несколько вариантов организации занятий с использованием метода разбора конкретных ситуаций:

1-й вариант. В процессе подготовительной работы перед разбором конкретных ситуаций студент должен устранить пробелы в знаниях путем предварительного изучения описания ситуации. Анализ ситуации проводится фронтально с участием преподавателя.

2-й вариант. Разбор конкретных ситуаций проводится в аудитории, но дополнительные сведения студенты получают из специально подобранной литературы или кейсов, подготовленных преподавателем. Форма работы обучающихся – групповая (микрогруппами по 4–6 человек). Принятие решений осуществляется после общегрупповой дискуссии.

3-й вариант. Каждая микрогруппа работает самостоятельно над различными (но типичными) реальными ситуациями. Анализ конкретной ситуации осуществляется методом мозгового штурма. Справки и дополнительные сведения по ситуациям дает преподаватель. После завершения работы каждая команда защищает свое решение перед всей группой. Преподаватель делает обобщенный вывод в целом по всем рассмотренным типовым

ситуациям.

4-й вариант. Студенты работают с ситуациями, не имеющими однозначно заданных параметров (с недостающими данными в описании проблемы). Они самостоятельно методом обсуждения определяют, какой информации, каких знаний у них не хватает для решения проблемы, и восполняют пробелы на основе поиска информации в научных источниках, изучения практического опыта или проведения исследования. Завершающий этап анализа конкретных ситуаций осуществляется на последующем занятии.

5-й вариант. Обучающиеся теоретически готовы к решению ситуации. Им на рассмотрение даются ситуации с множественными переменными, предполагающие неоднозначные многовариантные решения. Вся группа работает над одной ситуацией.

3.6.4. При разработке содержания кейсов (конкретных ситуаций) следует соблюдать следующие требования к учебному кейсу:

- Кейс должен опираться на знания основных разделов дисциплины, а не каких-то частных.
- Кейс должен содержать текстовый материал (описание) и другие виды подачи информации (таблицы, графики, диаграммы, иллюстрации и т. п.).
- Кейс не должен содержать прямой формулировки проблемы.
- Кейс должен быть написан профессиональным языком, но в интересной для чтения форме.
- Кейс должен быть основан на реальных материалах, но названия компаний, товаров, географических мест и т. п. сведения могут быть изменены. Об этом должно быть сказано в сноске к описанию кейса.

3.6.5. Рекомендуется следующая структура кейса:

1. Описание ситуации.
2. Дополнительная информация в виде форм отчетности, статистических и аналитических таблиц, графиков, диаграмм, исторических справок о компании, списка источников и любой другой информации, которая нужна для анализа ситуации.
3. Методическая записка (1–2 стр.), содержащая как рекомендации для студента, анализирующего кейс, так и для преподавателя, который организует обсуждение кейса.
4. Перечень вопросов, которые должны помочь студентам понять его основное содержание, сформулировать проблему и соотнести проблему с соответствующими разделами учебной дисциплины.

3.7. Деловые и ролевые игры

3.7.1. Ролевая игра – это эффективная отработка вариантов поведения в тех ситуациях, в которых могут оказаться обучающиеся (например, аттестация, защита или презентация какой-либо разработки, конфликт с однокурсниками и др.). Игра позволяет приобрести навыки принятия ответственных и безопасных решений в учебной ситуации. Признаком, отличающим ролевые игры от деловых, является отсутствие системы оценивания по ходу игры.

Существенные признаки ролевой игры:

- наличие игровой ситуации;
- набор индивидуальных ролей;
- несовпадение ролевых целей участников игры, принимающих на себя и исполняющих различные роли;

- игровое взаимодействие участников игры;
- проигрывание одной и той же роли разными участниками;
- групповая рефлексия процесса и результата.

3.7.2. Деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования тех систем отношений, которые характерны для этой деятельности, моделирования профессиональных проблем, реальных противоречий и затруднений, испытываемых в типичных профессиональных проблемных ситуациях.

Существенные признаки деловой игры:

- моделирование процесса труда (деятельности) руководителей и специалистов по выработке профессиональных решений;
- наличие общей цели у всей группы;
- распределение ролей между участниками игры;
- различие ролевых целей при выработке решений;
- взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли;
- групповая выработка решений участниками игры;
- реализация цепочки решений в игровом процессе;
- многоальтернативность решений;
- наличие управляемого эмоционального напряжения.

3.7.3. Психолого-педагогические принципы деловой игры:

- Принцип имитационного моделирования содержания профессиональной деятельности, конкретных условий и динамики производства.
- Принцип воссоздания проблемных ситуаций, типичных для данной профессиональной деятельности, через систему игровых заданий, содержащих некоторые противоречия и вызывающих у студентов состояние затруднения.
- Принцип совместной деятельности участников в условиях взаимодействия имитируемых в игре производственных функций специалистов.
- Принцип диалогического общения и взаимодействия партнеров по игре как необходимое условие решения учебных задач, подготовки и принятия согласованных решений.
- Принцип двуплановости отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях. Разработчик ставит перед обучающимся двойного рода цели, отражающие реальный и игровой контексты в учебной деятельности.

3.6.4. Этапы разработки деловой игры:

1. Постановка проблемы и определение тематики игры. Преподаватель должен вначале определить, для каких целей он собирается ввести в обучение деловую игру, будет ли она тематической или сквозной.
2. Определение вида деловой игры. На этом этапе преподаватель выбирает под конкретные условия тот вид деловой игры, который даст максимальный обучающий результат на определенном этапе усвоения материала.
3. Определение главных закономерностей игры – связей, отношений, исходя из проблемы, являющейся основой деловой игры. На этом этапе определяется необходимая степень детализации представления объекта игры.
4. Создание плана игры. Ситуация должна предполагать неоднозначность решений,

содержать элемент неопределенности, что обеспечивает проблемный характер игры и личностное участие студентов. Правила игры формулируются однозначно и определенно. В игре необходимо заложить возможность каждому игроку принимать решения. Это достигается при помощи комплекта документов игры (или инструкции для участников).

5. Определяется перечень решений, которые могут принимать студенты. В игре необходимо отражать не все разнообразие факторов, действующих в реальной ситуации, а только наиболее значимые. Субъективная вероятность происходящих событий не должна быть ни слишком низкой (иначе будут воспроизводиться частные схемы поведения), ни слишком высокой (есть опасность принятия привычных решений). Чем больше свобода для выбора решений, тем активнее студенты включаются в игру.

6. Определение параметров связей между факторами, которые нужно отразить в игре. Они должны быть такими, чтобы вызвать последствия, характерные для моделируемой деятельности. Необходимо определить взаимодействие параметров на каждом этапе деятельности студентов. Не все параметры могут определяться количественно. В этом случае при конструировании игры применяются экспертные оценки.

7. Формирование данных. На этом этапе определяются размерность основных параметров, закономерности и взаимодействия, а также приводятся таблицы и рисунки.

8. Формулирование правил, распределение ролей по игрокам, определение системы штрафов и поощрений, критериев выигрыша (или оценивания) и доведение их до сведения студентов. Результаты игры могут быть очевидны – выражены количественно, а могут оцениваться экспертами. Преподаватель также определяет принцип участия студентов в каждой группе. Важно заранее продумать стимулы, обеспечивающие высокую вовлеченность студентов в игровую деятельность. Необходимо постоянно поддерживать обратную связь со студентами.

9. Окончательная коррекция игры – уточнение связей, параметров, проверка расчетов, анализ реальности ситуаций. Такая коррекция может проводиться перед каждым новым этапом проигрывания. Игра не принесет должного результата, если плохо продумана последовательность действий и взаимосвязи участников, события не развиваются во времени, список решений задан, но не ясно как осуществляется отклик на принятые решения, ход игры требует постоянного вмешательства преподавателя.

3.8. Тренинг – форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков; метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения проблем.

3.8.1. Специфические черты тренингов как групповой формы обучения:

- соблюдение определенных принципов групповой работы;
- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, которая исходит не только от ведущего, но и от самих участников;
- наличие постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение нескольких дней;
- определенная пространственная организация (чаще всего работа в одном и том же отдельном помещении, когда участники большую часть времени сидят в кругу);

- акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»;
- применение активных методов групповой работы;
- вербализованная рефлексия по поводу собственных чувств и происходящего в группе;
- атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

3.8.2. Обычно в тренинге используется трехуровневая модель обучения: приобретение → демонстрация → применение. Для приобретения знаний в тренинге используются информация, мини-лекция, сообщение, книги; для демонстрации – ролевые игры, кейсы и кейс-метод, живые иллюстрации и видеофильмы; для применения – ролевые и деловые игры, моделирование.

3.8.3. Преподаватель-тренер должен владеть психолого-педагогическими знаниями и применять их в учебном процессе; владеть методами получения, накопления и преподнесения информации участникам тренинга, влияния на их поведение и отношения; уметь составлять программы учебных занятий в формате тренинга.

3.9. **Метод проектов** – система организации обучения, при которой обучающиеся приобретают знания и умения в процессе самостоятельного планирования и выполнения постепенно усложняющихся практических заданий – проектов.

Основные требования к учебному проекту:

1. Наличие значимой в исследовательском, творческом плане проблемы (задачи), требующей интегрированного знания, исследовательского поиска для ее решения.
2. Практическая, теоретическая, познавательная значимость предполагаемых результатов. Результаты выполненных проектов должны быть «осязаемыми»: если это теоретическая проблема, то предлагается конкретное ее решение, если практическая – конкретный результат, готовый к использованию.
3. Самостоятельная (индивидуальная, парная, групповая) деятельность обучающихся.
4. Структурирование содержательной части проекта (с указанием поэтапных результатов).
5. Использование исследовательских методов, предусматривающих определенную последовательность действий:
 - определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования (использование в ходе совместного исследования метода «мозговой атаки», «круглого стола»);
 - выдвижение гипотез решения задач;
 - обсуждение методов исследования (статистических и экспериментальных методов, наблюдений и проч.);
 - обсуждение способов оформления конечных результатов (презентации, защиты, творческие отчеты и проч.);

- сбор, систематизация и анализ полученных данных;
- подведение итогов, оформление результатов, их презентация;
- выводы, выдвижение новых проблем исследования.

3.10. Компьютерная симуляция – это максимально приближенная к реальности имитация различных процессов (химических, экономических, социальных и проч.) и (или) деятельности с использованием программного обеспечения образовательного назначения.

3.10.1. Элементами компьютерной симуляции являются подлежащие изучению понятия, отношения и модели в терминах языка конкретной предметной области.

3.10.2. Основные возможности метода компьютерных симуляций:

- симуляции представляют обучающемуся множественный выбор вариантов действий, что позволяет погрузиться в ситуацию;
- развитие умения адаптировать навыки применительно к каждой конкретной ситуации;
- наличие обратной связи, позволяющей обучающемуся обдумать предпринятые им действия;
- получение точной информации о том, что правильно и что неправильно сделал каждый из обучающихся, сколько он сделал и как много это заняло времени. Возможность дать обучаемому подробную обратную связь и то, что изучаются в симуляции, а также сравнить поведение обучающегося с заданной ролевой моделью и желание учиться;
- обсуждение с членами учебной группы и преподавателем результатов и самого процесса прохождения симуляции, что является показателем обучаемости и в конечном итоге, улучшает показатели эффективности учебно-профессионального обучения.

3.11. Телеконференция – сетевой сервис, ориентированный на поддержку коллективных дискуссий, предоставление информации по какой-либо тематике между пользователями сети *Интернет* (например, между студентами и/или преподавателем другого образовательного учреждения). Система телеконференций также использует обратную связь между преподавателем и обучающимся, а также непосредственно между самими обучающимися в дистанционном обучении.

3.11.1. Телеконференции могут проходить в форме переписки по электронной почте (режим off-line) или в режиме on-line). В первом случае сообщения направляются получателям в соответствии со списком рассылки телеконференции. В случае для реализации телеконференции используется специальное программное обеспечение, а сама телеконференция заключается в обмене текстовыми, видео- и/или аудио-сообщениями.

3.11.2. Основные функции преподавателя при проведении телеконференции:

- определение целей и задач телеконференции;
- разработка структуры сессии;
- составление письменной повестки дня;
- осуществление переходов от темы к теме, введение новых тем;
- установление временных рамок или временных ограничений для дискуссий и контроль сдвигов по времени.

- побуждение участников телеконференции к дискуссии, предоставление каждому студенту возможности высказаться;
- демонстрация заинтересованности (например, посредством запоминания комментариев, подбадривания комментариев);
- побуждение студентов к независимым высказываниям во время дискуссии и, при необходимости, о совместном достижении определенных выводов;
- способствовать запоминанию и систематизации информации.

4. Основные требования к организации и проведению занятий

4.1. Использование интерактивных форм проведения занятий предъявляет определенные требования к организации обучения, а также к работе преподавателя. Необходимыми условиями организации интерактивного обучения являются:

- соответствующая подготовка преподавателя;
- позитивные отношения между преподавателем и обучающимися;
- сотрудничество в процессе общения преподавателя и обучающихся между собой;
- опора на личный педагогический опыт, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образцов;
- многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мотивации;
- включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации обучающихся;
- широкое применение информационных и мультимедийных технологий.

4.2. Преподаватель должен обладать следующими умениями:

- организовывать процесс исследования задачи таким образом, чтобы оно воспринималось обучающимися как личная инициатива;
- целенаправленно организовывать для обучающихся учебные ситуации, побуждающие их к интеграции знаний;
- создавать учебную атмосферу в аудитории и дозировать свою помощь студентам;
- осознавая педагогическое взаимодействие как влияние реакций обучаемых на управляющие воздействия, решать нестандартные учебные и межличностные ситуации;
- сохраняя свой научный авторитет, помогать студентам не попадать под его зависимость, а проявлять самостоятельность в интеллектуальном поведении.

4.3. Организация интерактивного обучения включает:

- нахождение проблемной формулировки темы занятия;
- организацию учебного пространства, располагающего к диалогу;
- использование методов и приемов, способствующих активизации познавательной деятельности обучающихся.

- формирование мотивационной готовности студентов и преподавателя к совместным усилиям в про
- создание специальных ситуаций, побуждающих студентов к интеграции усилий для решения поста
- выработку и принятие правил учебного сотрудничества для студентов и преподавателя;
- оптимизацию системы оценки процесса и результата совместной деятельности;
- развитие общегрупповых и межличностных навыков анализа и самоанализа.

4.4. Занятия, проводимые в интерактивных формах, должны быть обеспечены соответствующими учебными материалами, входящими в состав программы дисциплины (тематика и методические указания по проведению сценарии и программы ролевых и деловых игр, программы тренингов, описания кейсов, паспорта проектных отчетности обучающихся и проч.). Примеры описания учебно-методических материалов для интерактивных занятий приведены в приложении 2.

Приложение 1

Матрица интерактивных форм проведения занятий¹

Код цикла, дисциплины, практики	Наименование цикла дисциплин, дисциплин, модулей, практик	Лекции (час.)		Практические занятия / семинары (час.)		Лабораторные работы (час.)	
		всего	из них в интерактивной форме	всего	из них в интерактивной форме	всего	из них в интерактивной форме
Б1	Гуманитарный, социальный и экономический цикл						
Б1.Б	Базовая часть						
Б1.Б.1	<i>Дисциплина 1</i>						
Б1.Б.2	<i>Дисциплина 2</i>						
						
Б1.В	Вариативная часть						
						
Б2	Математический и естественнонаучный цикл						

Б2.Б	Базовая часть
Б2.Б.1	<i>Дисциплина 1</i>
Б2.Б.2	<i>Дисциплина 2</i>

Б2.В	Вариативная часть

Б3	Профессиональный цикл
Б3.Б	Базовая часть
Б3.Б.1	<i>Дисциплина 1</i>
Б3.Б.2	<i>Дисциплина 2</i>

Б3.В	Вариативная часть

Б4	Физическая культура
Б5	Практики, НИР
Б5.У	Учебная практика
Б5.Н	Научно-исследовательская работа
Б5.П	Производственная

Приложение 2

Примеры описания учебно-методических материалов по интерактивным формам проведения занятий *Дискуссия*

Дискуссия «Коммуникативная подготовка преподавателя»

Цель: определение необходимости выделения специального алгоритма коммуникативной подготовки преподавателя к учебному занятию.

Вид дискуссии: учебная дискуссия .

Организационная форма работы участников: **групповая.**

Инструкция по ведению дискуссии: участники дискуссии объединяются в группы по 5–6 человек, которые располагаются по кругу. Перед началом дискуссии регламентируется время, отведенное для выработки определенной точки зрения. Участники проблемной группы выбирают своего представителя, который будет защищать общественное мнение в ходе дискуссии. Остальным участникам проблемной группы не разрешается вступать в дискуссию, но допускается давать указания своему представителю с помощью записок или тайм-аута, который используется для консультации. Каждой группе проблему ставит ведущий. Он же предлагает общую гипотезу ее решения.

Разбор конкретных ситуаций

Ситуационное задание-кейс по менеджменту.

Для реализации планов предприятия, фирмы, организации каждый из работников должен выполнить конкретные задачи, вытекающие из целей организации. В связи с этим руководство обязано найти эффективный способ сочетания особенностей поставленных задач и черт характеров решающих их людей. Постановка целей и разработка соответствующих политики, стратегии, процедур и правил способствуют оптимальному решению задач. Существенную роль здесь также играют мотивация и контроль. Все это обеспечивается путем делегирования полномочий, повышения ответственности исполнителей и выполнения организационных полномочий.

Делегирование означает передачу задач и полномочий, которыми обладает руководитель, другому лицу с учетом его возможностей. Руководитель не может (и не должен) один выполнить все функции организации. Если задача не делегирована другому человеку, руководитель вынужден выполнять их сам. Однако его время и способности ограничены. Поэтому сущность управления заключается в умении «добиться выполнения работы другими».

Для того чтобы эффективно осуществлять делегирование, необходимо понять связь ответственности и организационных полномочий.

Ответственность означает обязательство работника выполнять делегированные ему задачи и отвечать за удовлетворительные результаты их решения.

Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определенных задач.

Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент.

Вопросы для анализа ситуации:

1. Если вы – менеджер, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным?
2. Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали?
3. Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью?
4. Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

Кейс «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников»

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6 % в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании. Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, то есть в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Вопросы для анализа ситуации:

1. Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.
2. Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.
3. Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?
4. Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Деловые и ролевые игры

Ролевая игра «Слалом»

I. Цель игры

Основная цель игровой деятельности – это оперативное принятие управленческих решений руководителем.

II. Участники игры и их функции

Руководитель спешит на совещание к генеральному директору, все участники которого уже собрались и ждут его. По пути к кабинету директора его постоянно останавливают сотрудники или «просители», обращаясь с различными «сверхнеотложными» делами, которые ему приходится решать буквально «на бегу». Руководитель может оперативно решить вопрос либо «отмахнуться» от просьбы. Время, отпущенное на всю дистанцию, – 5 минут.

Студент-практикант – играет роль первого «препятствия» в предстоящем слаломе, интересуется, на каком рабочем месте ему проходить производственную практику и кто

будет его курировать из специалистов – «производственников».

Сотрудник планово-диспетчерского отдела цеха просит подписать бумагу (например, отчет о выполнении плана). Долго ищет необходимые листы в папке для бумаг, постоянно извиняется за свою несобранность и настаивает на подписи начальника цеха.

Молодой мастер участка обращается к начальнику цеха с конкретными вопросами (например, по поводу прогула одного из рабочих; простоя оборудования и нехватки рабочих-ремонтников; возврата с последующего участка бракованных деталей) и ожидает помощи в выборе наиболее правильного варианта решения этих проблем.

Рабочий цеха просит предоставить ему отгул на несколько дней, ссылаясь на семейные проблемы, представляет заявление на подпись.

Кладовщик цеха, также как и мастер участка, обращается к начальнику цеха с проблемами и ждет немедленного их решения (например, кладовщик может поинтересоваться сроками предстоящей инвентаризации на складе; обсудить проблему обеспечения рабочих цеха специальным инструментом и т.д.).

Сотрудник отдела МТО завода. Целью его разговора с начальником цеха является получение необходимой информации о потенциальном поставщике какого-либо сырья, топлива, материального ресурса, полуфабриката, узла и т.д. Беседа носит неформальный характер.

Журналист из местной газеты получил задание подготовить репортаж об одном из старейших работников предприятия – ветеране труда, который много лет работает в этом цехе (возможный вариант-журналист хочет взять интервью у начальника цеха, сделать его фотографию и т.д.). Журналист очень энергичный, словоохотлив, немного навязчив.

III. Порядок проведения деловой игры

Распределить роли между студентами группы, ознакомить их с заданием. Студенты, выполняющие роль «препятствий», должны, во-первых, добиться того, чтобы их вопрос (просьба) был полностью выслушан и оперативно решен начальником цеха; во-вторых, чтобы диалог между ними и начальником цеха продолжался как можно дольше. В том случае, если конкретный вопрос оперативно разрешен, начальник цеха получит жетон по окончании диалога. Чем больше будет набрано жетонов, тем выше рейтинг руководителя.

Студенты, выполняющие функции наблюдателей, следят за ходом игры.

Психологические и иные тренинги

Тренинг «Диалоговое взаимодействие, или Как организовать дискуссию»²

Цель тренинга: выработка умений диалогового взаимодействия при применении дискуссии.

Упражнение 1. «Диагноз»

Цель: определение предметной позиции участников дискуссии и создание на этой основе микрогрупп для обсуждения проблемы.

Задание: учитывая совпадение взглядов, подобрать партнеров для обсуждения темы предстоящей дискуссии.

Инструкция: вам для обсуждения предлагается проблема «Что такое наказание: зло или

благо?». Можно выбрать другую тему, но такую, в которой бы отсутствовал явно выраженный исход.

Каждому участнику группы следует высказать свое отношение к обсуждаемой проблеме; вспомнить (записать), что коллеги говорили по теме обсуждения, то есть какую позицию занимали; отметить, чье высказывание было более близко к собственной позиции участника. После подсчета совпадений составляются микрогруппы из пяти человек для дальнейшей работы на занятии. Каждая микрогруппа может обозначить членство участников названием, визиткой. Созданные микрогруппы работают в постоянном составе на протяжении всего тренингового занятия.

Упражнение 2. «Установление ролевой структуры»

Цель: демонстрация модели поведения в соответствии с принятой ролью, формирование умения видеть роль партнера по общению.

Задание: по описанной характеристике разыграть роль участника дискуссии.

Инструкция: довольно часто дискуссия переходит в полемику, то есть в воинствующий спор, когда участникам трудно прийти к соглашению, и начавшееся обсуждение завершается возникновением конфликтной ситуации. Чтобы этого не произошло, следует научиться видеть, какую роль взял на себя ваш партнер по дискуссии. Существует не менее тридцати трех ролей, которые возникают в ходе дискуссии. Остановимся на пяти из них.

Инициативный – его задача с самого начала дискуссии – захватить инициативу, с помощью аргументов и эмоционального напора склонить остальных участников к поддержке его позиции.

Спорщик – он встречает в штыки любое предложение. Выдвигает свое, но обязательно противоположное тому, какое выдвинули остальные. Его девиз: «Я спорю потому, что я спорю».

Соглашатель – соглашается с любыми точками зрения и поддерживает все высказывания.

Оригинал – до поры до времени не вступает в дискуссию, но если взял слово, то выдвигает какое-либо неожиданное решение.

Организатор – его роль состоит в том, чтобы обеспечить выявление позиций, он задает уточняющие вопросы, подводит промежуточный итог, определяет свою собственную позицию.

Каждый участник дискуссии получает от ведущего роль индивидуально, с учетом его желания. Далее выбираются «артисты», которые приступают к обсуждению проблемы, например «Современное российское образование: пути развития», «Молодежь и образование», «О роли современной социокультурной обстановки в воспитании подрастающего поколения» и т. д. (темы могут быть предложены участниками дискуссии).

Анализ упражнения:

1. Какие трудности испытывали участники при выполнении ролей?
2. Назвать наиболее яркие средства самоподдачи, использованные исполнителями для демонстрации содержания ролевых предписаний.
3. Что послужило мотивом для выбора участником той или иной роли (интерес к теме; желание выглядеть умным, оригинальным и т. д.; игровая ситуация задания)?

Упражнение 3. «Точка зрения»

Цель: овладение приемами убеждения, аргументации, используемыми в дискуссии.

Задание: склонить на свою точку зрения партнера по дискуссии.

Инструкция: выполнение данного упражнения будет проведено в три этапа:

1-й этап. Для обсуждения предлагаются вопросы: «Инопланетяне – миф или реальность?», «Чудо существует или нет?», «Что играет ведущую роль в процессе формирования личности: социальные или биологические факторы?».

В зависимости от ответа участники разбиваются на две команды.

2-й этап. Выберите себе оппонента из другой команды. Начните дискуссию по интересующей вас теме (не более 5 мин). Тема обсуждается совместно, право начала диалога предоставляется участникам.

3-й этап. Проанализируйте полученный результат:

1. Кто из присутствующих изменил точку зрения под натиском своего оппонента?
2. Какие аргументы или приемы убеждения явились для вас переломными?
3. Что влияет на перемену точки зрения в пользу оппонента:
 - его личное обаяние и умение найти подход к вам;
 - его аргументы;
 - сама постановка проблемы, которая не затрагивает существенно ваших личных интересов, а потому не создает ситуации отстаивания собственной точки зрения любыми путями?
4. Что предпочтительнее для вас в реальной ситуации: принятие точки зрения оппонента или отстаивание своей?

Упражнение 4. «Соблюдение правил дискуссии»

Цель: развитие умения точно следовать предписанным правилам поведения в дискуссии.

Задание: установить зависимость между правилами поведения и деятельностью участника по реализации стратегии деловой дискуссии.

Инструкция: ключевым моментом позитивного исхода дискуссии является точное выполнение каждым участником правил дискуссии, которые дают ответ на вопрос, как нужно поступать в той или иной ситуации. Они позволяют подготовиться к ведению дискуссии, мобилизуют выбор тактики поведения в ней, учат учитывать достоинства и быть терпимыми к недостаткам оппонентов. Правила не дают участникам возможности превратить дискуссию в светскую беседу. Для выполнения задания предлагается воспользоваться «Кодексом кооперативности»:

1. Не говорите больше чем нужно.
2. Не говорите меньше чем нужно.
3. Не говорите неправды.
4. Не отклоняйтесь от темы.
5. Выражайтесь ясно.

Есть еще правила терпимого отношения к оппоненту – «Кодекс вежливости»:

1. Помните, что истина может исходить не только от вас.

2. Будьте готовы выслушать любую точку зрения, даже некорректный выпад против вас.
3. Чем больше уважения вы проявите к своему оппоненту, тем больше шансов у вас будет перевести дискуссию в конструктивное русло.
4. Имейте мудрость согласиться с вашим оппонентом, если убедитесь, что он прав.
5. Не стремитесь навязывать другим свою точку зрения, пока не выслушаете все доводы и аргументы.
6. Имейте смелость признать, что ваш оппонент хоть в чем-то прав.
7. Имейте терпение аргументированно обосновать и объяснить свою точку зрения.

При выполнении задания каждому участнику микрогруппы предлагается нарушить одно из правил дискуссии намеренно. Для анализа деятельности участников-«нарушителей» выбирается группа экспертов.

Анализ упражнения:

1. Кто из участников и какое правило нарушил?
2. По каким признакам узнали «нарушителя»?
3. Как влияет на исход дискуссии выполнение участниками «Кодекса кооперативности» и «Кодекса вежливости» или правил поведения, предложенных самими участниками?
4. В светской беседе «Кодекс вежливости» играет главенствующую роль, а в дискуссии?
5. Соблюдение каких условий дает возможность дискуссии оставаться дискуссией, а не превращаться в светскую беседу?

Упражнение 5. «Техника дискуссии»

Цель: закрепление навыков ведения дискуссии по выработке группового решения.

Задание: провести дискуссию по темам, предложенным участниками тренинга в домашних заготовках.

Инструкция: все предыдущие упражнения были своеобразной репетицией перед началом дискуссии по проблеме. Проведите дискуссию, используя теоретический материал по теме. Ведущий выбирается из числа участников по желанию.

Анализ упражнения:

1. Сколько времени заняла дискуссия?
2. Соответствуют ли ее результаты поставленной цели?
3. Какие затруднения возникли по ходу дискуссии?
4. Кто внес наибольший вклад в дискуссию?
5. Удовлетворены ли участники результатами дискуссии (все высказывают свое мнение)?

Рефлексия занятия

Цель: систематизация представлений участников тренинга по технологии организации диалогового взаимодействия.

Задание: составление памяток, рекомендаций по ведению дискуссии для ведущего, участников: «Памятка поведения во время дискуссии», «Правила ведения дискуссии», «Кодекс вежливости участников дискуссии».

Инструкция: на основании собственного опыта участия в дискуссии, наблюдения за участниками дискуссии каждой микрогруппе из пяти человек предлагается на выбор составить памятки, рекомендации, правила, кодекс.

Материал может быть представлен в виде проекта, методических рекомендаций, модели. Для оформления используются листы бумаги формата А4, листы ватмана, цветные карандаши, фломастеры. На подготовку отводится 15–20 мин, затем проходит защита.

Критерии оценки:

1. Лаконичность представленного материала.
2. Объемность содержания.
3. Последовательность предъявления.
4. Качество оформления.

Во время защиты участникам следует:

1. Четко определить жанр представляемого материала.
2. Продумать способ защиты своего проекта, модели, методических рекомендаций.
3. Выделить в содержании представляемого материала центральное звено.
4. Соблюсти регламент защиты (не более 3 мин).

Метод проектов

Примерная форма паспорта проектной работы

1. Название проекта.
2. Учебные дисциплины, близкие к теме проекта.
3. Состав проектной группы (в случае группового проекта).
4. Тип проекта (реферативный, информационный, исследовательский, творческий, практико-ориентированный, ролевой).
5. Заказчик проекта (если имеется).
6. Цель проекта (практическая и педагогическая цели).
7. Задачи проекта.
8. Вопросы проекта (проблемные вопросы по теме проекта, на которые необходимо ответить участникам в ходе его выполнения).
9. Необходимое оборудование.
10. Аннотация (актуальность проекта, значимость на уровне колледжа, города, региона и т.п., кратко – содержание).
11. Предполагаемые продукты проекта.
12. Этапы работы над проектом (для каждого этапа указать форму, продолжительность и место работы студентов, содержание работы, выход этапа).
13. Предполагаемое распределение ролей в проектной группе.

1 . В основных образовательных программах подготовки техников структура матрицы должна соответствовать структуре ООП , представленной в ФГОС СПО.

2 . Программа тренинга приводится по Морева, Н. А. Тренинг педагогического общения : учебное пособие / Н. А. Морева. – М. : Просвещение, 2003. – 304 с.

Ответственный исполнитель

Г.В. Калинкина

Рассмотрено и одобрено

Методическим советом

« « _____ 2014г.

Протокол № _____