

АКТИВНЫЕ И ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Учебное пособие



**Издательство
Нижеварговского
государственного
университета
2014**

ББК 74.489

А 43

Печатается по постановлению редакционно-издательского совета
Нижевартовского государственного университета

Авторы и составители:

коллектив преподавателей ФГБОУ ВПО

«Нижевартовский государственный университет»:

С.И.Горлов, В.И.Гребенюков (*раздел 1*);

Б.Н.Махутов, Д.А.Петров (*раздел 2*);

Я.В.Крайчинская (*раздел 3*); Т.А.Климова (*раздел 4*);

Т.Н.Патрахина, Н.Н.Симачкова (*раздел 5*);

Г.Г.Кругликова (*раздел 6*); А.В.Савельева, Л.А.Якубова (*раздел 7*);

Е.А.Давыденко (*раздел 8*); Е.В.Хвостова (*раздел 9*);

Т.Т.Архипова, Н.В.Федосюк (*раздел 10*)

Под общей редакцией

руководителя научно-исследовательской лаборатории
инновационных технологий в образовании *В.И.Гребенюкова*

Рецензенты:

д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры педагогики
Московского государственного гуманитарного университета
им. М.А.Шолохова *М.Г.Тайчинов*;

д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры
социально-педагогических технологий Московского городского
педагогического университета *Е.И.Сухова*

А 43 **Активные и интерактивные методы обучения:** Учебное
пособие / Под ред. В.И.Гребенюкова. — Нижевартовск: Изд-во
Нижеварт. гос. ун-та, 2014. — 155 с.

ISBN 978–5–00047–208–8

Пособие посвящено описанию частных вариантов решения
проблемы использования активных и интерактивных методов
обучения в процессе преподавания конкретных дисциплин в вузе
с учетом рекомендаций ФГОС ВПО.

Пособие предназначено для бакалавров, студентов магистратуры,
обучающихся по направлению «Педагогическое образование»,
учителей школ, преподавателей вузов и сузов.

ББК 74.489

ISBN 978–5–00047–208–8

© Издательство НВГУ, 2014

ОТ РЕДАКТОРА

Настоящее учебное пособие предлагает частные и конкретные варианты решения проблемы использования активных и интерактивных методов обучения в процессе преподавания конкретных дисциплин в вузе. По сути мы продолжаем процесс поиска оптимальных методов и приемов обучения, двигаясь от частного к общему.

Многолетняя работа наших педагогов по обмену опытом в рамках университетских методических семинаров-конференций способствовала осознанию необходимости кардинальных изменений устоявшихся методов обучения. Лекции, семинары, в целом линейная система обучения, выросшая из элитарного университетского образования, в современном информационном и быстро меняющемся мире не просто изжили, а пережили себя.

Безусловно, обращение к проблеме методов обучения — мера вынужденная. Наши усилия направлены на изменение профессионального сознания педагогов. Мы надеемся, что постоянное использование активных и интерактивных методов обучения будет способствовать оптимизации системы знаний, ее актуализации в рабочих программах учебных дисциплин. Важность этой работы возросла вместе с началом внедрения Федеральных государственных стандартов ВПО третьего поколения.

1. ОТ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ К СОДЕРЖАНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО и на основе накопленного опыта в области социального партнерства в октябре 2011 г. на всех кафедрах университета были созданы рабочие группы из ведущих преподавателей и представителей профессионального сообщества. Расширение сферы взаимодействия с представителями работодателей и профессионального сообщества началось на этапе разработки ООП на основе ФГОС ВПО. В целях изучения потребностей работодателей для формирования вариативной части рабочего учебного плана по направлениям подготовки кафедры разработали анкеты для получения от работодателей информации о предложениях по формированию профессиональных компетенций будущих выпускников, необходимых для осуществления деятельности в конкретных учреждениях, на предприятиях и в организациях, а также для получения информации о необходимости введения в вариативную часть рабочего учебного плана подготовки дополнительных курсов по выбору студента.

По результатам анкетирования был составлен Перечень профессиональных компетенций, которые необходимо формировать у студентов-практикантов для успешной профессиональной деятельности.

На основе информации по результатам анкетирования составлен Перечень курсов по выбору студента, которые, по мнению специалистов учреждений, организаций и предприятий, необходимо включить в учебный план для усиления профессиональной подготовки будущих выпускников с учетом специфики деятельности конкретного работодателя.

Анализ полученных результатов позволил обобщить данные, но не со всеми высказанными позициями можно согласиться.

Преподавателям кафедр были даны рекомендации по планированию работы в целях формирования (повышения уровня сформированности) следующих профессиональных компетенций:

1. Умение разрешать конфликты и принимать эффективные решения.

2. Умения для определения тактических и стратегических задач профессиональной деятельности.

3. Умение адекватно оценивать уровень собственной деятельности, умение саморегуляции поведения.

4. Организаторская компетентность.

5. Умение работать в команде.

При формировании вариативной части рабочего учебного плана на 2012—2013 учебный год были рассмотрены и в основном учтены рекомендации работодателей по планированию курсов по выбору, внесены изменения и дополнения в рабочие программы учебных дисциплин.

Выше были перечислены коммуникативные компетенции, которые по предложению представителей профессионального сообщества необходимо было усилить. Дисциплины по выбору студента: «Корпоративная культура», «Лидерство и руководство: личность руководителя в управлении», «Основы делового общения», «Проектная работа», «Профессиональная этика», «Психология делового общения», «Психология и технология карьеры», «Психология саморазвития личности в профессии», «Тайм-менеджмент», «Технологии ведения переговоров» и другие стали нашим практическим откликом на предложения потребителей-работодателей.

Организационная работа по модернизации учебного процесса выявила потребность тщательного отбора учебного материала, его максимального приближения к сфере профессиональной деятельности. С целью разработки методических рекомендаций для преподавателей университета создана рабочая группа по пересмотру психолого-педагогической сущности системы высшего заочного образования. Мы начинаем с самой больной проблемы. Ограниченность очных контактов студентов-заочников с преподавателями, негативные традиции, накопившиеся в системе заочного профессионального образования, требуют первоочередных трансформаций. Исходным посылом служит простой факт, что диплом о присвоении квалификации не имеет отличий и не зависит от формы получения образования. Другая реальность — в силу экономических причин многие студенты, обучающиеся по очной форме, «вынуждены» работать. По факту происходит сближение положения студенчества, и мы не можем допустить

снижения качества обучения, и, что особенно важно, актуальности получаемых студентами знаний. Избыток теоретизирования, масса ненужной информации негативно сказываются на качестве формируемых профессиональных компетенций, снижают компетентность наших выпускников.

Успех нашего образовательного учреждения во многом будет зависеть не только от сохранения знания и качественной его передачи студентам, но и от того, что позитивного мы приобретаем, и что нового создаем. Высокие темпы изменения окружающего мира подталкивают нас к вдумчивому и постоянному совершенствованию нашей внутренней системы управления. Мы многое сделали. Об этом говорят действенные решения Ученого Совета университета, сертифицированная система менеджмента качества.

Большое внимание университет уделяет потребителям своих услуг — студентам, работодателям. Однако в этом направлении предстоит сделать еще много целенаправленных шагов. Прежде всего, расширить предложения нашей науки потенциальному работодателю выпускников университета. Сегодня сотрудники университета активно участвуют в процедуре аттестации федеральных государственных, муниципальных и государственных гражданских служащих, учителей школ и учреждений дополнительного образования, специалистов промышленных предприятий. **Де-вят** кафедр университета участвуют в этой работе постоянно, другие эпизодически. А это огромный материал для оперативного научного анализа потребностей рынка труда и обновления содержания учебных курсов. Необходимо гибко и адаптивно изменяться в ответ на новые знания и контекст ситуации, расширять свои возможности создания результатов нашего роста. Как говорит народная мудрость, «лучше синица в руках, чем журавль в небе». Не надо реферировать научную литературу, выдавая такую деятельность за научные исследования. Самая малая оптимизация на конкретном рабочем месте даст больший эффект, нежели переписывание «неясных» мыслей. Задача педагога – отобрать актуальный материал для изучения с учетом индивидуальных способностей студента. Необходимо отразить в рабочей программе учебной дисциплины минимум компетенций и максимально усилить практико-ориентированную составляющую.

Следующий немаловажный аспект нашей деятельности – определение достаточного объема научного языка предмета (профессиональной терминологии), необходимого для практической деятельности. Эту работу мы проводим постоянно, неслучайно понятие «гlossарий» закреплено в качестве обязательного элемента в университетском Положении об учебно-методическом комплексе дисциплины. Необходимо и дальше вести работу в области формализации каждого предмета, оставляя только те понятия и утверждения, которые необходимы нашему выпускнику сегодня. Завтра он расширит свой профессиональный терминологический багаж, если потребуется отобразить результаты его собственной интеллектуальной деятельности в профессии.

Понимание предмета предстоящей деятельности нельзя представить без постоянного практического закрепления полученных знаний. Первоначальные отработки умений, трансформация знаний в практическую деятельность неминуемо заставляют нас видеть в практиках очередное повторение и закрепление пройденного теоретического материала. Если положения учебной дисциплины неприменимы в практической деятельности, нам стоит задуматься, а нужен ли такой предмет в рабочем учебном плане? Логика проектов Федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения наталкивает именно на эту мысль.

В 2014—2015 учебном году мы сможем предложить нашим студентам больше возможностей для углубления практической подготовки через курсы по выбору. Мы продолжим системную работу по обновлению содержания высшего профессионального образования.

Развитие деятельностной парадигмы обучения невозможно без постоянного совершенствования организации индивидуальной учебной и внеучебной работы студента. Нашу работу над совершенствованием технологических карт освоения отдельных дисциплин, по формированию индивидуальной траектории обучения студентов, деятельность управления по работе со студентами необходимо больше переводить в интерактивную фазу. Проводимого регулярного анкетирования студентов уже недостаточно. Образовательные порталы нашего университета необходимо оснастить инструментарием обратной связи преподаватель–студент–преподаватель. Должностные лица университета должны получить

упрощенный доступ к такой системе. Наличие у инструментария дистанционных технологий механизмов статистики упростит мониторинг образовательной деятельности.

Уже сегодня мы можем вести мониторинг состояния учебно-методических комплексов. Детализация всего УМК и закрепление определенной его структуры на портале на некий период (учебный год и т.п.) создаст возможности оперативного совершенствования структуры и обновления содержания образовательного процесса. В основе всей этой системы должна лежать личная ответственность педагога за все компоненты его профессиональной деятельности.

Идет напряженная работа всех специалистов, обеспечивающих деятельность портала, в том числе и по наладке индивидуальных страниц преподавателей. А задачей каждого должны стать усилия по внесению предложений по совершенствованию информационной системы образовательного процесса университета. Оперативность в этом направлении — один из рычагов обеспечения наших конкурентных преимуществ на рынке образовательных услуг. Только наша собственная расторопность позволит нашим нынешним и будущим студентам быть так же востребованными, как и их предшественникам.

2. ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЕ СРЕДСТВА ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ОСНОВЕ ТЕХНОЛОГИИ ВЕБИНАРОВ

2.1. Обзор возможностей программных средств TrueConf для проведения вебинаров

Глобальные изменения в обществе, экономике и государстве, происходящие в последние годы, поставили перед системой образования ряд проблем. Одна из них — обновление форм и технологий реализации образовательного процесса.

Рассмотрим ее на примере подготовки студентов заочной формы обучения. Опыт показывает, что это работающие люди, имеющие возможность активно заниматься своим образованием только во время учебного отпуска, совпадающего с проведением зачетно-экзаменационной сессии. Учитывая объем учебного материала и ограниченность времени пребывания заочников в университете (3—4 недели в семестр) говорить о полноценном освоении учебного плана не приходится. Частично эта проблема решается путем разработки преподавателями учебных материалов по предмету и методических рекомендаций для самостоятельной работы с ними в межсессионный период. К сожалению, даже качественно разработанная учебно-методическая документация далеко не всегда решает задачу выполнения самостоятельной работы студентами. Как правило, большинству обучаемых не хватает мотивации регулярно выполнять полученные задания в силу большой занятости на работе и семейных обязательств. Как следствие, весь объем работы остается «на последний день» и качество его освоения оставляет желать лучшего.

Одним из путей решения проблемы учебной дисциплины студентов-заочников и снижения их учебной нагрузки во время сессии является применение технологии вебинаров.

Вебинар — разновидность веб-конференции, проведение онлайн-встреч или презентаций через Интернет в режиме реального времени. Во время веб-конференции каждый из участников находится у своего компьютера, а связь между ними поддерживается через Интернет посредством загружаемого приложения, установленного на компьютере каждого участника, или через веб-приложение.

Вебинары могут быть совместными и включать в себя сеансы голосований и опросов, что обеспечивает полное взаимодействие между аудиторией и ведущим.

Основные функциональные возможности вебинаров включают в себя:

- слайдовые презентации;
- видео в режиме реального времени;
- VoIP (аудиосвязь через компьютер в режиме реального времени с использованием наушников или колонок);
- веб-туры — адреса страниц, данные форм, cookies, скрипты и другая информация о сеансе может быть передана другим участникам с целью использования ее для наглядного обучения с элементами входа в систему, кликами, переходами между экранами; данный тип функций используется для демонстрации сайта или приложений при непосредственном участии пользователей;
- трансляцию записи (размещается по уникальному веб-адресу для последующего просмотра и прослушивания любым пользователем);
- whiteboard (электронная доска для комментариев, на которой ведущий и слушатели могут оставлять пометки или комментировать пункты слайдовой презентации);
- текстовый чат — для сеансов вопросов и ответов в режиме реального времени, проводимых только для участников конференции; в чате возможно как групповое (сообщения видны всем участникам) так и приватное общение (разговор между двумя участниками);
- голосования и опросы (позволяют ведущему опрашивать аудиторию, предоставляя на выбор несколько вариантов ответов);
- удаленный рабочий стол, совместное использование приложений (когда участники могут просматривать все, что уже было отображено на их мониторе ведущим веб-конференции; некоторые приложения совместного использования имеют функции удаленного рабочего стола, что позволяет участникам частично управлять компьютером (экраном) ведущего) [8].

На сегодняшний день инструменты проведения онлайн-семинаров представлены широким спектром программного обеспечения различных отечественных и зарубежных компаний. В Нижневарттовском государственном университете для организации вебинаров в настоящее время используются программные продукты российской фирмы TrueConf: TrueConfServer, TrueConfClient. Дадим их краткое описание и рассмотрим основные функциональные возможности.

Система видеоконференцсвязи (ВКС) компании TrueConf включает в себя серверную и клиентскую части.

Компонент TrueConf Server представляет собой программный видео-сервер.

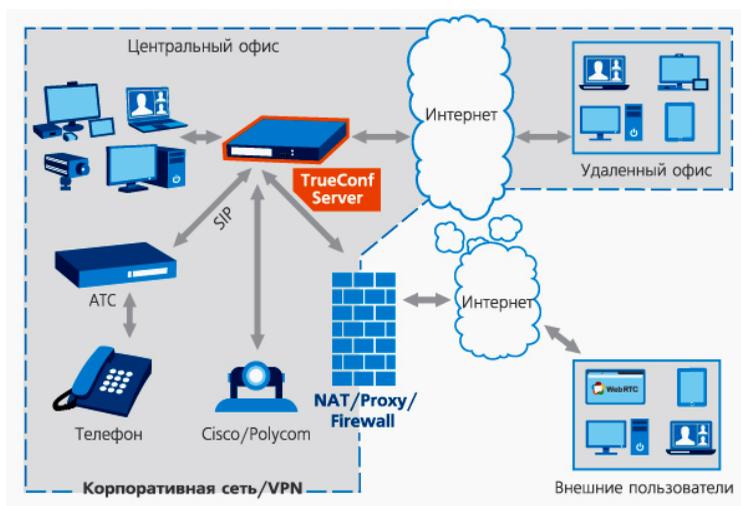


Рис. 2.1. Схема работы TrueConf Server [14]

Он устанавливается в качестве сервиса операционной системы (Windows Service) и обеспечивает:

- аутентификацию и авторизацию клиентов;
- соединение клиентов, в том числе и через межсетевые экраны и прокси-серверы;
- трансляцию медиапоток в случае, когда пользователи не могут соединиться напрямую;
- поддержку связи между удаленными серверами с подключенной опцией «Роуминг»;

- хранение истории звонков.

Клиентское приложение. Устанавливается на компьютере пользователей системы видеоконференцсвязи и дает возможность осуществлять и принимать звонки [13].

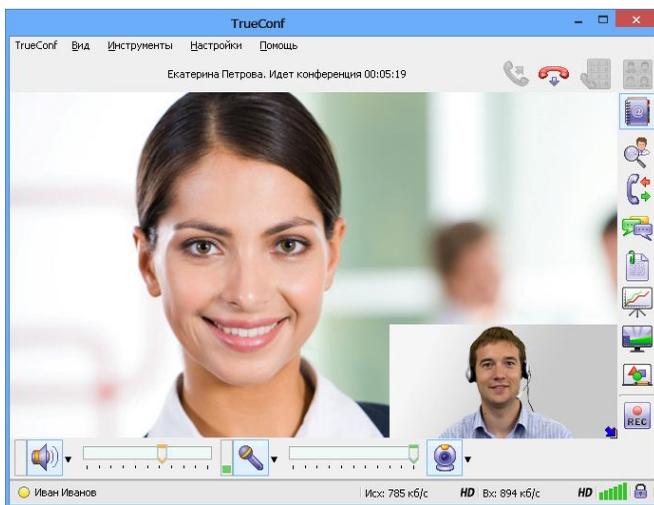


Рис. 2.2. Окно программы TrueConf Client [14]

TrueConf Client обеспечивает:

- авторизацию пользователя в системе TrueConf Server;
- возможность вызвать удаленного пользователя для участия или участвовать в персональных и групповых видеоконференциях различных типов;
- уведомление пользователя звуковыми сигналами о следующих состояниях: ожидание установления конференции, связь с удаленным абонентом невозможна;
- возможность изменять конфигурацию аудио/видео устройств захвата/воспроизведения;
- возможность обмена текстовыми сообщениями между пользователями во время конференции любого типа и вне конференции;
- возможность вести совместную работу в режиме «электронной доски» пользователями, находящимися в режиме конференции типа «точка-точка»;

- возможность проводить демонстрацию графических файлов в режиме «слайд-шоу» пользователями, находящимися в режиме конференции типа «точка-точка» и в групповых видеоконференциях;
- возможность обмена файлами различных типов между пользователями, находящимися в режиме конференции типа «точка-точка»;
- возможность создавать и редактировать записи в адресной книге, а также совершать звонок по записи из адресной книги;
- возможность просматривать список совершенных входящих и исходящих звонков и делать повторный звонок по записи из списка;
- показ в режиме видеоконференции видеоизображения собеседника, а также собственного изображения пользователя (Self View) [13].

Технические требования к оборудованию, инструкции по установке ПО, руководства пользователей представлены на официальном сайте разработчика: <http://trueconf.ru>.

Перед использованием программного обеспечения в образовательном процессе необходима предварительная установка и настройка его серверной и клиентской части инженерно-техническим персоналом. Преподавателю и студентам для осуществления дистанционного взаимодействия достаточно освоить работу с TrueConf Client.

Рассмотрим основные возможности системы ВКС TrueConf для организации интерактивного взаимодействия:

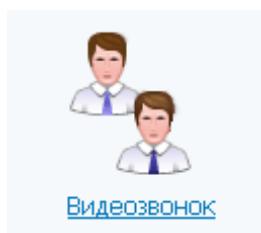


Рис. 2.3

1. Видеозвонок.

Позволяет устанавливать соединение связи между двумя пользователями так, что они могут видеть и слышать друг друга, обмениваться ссылками и файлами, вместе работать над документами и при этом находиться в разных местах в комфортной для себя обстановке [3].



Рис. 2.4

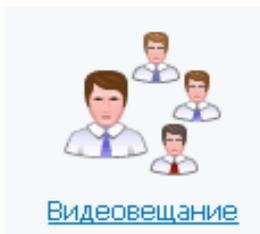


Рис. 2.5

всех участников, а они в свою очередь не будут отвлекаться от процесса обучения и смогут внимательно слушать только выступающего преподавателя. Асимметричная видеоконференция также может иметь контролируемую функцию и подойдет для проведения отчетных встреч, доведения информации до сотрудников и контроля на местах [2].

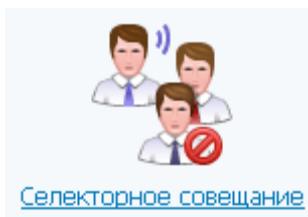


Рис. 2.6

но, максимальное число выступающих участников ролевой конференции — 4. Участники селективного совещания делятся на 3 типа — зрители (которые видят и слышат выступающих), докладчики (которые выступают перед зрителями) и ведущий (можно отнести к категории докладчиков, потому как данный участник виден и слышен всем остальным).

2. Групповая видеоконференция.

Симметричная или многоточечная видеоконференция, позволяющая связать одновременно до 16 участников так, что все они видят и слышат друг друга и могут совместно работать над документами [4].

3. Видеовещание.

Асимметричная видеоконференция, позволяющая связать одновременно до 16 участников так, что все участники будут видеть и слышать только одного вещающего, а он в свою очередь будет видеть и слышать всех участников видеоконференции.

Данный формат идеально подойдет для проведения лекций и обучающих мероприятий, где преподаватель сможет видеть

4. Селективное видеосовещание.

Режим, во время которого несколько пользователей могут общаться друг с другом посредством конференцсвязи, при этом только некоторые из них будут видны и слышны остальным участникам.

Количество участников — до 250 удаленных пользователей одновременно.

Ведущий назначается техническим администратором соединения и управляет передачей ролей в ходе всей конференции. Роль ведущего не может быть передана никакому другому участнику во время селекторного совещания. Основные функции ведущего: приглашение участников в видеоконференцию, передача роли докладчика любому из участников по запросу.

Роли докладчиков в ходе селекторного совещания могут получить одновременно до трех участников. Все они будут видны и слышны остальным пользователям. Примерить на себя роль выступающего также могут и зрители. Для этого необходимо отправить специальный запрос ведущему на получение роли докладчика.

Зрители – участники, наблюдающие за ходом селекторного совещания, – могут высказать собственное мнение по тому или иному поводу с помощью аудиореплики. Для этого необходимо просто нажать соответствующую кнопку. Таким образом, зрители могут взаимодействовать с выступающими участниками [12].

5. Показ презентаций.

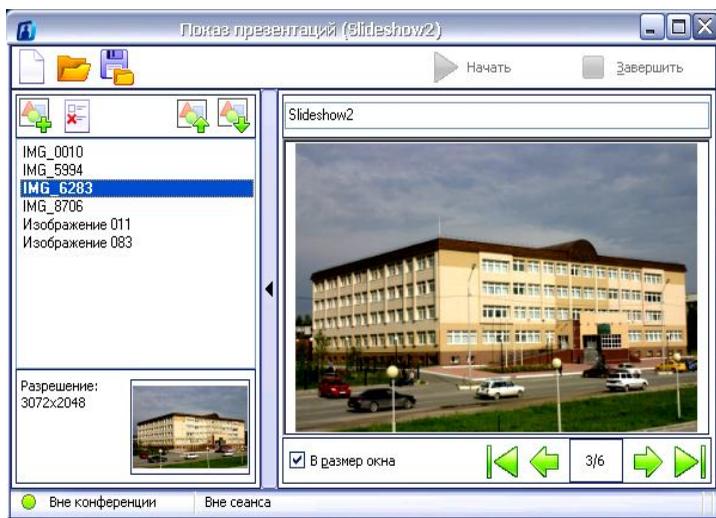


Рис. 2.7

Показ презентаций позволяет продемонстрировать собеседнику (или собеседникам) презентацию: рисунки, фотографии, диа-

граммы во время сеанса видеоконференции. Поддерживается импортирование презентаций Microsoft Power Point [14].

6. Показ рабочего стола.

Позволяет передавать видеотрансляцию текущего рабочего стола собеседникам в режиме реального времени, а также передавать управление над ним одному из собеседников.

Возможности инструмента:

- демонстрация собеседнику работы на собственном компьютере без пересылки файлов по электронной почте;
- доступ к любым компьютерным файлам собеседника в режиме реального времени;
- доступ к интернету через компьютер собеседника;
- оказание помощи собеседнику в освоении компьютерных программ и решении технических проблем компьютера [11].

7. Запись видеоконференции.

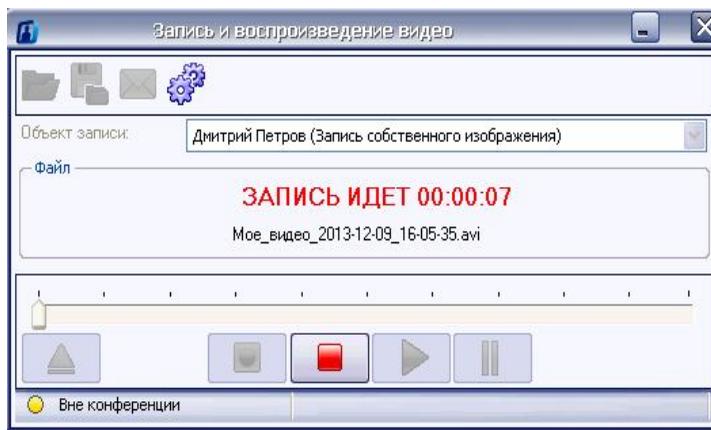


Рис. 2.8

Позволяет записывать видео- и аудиопотоки одного или всех вещающих участников конференции в клиентских приложениях TrueConf и на сервере. Ученики могут зафиксировать видеолекцию преподавателя, чтобы в дальнейшем использовать полученный материал в обучении [5].

8. Электронная доска.

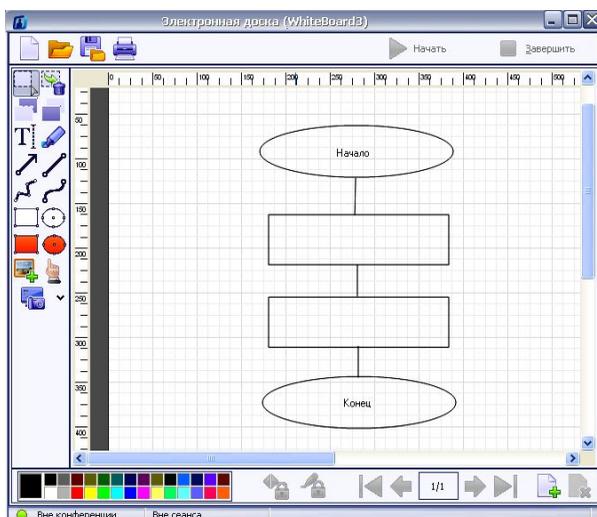


Рис. 2.9

Дает возможность участникам персональной видеоконференции в отдельном окне рисовать, вводить и редактировать текстовые или графические данные, используя при этом различные графические инструменты. С помощью визуальных пометок электронная доска позволяет обсуждать различные виды электронных документов: тексты, схемы, чертежи, диаграммы, дизайн-макеты, фотографии, презентации, и в то же время наглядно согласовать решения путем рисования, перетаскивания, изменения, добавления и удаления элементов на электронной доске [15].

9. Обмен текстовыми сообщениями.

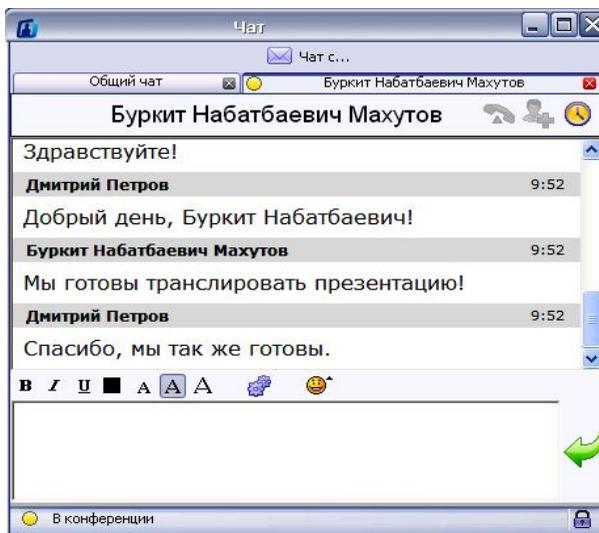


Рис. 2.10

Групповой и индивидуальный чат с возможностью отправки и получения off-line сообщений. Обмениваться мгновенными сообщениями пользователи могут:

- во время видеозвонка, используя персональный чат (один на один с любым пользователем);
- во время групповой видеоконференции в общем чате, где все участники могут общаться друг с другом все вместе и параллельно в персональном чате с кем-либо конкретно;
- вне конференции, т.е. один на один с любым доступным пользователем [7].

10. Передача файлов.

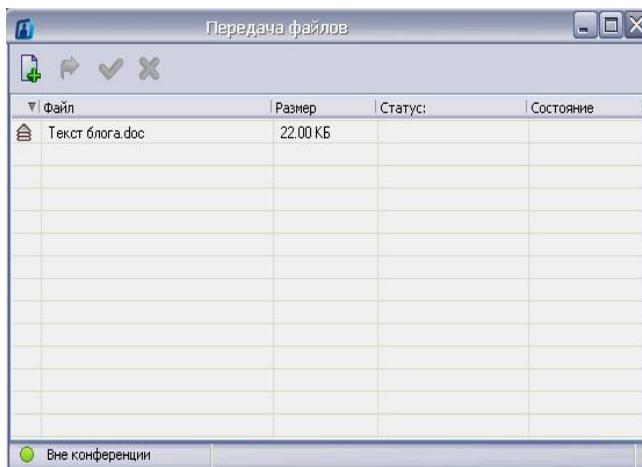


Рис. 2.11

Позволяет передавать различные файлы напрямую своему собеседнику без использования сторонних файлообменных программ и дополнительных технических средств. Передача файлов возможна во время видеозвонка один на один. Передачу файлов используют, если необходимо передать файлы различного типа, от фотографий, музыкальных и видеофайлов до чертежей, презентаций и электронных документов [9].

2.2. Применение вебинаров при организации самостоятельной работы студентов заочной формы обучения

Современные информационно-коммуникационные технологии открывают для преподавателя новые перспективы активизации и интенсификации образовательного процесса. Вебинар — один из таких перспективных инструментов, который позволяет обеспечить интерактивное взаимодействие преподавателя и студентов между собой на расстоянии, активное участие в диалоге всех сторон.

Применение технологий вебинаров соответствует парадигме компетентностного подхода, реализованного в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессио-

нального образования (ФГОС ВПО) третьего поколения, которая предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Эффективность применения средств информационных технологий в самостоятельной работе студентов во многом зависит от успешности решения задач методического характера, связанных с информационным содержанием и способом использования ИКТ. Особая роль в процессе обучения с применением технологий вебинаров отводится преподавателю, и прежде всего это относится к подготовке учебно-методического материала в новой форме и к совершенствованию методов непосредственного взаимодействия со студентами, как индивидуально, так и в группах. Роль преподавателя при интерактивном взаимодействии проявляется:

- в выявлении многообразия точек зрения;
- в обращении к личному опыту студентов, в поддержке их активности;
- в соединении теории и практики;
- во взаимообогащении опыта участников взаимодействия;
- в создании условий для проявления инициативы студентов;
- в поощрении творчества студентов [10].

При интерактивном взаимодействии студенты выступают полноправными участниками вебинара, и преподаватель дает не готовые знания, а побуждает студентов к самостоятельному их поиску.

В современной педагогике самостоятельная работа студентов рассматривается и как вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства, но под руководством преподавателя, и как средство вовлечения студентов в самостоятельную познавательную активность. Одним из условий мотивированного включения студентов в процессы самообучения, самообразования и самоорганизации является создание образовательных пространств, основанных на использовании современных ИКТ. Авторами разработана Т-образная доминантная методика построения самостоятельной работы студентов-заочников, основанная на использовании специфических особенностей развития современных информационных коммуникационных технологий

[14]. Обучение студентов-заочников, основанное на применении технологии вебинаров, дает качественно новый результат самостоятельной работы, поскольку оно опирается на интерактивное взаимодействие участников образовательного процесса.

Реализация ФГОС предполагает усиление роли самостоятельной работы обучающихся, увеличение объема времени на нее в учебных планах.

Рассмотрим организацию самостоятельной работы посредством проведения интерактивных вебинаров. Данная технология была апробирована на факультете информационных технологий и математики в рамках преподавания дисциплин профессионального блока и основана на преимуществах модульного обучения, к которым относятся: системный подход к построению структуры дисциплины, обеспечение методически правильного согласования всех видов учебных занятий внутри каждого модуля и между ними, гибкость структуры модульного построения курса, эффективный контроль знаний студентов, возможность индивидуализации обучения и установления индивидуального рейтинга обучаемого, возможность реализации методических принципов развивающего обучения, при которых создаются предпосылки для творческой деятельности студента [1].

В качестве примера рассмотрим изучение дисциплины «Вычислительные системы». Цель курса — усвоение базовых знаний о принципах организации современных вычислительных систем, необходимых студентам для формирования навыков самостоятельной оценки возможностей различных вычислительных систем, принятия решения о выборе типа вычислительной системы и особенностях разработки программного обеспечения в зависимости от класса решаемых задач. К задачам курса относятся: знакомство с основными принципами организации и функционирования вычислительных систем, важнейшими этапами и тенденциями их развития; изучение архитектур вычислительных систем; изучение методов организации и планирования решения задач и обмена данными при параллельных вычислениях на однородных и неоднородных вычислительных системах; изучение методов распределения задач по узлам вычислительной сети.

На самостоятельную работу студентов по курсу «Вычислительные системы» отводится более 50% учебного времени от об-

шей трудоемкости курса. Сопровождение самостоятельной работы студентов по данному курсу организовано в следующих формах:

- согласование целей, объема и содержания самостоятельной работы в индивидуальных планах студентов;
- консультации (индивидуальные и групповые), в том числе с применением «виртуальной консультационной площадки»;
- промежуточный контроль хода выполнения самостоятельной работы с применением технологии вебинаров;

Перечень модулей дисциплины для самостоятельного изучения и график контроля работы студентов представлены в таблице 2.1.

Формат проведения и оценки докладов студентов: «Групповая видеоконференция».

Участники: преподаватель, студенты группы.

Программно-техническое обеспечение: персональный компьютер (либо мобильное устройство с ОС, поддерживающей клиентскую часть TrueConf), установленный TrueConfClient, доступ к сети Интернет.

Таблица 2.1

График дистанционного контроля выполнения самостоятельной работы студентов по дисциплине «Вычислительные системы»

Модули изучаемой дисциплины	Ф.И.О. докладчика	Дата выступления
1. Параллелизм как основа высокопроизводительных вычислительных систем	Алиев Магомед Умарович	23.10.2013
2. Организация памяти вычислительных систем	Бурлинский Кирилл Евгеньевич	23.10.2013
3. Топология вычислительных систем	Долгушин Константин Станиславович	30.10.2013
4. Вычислительные системы классов SIMD и MIMD	Катермин Антон Борисович	9.10.2013
5. Поточковые и редукционные вычислительные системы	Кузьмин Артем Владимирович	16.10.2013

6. Информационные системы как частный случай вычислительных систем	Агабеков Севиндик Гудреддин оглы	06.11.2013
7. Общие принципы организации информационно-поисковых систем	Казиахмедов Фарид Туфикович	06.11.2013
8. Метаданные и обработка электронных ресурсов	Сидоров Андрей Александрович	30.10.2013
9. Требования к программным системам информационного обеспечения научной деятельности	Шалтунович Анна Викторовна	06.11.2013
10. Модель информационной системы	Лутченко Игорь Аркадьевич	30.10.2013
11. Структура логических компонент программной системы	Симурзина Екатерина Анатольевна	23.10.2013
12. Построение тезаурусов и онтологий информационно-поисковых систем	Шараев Александр Валерьевич	16.10.2013
13. Извлечение метаданных из слабоструктурированных документов	Авраменко Каролина Владимировна	06.11.2013
14. Кластеризация текстовых документов	Матвеев Степан Николаевич	30.10.2013

Технология организации самостоятельной работы состоит из следующих последовательных этапов:

1. Информационный этап. На данном этапе студент получает от преподавателя:

- банк заданий в тестовой форме по всем модулям дисциплины. В качестве банка используются тесты, разработанные преподавателем, и тесты из кафедрального фонда оценочных средств;
- наименование модулей по дисциплине с указанием содержания, списка основной и дополнительной литературы, Интернет-ресурсов и форм контроля для базового и повышенного уровней усвоения.

2. Аналитический этап. На данном этапе студенту необходимо выполнить следующие действия:

- найти правильные ответы к тестовым заданиям, используя информацию из приведенного списка литературы и глобальной сети Интернет;
- найти соответствие между множеством заданий в тестовой форме и множеством модулей по курсу;
- синтезировать однозначное соответствие между вышеуказанными множествами посредством обсуждения различных теоретических позиций и мнений студентов по соответствующим модулям.

3. Проектировочный этап. На данном этапе группе студентов необходимо выполнить следующие действия:

- составить тезаурус по модулю, где необходимо отразить интерпретацию понятий, явлений, фактов, действий, содержащихся в тестовых заданиях, используя множество различных способов описания и анализа одного и того же элемента тезауруса;
- разработать авторские тестовые задания по модулю;
- подготовить публичное выступление, отражающее наиболее неоднозначные элементы тезауруса и сформулировать собственное восприятие неоднозначных суждений.

4. Этап защиты проекта. На данном этапе студенту необходимо согласно графику дистанционного контроля выполнения самостоятельной работы студентов по дисциплине провести публичную защиту по модулю в среде ВКС TrueConf, принять участие в совместном обсуждении ее результатов, провести тестовый контроль усвоения знаний участников образовательного процесса и представить видеозапись проведенного вебинара преподавателю, на основе которой он оценивает работу студентов.

Базовый уровень усвоения содержит банк обязательных заданий в тестовой форме, а также перечень контрольных и лабораторных работ, которые должен выполнить студент-заочник в течение семестра. На данном уровне практикуется ведение студентами бортовых журналов и проверяется широта усвоения материала, отраженная на Т-образной доминантной структуре.

Повышенный уровень усвоения реализуется посредством тщательной проработки одного модуля и предполагает разработку презентации, тестовых заданий и публичную защиту по этому модулю в формате вебинара. На этом уровне формируется глуби-

на усвоения материала, отраженная на T-образной доминантной структуре.

На рисунке 2.12 представлен фрагмент начала вебинара Си-музиной Екатерины Анатольевны.

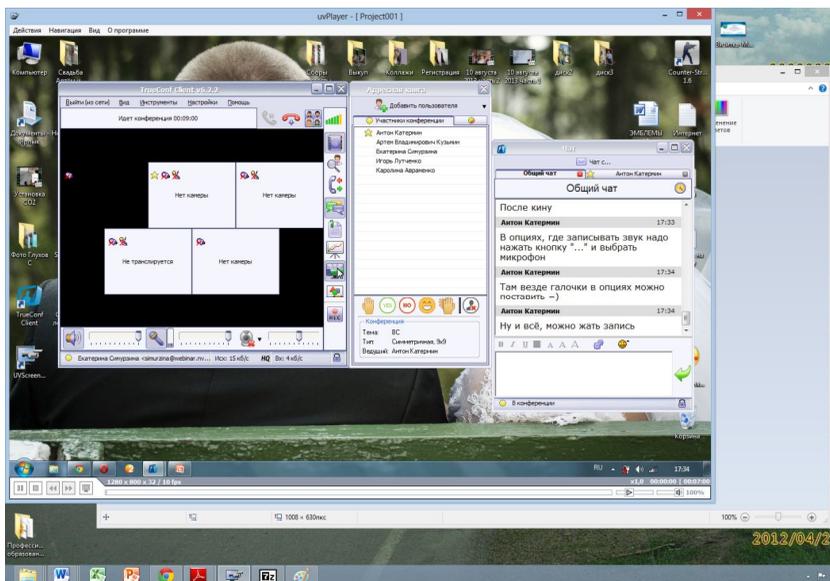


Рис. 2.12. Фрагмент вебинара

Согласно [10], отличительными особенностями интерактивного взаимодействия в Интернет-обучении являются:

- обеспечение, с одной стороны, задачами знаниевой подготовки, с другой стороны — воспитанием и развитием человека, способного не только самоопределяться в настоящем, но и реконструировать прошлое, проектировать и строить будущее;
- решение таких проблем педагогики как мотивация студентов, реализация индивидуального подхода, задач преобладания у студентов эвристических знаний над алгоритмическими, снятие социально-психологических барьеров общения и взаимодействия в учебных группах;
- определение содержания учебного процесса, развивающегося за счет интеллектуального ресурса студентов и не ог-

раничивающегося информационно-методической квалификацией преподавателя, глубина понимания обсуждаемых вопросов регулируется студентами и не сковывается временными стандартами учебного курса и пассивностью студентов.

Практический опыт применения технологий вебинаров при организации самостоятельной работы студентов-заочников доказывает эффективность организации как аудиторной, так и внеаудиторной самостоятельной работы и позволяет выделить в качестве основных преимуществ такого обучения следующие моменты:

- удобные средства обучения и общения;
- широкие возможности групповой работы;
- интерактивное взаимодействие с преподавателем;
- оперативность взаимодействия;
- тестирование в режиме on-line.

Использование информационных коммуникационных технологий повышает мотивацию студентов к обучению, отрабатывает навыки применения знаний при решении учебно-профессиональных задач.

Литература

1. Верещагин Ю.Ф., Ерунов В.П. Рейтинговая система оценки знаний студентов, деятельности преподавателей и подразделений вуза: Учебное пособие. Оренбург, 2003.
2. Видеовещание // Компания TrueConf URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/broadcasting.html>.
3. Видеозвонок Full HD // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/videocall.html>.
4. Групповая видеоконференция // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/multipoint.html>.
5. Запись видеоконференции // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/recording.html>.
6. О Т-образной доминанте в курсе информатики. Информатика и образование. № 12. 2007. С. 101—102.
7. Обмен сообщениями // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/text-chat.html>.

8. Онлайн-семинар // Википедия на русском языке. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/Вебинар>
9. Передача файлов сообщениями // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/file-transfer.html>.
10. Пескова Л.А. Методы и средства интерактивного взаимодействия студентов и преподавателей в Интернет-обучении: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Улан-Удэ, 2006.
11. Показ и управление удаленным рабочим столом // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/screen-sharing.html>.
12. Селекторное видеосовещание // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/role.html>.
13. Сервер TrueConf Server // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/support/online-help/server-help.html>.
14. Система видеоконференцсвязи TrueConf Server // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/products/server/sistemy-videokonferentssvyazi.html>.
15. Электронная доска // Компания TrueConf. URL: <http://trueconf.ru/videoconferencing-features/whiteboard.html>.

3. SKYPE-КОНФЕРЕНЦИИ

Влияние Интернета и технологий сказалось на многих социальных практиках, в том числе и на методике преподавания иностранных языков. Обучение иностранным языкам с применением компьютерных технологий берет начало в 80-х гг. XX в. Одна из самых ранних форм использования компьютерных технологий являла собой выполнение студентами стандартных упражнений, нацеленных на развитие различных языковых навыков, за компьютером. Развитие компьютерных и Интернет-технологий повлекло за собой появление новых форм обучения и видов работы на занятиях иностранного языка.

Широкое употребление компьютерных технологий на занятиях иностранного языка привело к появлению термина *CALL (computer-assisted language learning)*. Такой метод обучения подразумевает активное использование учащимися компьютерных технологий в процессе обучения иностранному языку. К таким технологиям можно отнести и Skype-конференции. Skype-конференции являются отличным примером формата занятия, который сочетает в себе важные методические приемы, нацеленные на развитие различных навыков у студентов языковых специальностей.

Skype-конференции повышают мотивацию и формируют автономию студентов. Понятие автономии включает набор стратегий, способствующих успешному обучению иностранному языку и позволяющих ученикам продолжать обучение за пределами класса. Под этим термином понимается также способность организовать работу с языковым материалом самостоятельно, опираясь на индивидуальные потребности и желания. Skype-конференции подразумевают большой пласт работы, который студенты проделывают самостоятельно, начиная с момента подготовки к конференции и заканчивая организацией рефлексии. Согласно требованиям ФГОС ВПО, бакалавр должен уметь применять методы и средства познания для своего дальнейшего обучения. Skype-конференции развивают навыки самостоятельной работы и предоставляют студентам возможность продемонстрировать их.

Проведение онлайн-конференций позволяет произвести обмен опытом и привлечь сторонних лиц. У студентов появляется воз-

возможность не только работать с языком в рамках условий изучения языковых реалий (на уроках английского языка большая часть работы направлена именно на изучение языкового материала), но и непосредственно использовать этот языковой материал в жизненных ситуациях и обсуждениях. Это благотворно влияет на формирование студента как профессионала, развитие языковых навыков и навыков критического мышления. Требование проведения мастер-классов экспертов и специалистов и привлечение сторонних экспертов также присутствует в стандартах ФГОС ВПО.

Ко всему прочему необходимо помнить, что в современном обществе к студенту предъявляются совершенно иные требования. Выпускник, обучающийся по языковой специальности, должен не только грамотно владеть речью и межкультурной компетенцией, но и быть способным осуществлять коммуникацию в компьютерном дискурсе. Ведение переговоров в режиме онлайн, работа с вебсайтами, написание электронных писем – все это является стандартной деятельностью многих современных работников. Работа онлайн на занятиях иностранного языка и проведение конференций развивают навыки общения в определенных условиях, позволяют студентам научиться варьировать употребление языковых единиц в зависимости от типа дискурса.

Необходимо учитывать, что зачастую проведение онлайн-конференции является не единственным видом работы, который студенты будут выполнять в сети Интернет. Рекомендуется заранее убедиться, что студенты имеют групповой почтовый ящик и что у каждого студента имеется доступ к нему. Помимо прочего для выполнения ряда заданий студенты должны уметь работать с определенными Интернет-ресурсами, среди которых:

- блоги
- микро-блоги
- почтовые клиенты
- виртуальные учебные платформы
- дискуссионные группы
- чатрумы
- подкасты
- вики (wiki)

Программное обеспечение

Одной из самых распространенных программ, используемых для организации онлайн-конференций, является Skype. **Skype** — бесплатное проприетарное программное обеспечение с закрытым кодом, обеспечивающее текстовую, голосовую связь и видеосвязь через Интернет между компьютерами, а также платные услуги для звонков на мобильные и стационарные телефоны. Skype обладает функцией демонстрации экрана, что позволяет выступающему показывать фотографии, презентации и различные файлы.

Помимо Skype, существует ряд альтернативных программ, позволяющих проводить онлайн-конференции. Одной из них является сервис **GoogleHangouts**. GoogleHangouts — это программное обеспечение для мгновенного обмена сообщениями и видеоконференций. Hangouts позволяют общаться двум и более пользователям. Сервис доступен через Gmail, Google+, мобильные приложения для Android и iOS. Организация видеосвязи возможна через браузер, что лишает преподавателя необходимости устанавливать дополнительное программное обеспечение.

Альтернативным вариантом является русский сервис **Chat-Up.Ru**, который, как и предыдущие программы, обеспечивает организацию видеосвязи и видеочатов. Для создания онлайн-конференции не нужно устанавливать дополнительного программного обеспечения или регистрироваться на сайте, всего лишь требуется создать конференцию и поделиться ее уникальным номером со всеми участниками.

Интернет-ресурсы

Существует множество Интернет-ресурсов, позволяющих организовывать работу студентов онлайн. Наиболее популярными среди преподавателей по всему миру являются следующие:

Социальные сети

SocialGO — <http://www.socialgo.com>

WackWall — <http://wackwall.com>

Grouply — <http://www.grouply.com>

Дискуссионные группы

Google Groups — <http://groups.google.com>

Nicenet — <http://www.nicenet.org>
Yahoo Groups — <http://groups.yahoo.com>

Платформы для создания блогов

Blog.com — <http://blog.com>
Blogger — <http://www.blogger.com>
LiveJournal — <http://www.livejournal.com>
Wordpress — <http://wordpress.org>

Чатрумы

Active Worlds — <http://www.activeworlds.com>
Second Life — <http://www.secondlife.com>
Google Talk — <http://www.google.com/talk>
MSN Messenger — <http://messenger.live.com>
Skype — <http://www.skype.com>
Dimdim — <http://www.dimdim.com>
WiZiQ — <http://www.wiziq.com>

Подкасты

PodBean — <http://www.podbean.com/>
PodOmatic — <http://www.podomatic.com>
VoiceThread — <http://voicethread.com>

Сайты для создания опросников

PollDaddy — <http://polldaddy.com>
QuestionForm — <http://www.questionform.com>
SurveyMonkey — <http://www.surveymonkey.com>
Glogster — <http://www.glogster.com>
Museum Box — <http://museumbox.e2bn.org>
Wallwisher — <http://www.wallwisher.com>

Задания подготовительного этапа

Одним из преимуществ проведения онлайн-конференций с приглашением третьих лиц является возможность студентов повлиять на выбор ведущих конференции.

Задание 1. “Choose the hero”.

Тема: Travelling/Путешествия.

Уровень: Intermediate.

Задачи:

- развитие навыков поискового чтения;
- закрепление лексики по теме «Путешествия»;
- развитие навыков говорения (выражения для высказывания своего мнения, аргументации).

Необходимые материалы:

- учебная платформа/ветвь форума для студентов

1. Предложите студентам следующие сайты для ознакомления:

- Проект Wandering Earl (<http://www.wanderingearl.com>)
- Проект FoXnoMad Анила Полата (<http://foxnomad.com/>)
- Проект Johnny Vagabond Беча Нэйшэнз (johnnyvagabond.com)

2. Дайте задание студентам изучить раздел “About” каждого из сайтов и ответить на следующие вопросы о путешественниках:

- How did they become travelers?
- What was their first traveling experience?
- What countries have they visited?
- Who, do you think, is more experienced?
- What is their attitude to travelling?
- What other hobbies do they have?
- Why do they maintain websites?
- Which website would you follow? Why?

В зависимости от технического оснащения, целесообразности и целей занятия, обсуждение может протекать как онлайн, так и в ходе занятия.

3. После обсуждения вышеперечисленных вопросов студентам необходимо выбрать кандидата, которого они считают наиболее интересным собеседником и с чьим опытом хотели бы познакомиться поближе. На этом этапе перед студентами ставится задача высказать свое мнение. Для этого им предлагаются следующие функциональные фразы:

Expressing opinion	Agreeing	Disagreeing
<ul style="list-style-type: none">• I think...• As far as I'm concerned,• To my mind,...• According to me,...• As I see it,...	<ul style="list-style-type: none">• I agree with this opinion.• I completely agree with this view.• This is absolutely right.	<ul style="list-style-type: none">• I'm afraid. I can't agree with you.• I disagree with you.• I don't agree with you.• I'm not sure I agree with you

<ul style="list-style-type: none"> • It seems to me that... • In my point of view,... • I am of the opinion that • I take the view that. ... • My personal view is... • In my experience... • As far as I understand / can see/see it,... 	<ul style="list-style-type: none"> • I couldn't / can't agree more. 	<ul style="list-style-type: none"> • I think you're wrong.
--	--	---

Как уже было сказано выше, обсуждение может протекать как в онлайн-форме, так и непосредственно на занятии, в зависимости от формата обучения. Однако следует помнить, что при оценивании аргументации студентов при устном и письменно ответе следует рассматривать различные критерии: при устном ответе необходимо обратить внимание на интонацию, при письменном — на пунктуацию.

Задание 2. “Selecting topics”.

Тема: Health&Fitness/Здоровье.

Уровень: Intermediate.

Задачи:

- развитие навыков поискового чтения;
- закрепление лексики по теме «Здоровье»;
- развитие навыков говорения (выражения для высказывания своего мнения, аргументации);
- развитие навыков критического анализа.

Необходимые материалы:

- групповой почтовый ящик
- страница <http://www.quickanddirtytips.com/health-fitness>

1. Представьте студентам потенциальных ведущих конференции. Ими являются авторы блога Health & Fitness: Quick and dirty tips. Предоставьте им страничку для ознакомления и предложите следующие вопросы для обсуждения:

- What are the main categories on this webpage?
- What topics are mainly discussed?
- What are the most popular topics now? Why do you think they are popular among the readers?
- Do you find the information provided useful and complete?

2. На следующем этапе попросите студентов разделить на группы и проанализировать блог. Студенты должны проанализировать наполнение блога и составить список тем, которые они могли бы обсудить с авторами блога.

Обратите внимание студентов, что будет интересно включить в обсуждение региональные компоненты. К примеру, вебсайт предлагает советы по питанию, но не учитывает того факта, что не во всех странах доступны одинаковые продукты. Предложите студентам придумать ряд вопросов о здоровье, на которые студентам хотелось бы получить ответ от профессионалов.

Задание 3. “Group work”.

Тема: любая.

Уровень: любой.

Организация работы по группам подходит для любой тематики занятия. Данный вид работы нацелен на развитие навыков социального взаимодействия, развитие умения распределения обязанностей и развития навыков автономии.

1. Распределите студентов по группам в зависимости от их уровня, интересов или пожеланий.

2. В зависимости от тематики задания предложите студентам составить вопросы выступающему и продумать ход конференции. К примеру, если тематика занятия связана с путешествиями и конференция будет проходить с одним из путешественников, предложите студентам составить несколько основных вопросов по этой теме, которые всегда вызывали у них интерес. Это могут быть такие вопросы как:

- How do you earn your living while travelling?
- Is it possible to travel without much money? How?
- Which country is it better to start with?
- How do you solve visa issues?
- How do you combine your family and your lifestyle?
- Is it easy to make friends while traveling?
- How do you find places to stay?
- How do you cope with health issues on the road?

3. Этот вид работы лучше проводить без предварительного изучения сайта, чтобы студентам было проще высказать именно свои мысли и взгляды на проблемы в ходе конференции. Таким образом, конференция будет проходить формате круглого стола,

где студенты будут делиться своими знаниями, опытом и взглядами.

Задания основного этапа

Одним из преимуществ использования онлайн-конференций является то, что студенты могут выступать не только в роли «принимающей» стороны, но и сами предлагать темы для конференций и выступать в роли ведущих. В сети существует множество сайтов и социальных сетей для преподавателей иностранных языков по всему миру, где они могут найти преподавателей для дальнейшего сотрудничества. Среди основных видов сотрудничества можно выделить:

- «обмен» классами
- показ презентаций культурологической тематики
- соревнования между классами

Для поиска преподавателей можно использовать следующие ресурсы:

1. Schoology.com — платформа позволяет не только создавать образовательное пространство для проведения курсов и организации работы студентов онлайн, но и вступать в различные группы, в которых возможно найти преподавателей для дальнейшего сотрудничества и проведения совместных занятий и конференций.

2. Skype intheclassroom — удобный поиск преподавателей и классов для организации совместных конференций.

Задание 4. “Tourism in Russia”

Тема: Travelling/Путешествия.

Уровень: Intermediate.

Задачи:

- повышение интереса студентов к русской культуре и географии;
- развитие ученической автономии;
- развитие навыков монологического говорения;
- развитие навыков критического анализа.

Необходимые материалы:

- Microsoft Power Point
- сайт <http://padlet.com/>

1. Данное задание рассчитано на организацию конференции самими студентами. От преподавателя зависит выбор аудитории. Особенно уместно будет сотрудничество со студентами, изучающими русский язык на начальном этапе. Для обеих групп занятие будет носить культурологический характер и позволит лучше узнать культуру и географию стран изучаемого языка.

2. Сообщите студентам, что им необходимо составить карту путешествий по России для группы студентов, с которыми будет проводиться конференция. Им необходимо, работая в группах по 2—3 человека, представить один из городов России, который обязательно необходимо посетить.

3. Для лучшей визуализации предложите студентам использовать сайт PadLet.com, на котором можно создать наглядный географический маршрут.

4. Предложите студентам следующие критерии для составления презентации:

Include the following information:

- | | |
|---|-----------------|
| • name of the place | • accommodation |
| • brief historical background (its importance in Russian culture) | • transport |
| • the most important sights | • entertainment |
| | • places to eat |

5. Установите ограничение по времени выступления в зависимости от формата конференции и продолжительности видеосвязи. Рекомендуемым временем является 5—7 минут без учета вопросов со стороны слушающих.

Задание 5. “Travel Agency”.

Тема: Travelling/Путешествия.

Уровень: Intermediate.

Задачи:

- повышение интереса студентов к русской культуре и географии;
- развитие ученической автономии;
- развитие навыков монологического говорения;
- развитие навыков критического анализа.

Необходимые материалы:

- Microsoft Power Point
- Сайт <http://padlet.com/>

- интернет соединение для студентов

1. Данное задание, так же как и предыдущее, рассчитано на организацию видеосвязи с другими студентами, но в данном случае в задании присутствует элемент соревнования. Это позволит увеличить интерес выступающих к предмету презентации и повысит их мотивацию.

2. Конференция проходит в виде ролевой игры. Студенты в группах по 2—3 человека заранее готовят информацию согласно заданию:

1. Choose one of the Russian regions and prepare information on the most interesting sights and activities in that region. Include the following information

- | | |
|---|-----------------|
| • name of the place | • accommodation |
| • brief historical background (its importance in Russian culture) | • transport |
| • the most important sights | • entertainment |
| | • places to eat |

The regions to choose from:

- Central Russia
- Northwestern Russia
- Southern Russia
- Volga region
- Urals Region
- Siberia
- Russian Far East

2. You are going to act as a big travel agency for the group of (American) students wishing to travel across Russia. You need to be aware of the:

- plane and train ticket prices
- educational opportunities across Russia (find schools offering classes of Russian language)
- climate
- price range across the country

3. Студенты будут выступать в роли туристического агентства, и их задачей будет подобрать тур согласно требованиям зарубежных студентов.

4. По согласованию с преподавателем-партнером нужно установить правила и требования «путешественников». В зависимости от пожеланий преподавателей эти требования могут варьироваться, также может варьироваться формат подачи требований.

Это могут быть общие требования, с которыми будет знаком каждый член команды путешественников. Например:

Hey there, travel lovers! Guess what! We are going to Russia!

Well... you are going to Russia with a group, to practice your language, to see the sights and to get some presents for your relatives and friends!

Before going, make sure that you are all in the same page and you have your itinerary ready, things packed and tickets booked! You found a nice travel agency in Russia which is praised for their efficiency and good service.

Discuss your trip with the assistants of that agency and come up with one itinerary which is suitable for all of you.

CONDITIONS:

the trip should take place in this period of time 08/01/2014-15/02/2014;

it should last not more than 20 days;

your resources are limited — 2500 € per person; you already have valid visas;

some of you are extremely keen on winter sports, so they want to see some snow and go skiing;

most of you want to devote at least a week to language studies;

all of you want to see where the Winter Olympics will take place;

not many of the people want to see modern sights;

you are mostly interested in historical places, but still don't want to be stuck in museums;

you are very keen on ballet.

Это могут быть и индивидуальные ролевые карточки, где прописаны роль и предпочтения каждого студента. Например:

• you don't want to travel for more than two weeks

• you have no interest in art galleries, but you want some gift shopping

• you don't want to go to language school and prefer to learn as you go

• you need nice accommodation — at least 3 stars, en-suite

• you don't mind taking train to get around, but you want to see first if lanes are an option

• you are very keen on skiing

CARD 1

• you want to see real Russian winter

• you'd like to visit some national parks or other protected areas

• you'd like to spend some time

• you want to go clothes shopping

• you would really love to see how Russian teenagers live

• accommodation is not an issue for

learning Russian in a school	you, you can live in any hostel
• you want to see museums and art galleries	
• you are not keen on modern art	CARD 2

Данный вид работы можно провести и в обратном порядке — зарубежные студенты могут выступать в роли туристического агентства, а русские студенты — в роли путешествующей группы. В таком случае основной целью занятия будет развитие навыков спонтанной речи, навыков аудирования и умения прийти к единому решению, учтя мнение всех членов группы.

Задания заключительного этапа

Задания этапа рефлексии во многом будут определены содержанием заданий подготовительного и основного этапа. Как правило, рефлексия проводится оффлайн, после конференции, при участии преподавателя и студентов. Если это первый опыт проведения Skype-конференции, будет полезно провести устную беседу со студентами о положительных и отрицательных моментах конференции. Можно предложить студентам ответить на следующие вопросы:

1. Did you enjoy taking part in this conference? Why?
2. Which moments you didn't like?
3. Which tasks seemed interesting to you?
4. Did you learn anything new? What exactly?
5. Did it change your views on the topic?
6. Can you remember any new language material from the conference?
7. Do you think you were active enough?

Этап рефлексии позволяет не только обсудить сам ход конференции, но и проверить, насколько хорошо студенты усвоили языковой материал. В большинстве случаев учитель является модератором конференции и не принимает активного участия в процессе обсуждения. Преподаватель может вести учет лексических фраз и выражений по проблемной тематике, задействованных во время конференции, и по ее итогам предложить студентам обсудить каждое из выражений: смогут ли они вспомнить контекст его употребления, дать определение. Учет лучше всего вести на планшете

или любом другом электронном устройстве, позволяющем быстро делать пометки и выводить их на печать/экран.

Помимо прочего этот список может быть заранее составлен преподавателем и предоставлен ведущему конференции, чтобы тот в свою очередь включил данную лексику в свою презентацию. К примеру, список фраз и выражений из конференции по теме «Путешествия» может выглядеть следующим образом:

- to go to extremes
- within reasonable limits; not to excess
- a journey over a long distance
- to fight jet lag
- nonstop flights
- to get enough water
- when food passes through your body easily
- to adjust to change in time
- kind of food that is large and does not fit tightly on your body
- cancellation fees
- your body schedule
- an airplane flight leaving late at night or arriving early in the morning
- to live according to some rules
- prevent from falling asleep

Дополнительная литература

1. Dudeney G. Webquests in the language Classroom. Net Languages. Barcelona. URL: Режим доступа: <http://www.dudeney.com/downloads/webquests.pdf>

2. Dudeney G., Hockly N. How to teach English with Technology. Longman: Pearson Education Limited, 2007.

3. Hockly N., Clandfield L. Teaching Online: Tools and Techniques, Options and Opportunities // ELT Journal. 2011. № 65 (2). P. 217—219.

4. ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

При формировании профессиональных компетенций чрезвычайно значимым и эффективным является деятельностный подход в обучении, позволяющий развить у студента способность творчески и критически мыслить, активизировать его роль в учебном процессе, превратить его в субъект жизнедеятельности.

Внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) на основе компетентного подхода актуализировало значимость применения образовательных технологий и интерактивных методов в процессе обучения.

Переход на компетентный подход при организации процесса обучения предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных презентаций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов) в сочетании с внеаудиторной работой. В соответствии с требованиями ФГОС, удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах в учебном процессе, должен составлять не менее 20% аудиторных занятий.

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

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности, способ познания, осуществляемый в форме совместной деятельности студентов. Все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия других и свое собственное поведение, погружают-

ся в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблемы.

Цель данного метода — создание комфортных условий обучения, при которых студент чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает сам процесс обучения продуктивным.

По сравнению с традиционными формами ведения занятий, в интерактивном обучении меняется взаимодействие преподавателя и обучаемого: активность педагога уступает место активности обучаемых, а задачей педагога становится создание условий для их инициативы. Педагог не дает готовых знаний, но побуждает участников к самостоятельному поиску и выполняет функцию помощника в работе.

При использовании интерактивного обучения необходимо придерживаться следующих **основных правил**:

- в работу должны быть вовлечены в той или иной мере все участники;

- надо позаботиться о психологической подготовке участников (полезны разминки, постоянное поощрение за активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации);

- оптимальное количество участников — 25 человек;

- аудитория должна быть подготовлена с таким расчетом, чтобы участникам было легко пересаживаться для работы в больших и малых группах;

- необходимо четкое закрепление (фиксация) процедур и регламента (об этом надо договориться в самом начале и постараться не нарушать его);

- следует отнестись с вниманием к делению участников семинара на группы (вначале использовать принцип добровольности, а затем уместно использовать принцип случайного выбора).

Обязательные условия организации интерактивного обучения:

- доверительные, позитивные отношения между обучающим и обучающимся;

- демократический стиль;

- опора на личный опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;

- многообразие форм и методов представления информации;

— включение внутренней и внешней мотивации деятельности.

Являясь преподавателем дисциплин профессионального цикла, при подготовке к занятиям в обязательном порядке автор учитывает компетенции, которыми должен обладать выпускник по направлению 100700.62 — Торговое дело.

Интерактивные методы обучения являются средством формирования компетенций, как общекультурных, так и профессиональных, предусмотренных ФГОС ВПО.

Интерактивные подходы к обучению дают возможность формировать общекультурные и профессиональные компетенции:

Общекультурные

— умение логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь;

— готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе, способность работать в команде и самостоятельно, а также быть коммуникативным, толерантным и честным;

— способность проявлять организованность, трудолюбие, исполнительскую дисциплину;

— способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях;

— стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства.

Общепрофессиональные

— умение пользоваться нормативными документами в своей профессиональной деятельности, готовность к соблюдению действующего законодательства и требований нормативных документов;

— способность управлять ассортиментом и качеством товаров и услуг, оценивать их качество, диагностировать дефекты, обеспечивать необходимый уровень качества товаров и их сохранение, эффективно осуществлять контроль качества товаров и услуг, приемку и учет товаров по количеству и качеству;

— готовность работать с технической документацией, необходимой для профессиональной деятельности (коммерческой, или маркетинговой, или рекламной, или логистической, или товароведной) и проверять правильность ее оформления.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ДИСЦИПЛИНАМ

1. Презентация с использованием различных вспомогательных средств: доски, книг, видео, слайдов, компьютеров и т.п. ***Интерактивность обеспечивается процессом последующего обсуждения.***

Цель: организация процесса изучения теоретического материала в интерактивном режиме.

Задачи:

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

Методика проведения:

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

Пример применения:

Дисциплина: ***Организация, технология и проектирование предприятий***

Тема: Технологическое оборудование складов.

Тема разбита на 3 раздела:

1. Оборудование для хранения.
2. Подъемно-транспортное оборудование.
3. Весоизмерительное и фасовочное оборудование.

Методика осуществления:

1) Организационный этап.

Для проведения занятия подготавливается компьютерная презентация, в которой компьютер используется как средство учебной деятельности.

Презентация, как и тема, разбивается соответственно обозначенным разделам.

Готовится доклад с использованием слайдов, на которых отображены различные виды технологического оборудования в зависимости от его назначения.

Разработка схем:

- подразделение оборудования для хранения на подгруппы;
- классификация подъемно-транспортного оборудования по основным признакам;
- подразделение весов по разновидностям, а фасовочного оборудования — по назначению.

Схемы могут быть показаны на слайдах, на доске (при возможности предварительной подготовки), на постерах.

Вопросы по пройденной теме формулируются заранее, а также непосредственно во время занятий.

2) Основной этап.

Перед презентацией нужно задать вопросы для студентов (повторение предыдущего материала «Товарные склады, их устройство и планировка»):

1. Основные функции, которые выполняют большинство складов.
2. Подразделение складов в зависимости от характера выполняемых функций.
3. Классификация складов по степени механизации.
4. Помещения основного производственного назначения.
5. Основные зоны общетоварных складов.

Презентация прерывается в момент окончания раздела темы для проведения дискуссии, а также, когда необходимо активизировать студентов.

Например:

1. Дать возможность привести примеры оборудования, используемого на складах в местах прохождения практики.
2. Предложить сравнить виды оборудования, одинаковые по назначению и определить их преимущественные особенности.
3. Сформулировать мнение об эффективности механизации складских работ.

3) Этап рефлексии.

Данные дискуссии являются важными этапами рефлексии, проведение которой целесообразно после каждого вопроса.

По окончании каждого раздела необходимо обсудить все возникшие у студентов вопросы, а также заслушать возможные дополнения по данному материалу.

В конце презентации необходимо обязательно совместно со студентами подвести итоги и озвучить извлеченные выводы. Обратит внимание на актуальность изученной темы как одной из составляющих дальнейшей профессиональной деятельности.

2. Интерактивные методы на практических занятиях

2.1. Кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций)

Ситуация — совокупность обстоятельств, которая содержит условия, противоречия, в которых развивается какая-либо деятельность, требующая конкретного решения. При этом невозможно мгновенно найти решение для выхода из создавшейся ситуации.

Кейс-метод — это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Студентам предлагается проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

Для этого метода характерна активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений. Ощущение успеха является основной движущей силой метода и способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и повышению познавательной активности.

Требования к конкретной ситуации (КС):

1) КС должна соответствовать содержанию теоретического курса и профессиональным потребностям обучающихся;

2) желательно, чтобы ситуация отражала реальный профессиональный сюжет;

3) ситуация должна отличаться проблематичностью, выразительно определять основу проблемы и содержать необходимое и достаточное количество информации;

4) ситуация должна быть описана простым и доходчивым языком;

5) текст ситуационного задания не должен содержать подсказок по решению поставленной проблемы;

6) ситуация должна сопровождаться четкими инструкциями по работе с ней.

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

Цель метода: научить студентов анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать порядок действий.

Стадии создания кейса:

1. Определение раздела курса, которому посвящена ситуация;
2. Формулирование целей и задач;
3. Определение проблемной ситуации, формулировка проблемы;
4. Поиск необходимой информации;
5. Создание и описание ситуации.

Этапы работы с кейсом:

1. Этап введения в изучаемую проблему.
2. Анализ ситуации.
3. Этап презентации.
4. Этап общей дискуссии.
5. Этап подведения итогов.

Пример применения:

I. Дисциплина: Организация, технология и проектирование предприятий

Кейс: Организация и технология операций по поступлению и приемке товаров.

Цель: приобретение навыков анализа в конкретных ситуациях при выполнении операций по поступлению и приемке товаров.

Методика осуществления:

1) Организационный этап.

1. Подбор материала для создания и описания ситуаций.
2. Формулировка конкретных проблем.
3. Подготовка карточек-заданий с содержанием конкретных проблемных производственных ситуаций.

4. Подбор документации, регламентирующей правила приемки товаров народного потребления.

2) Основной этап.

1. Знакомство обучающихся с целью кейса и проведение краткого инструктажа (оговорить время, отведенное для работы над заданием: организационный момент — 10 минут; анализ ситуации — максимум 40 минут; презентация решений проблем — до 20 минут; общая дискуссия — до 10 минут; подведение итогов — 10 минут).

2. Деление обучающихся на малые группы (количество групп определяется числом заданий и количеством присутствующих), выбор спикера, занимающего лидирующую позицию, организуемого обсуждения на уровне группы, формулирующего общее мнение малой группы (может распределять функции внутри группы).

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы.

3. Получение спикером карточек-заданий, работа малых групп: изучение конкретных производственных ситуаций, анализ, обсуждение и поиск решений проблем (с обоснованием), формулировка решения проблем.

4. Презентация альтернативных путей решения проблем каждой группой (озвучивает спикер или другой член группы).

5. Общая дискуссия — заслушиваются суждения по тому или иному решению проблемы, задаются вопросы, формулируется общее мнение.

Пример кейсов (карточек-заданий):

Кейс № 1: На склад автомобильным транспортом доставлен груз в контейнере. При осмотре контейнера обнаружено нарушение пломбы.

Задание:

— Сформировать действия принимающей стороны в данной ситуации.

— При необходимости заполнить необходимую документацию.

— Дать обоснование принятому решению.

Кейс № 2: В торговое предприятие поступил товар, при этом отсутствует счет поставщика.

Задание:

— Определить действия торгового предприятия в данной ситуации.

— Определить надобность заполнения документации, если есть необходимость – указать особенности.

— Дать обоснование принятому решению.

3) Этап рефлексии.

Проводится сравнительный анализ путей решения конкретных ситуаций в малых группах. Преподаватель дает оценочное суждение по работе малых групп, по решению проблемных ситуаций и эффективности предложенных путей решения.

II. Дисциплина: Теоретические основы товароведения

Кейс: Свойства и показатели ассортимента.

Цель: Закрепление полученных знаний и формирование профессиональных компетенций при управлении ассортиментом.

Методика осуществления, ее этапы идентичны вышеописанным.

Контрольные вопросы, предшествующие решению кейсов:

1. Определение ассортимента.
2. Ширина ассортимента. Действительная и базовая ширина.
3. Полнота ассортимента. Действительная и базовая полнота.
4. Какой показатель весомей – $K_{ш}$ или $K_{п}$ и почему?
5. Устойчивость ассортимента. Коэффициент устойчивости.
6. Новизна ассортимента. Коэффициент новизны.
7. Структура ассортимента.
8. Ассортиментный минимум.
9. Рациональность ассортимента. Коэффициент рациональности.
10. Гармоничность ассортимента.

Пример кейсов (карточек-заданий):

Кейс № 1: В магазине «Чибис» общее количество наименований товаров разнородных групп составляет 3 100 (в т.ч. 20 наименований хлебобулочных изделий), а в магазине «Пенсионер» — 2 900 (в т.ч. 30 наименований хлебобулочных изделий). Максимально возможное количество наименований товаров составляет 4 900 (в т.ч. 25 наименований хлебобулочных изделий для магазина «Чибис» и 32 для магазина «Пенсионер»). По вине ОАО «Юграхлеб» в «Чибис» было поставлено только 50% хлебобулочных изделий, а в «Пенсионер» 75% от общего количества наименований хлебобулочных изделий.

Необходимо рассчитать $K_{ш}$, $K_{п}$; на основании полученных коэффициентов определить, какой из магазинов более конкурентоспособен и в каком из них наиболее полно удовлетворяется спрос на хлебобулочные изделия.

Кейс № 2: В магазине «Евровина» в продаже насчитывается порядка 35 наименований ликероводочных изделий ($K_{п} = 0,70$). Устойчивым спросом пользуются 7 наименований ликероводочных изделий. Максимально возможное количество наименований товаров по прайс-листу составляет 525 ($K_{ш} = 80\%$). Количество новых товаров за прошедший месяц составило 18.

Необходимо рассчитать $K_{у}$, $K_{н}$, $K_{р}$, при условии, что даны коэффициенты весомости для таких показателей как широта, полнота, устойчивость ассортимента: $вш = 0,35$; $вп = 0,20$; $ву = 0,30$.

Сделать выводы по полученным результатам.

Кейс № 3: Из 55 наименований продуктов в магазин поступило 10 новых видов. Рассчитать степень обновления, коэффициенты широты и устойчивости ассортимента, если максимально возможное количество наименований товаров у данного вида магазина принято 120, а постоянным спросом пользуется 27 наименований продуктов.

Сформулировать выводы по полученным результатам.

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

Литература

1. Дашков Л.П., Памбухчиянц В.К. Организация, технология и проектирование торговых предприятий: Учебник для студентов высших учебных заведений. 8-е изд., перераб. и доп. М., 2008.

2. Двурличанская Н.Н. Интерактивные методы обучения как средство формирования ключевых компетенций // Наука и образование: электронное научно-техническое издание, 2011. URL: <http://technomag.edu.ru/doc/172651>.

3. Косолапова М.А., Ефанов В.И. Развитие профессиональной компетентности преподавателя технического вуза при повышении квалификации // Материалы международной научно-методической конференции «Современное образование: проблемы обеспечения качества подготовки специалистов в условиях перехода к многоуровневой системе высшего образования». Томск, 2012.

4. Николаева М.А. Теоретические основы товароведения: Учебник М., 2008.

5. ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ: ДЕЛОВАЯ МЕТАФОРИЧЕСКАЯ И РОЛЕВАЯ ИГРА

С введением Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения значительные изменения произошли в ориентирах и приоритетах российской образовательной системы. Компетенции заменили традиционные знания, умения и навыки. Вектор образовательного процесса, базирующийся на знаниях, уступил место практико-ориентированному подходу, и данная тенденция обусловила выбор определенных методов обучения (активных и интерактивных), благодаря которым студент становится непосредственным субъектом учебного процесса. Использование активных и интерактивных методов обучения меняет логику образования. Новая парадигма — это формирование опыта студента через практическую деятельность, а не от теории к практике, как было ранее.

В данной работе представлен опыт использования интерактивных методов обучения (деловая метафорическая и ролевая игра) в рамках преподавания экономических и исторических дисциплин в высшей школе.

Рассмотрим специфику использования метода *метафорической деловой игры (МДИ)*, в частности: содержание, технологию и результаты — в учебных курсах экономического направления.

Успех современного предприятия, его конкурентоспособность на рынке в условиях неопределенности и динамично меняющейся внешней среды во многом определяется не просто коллективом профессионалов, а наличием команды, готовой и способной к генерированию нестандартных решений.

История развития крупнейших мировых компаний наглядно демонстрирует, что основа благополучной стратегии развития — это сплоченная команда единомышленников и креативность в решении поставленных целей.

По данным исследователей, сегодня работодатель все чаще в качестве требований к кандидату указывает, помимо профессиональных, на следующие личностные качества: умение адаптиро-

ваться к меняющимся условиям; способность к определению проблемных ситуаций и поиску рациональных путей их преодоления; умение грамотно работать с информацией и креативно мыслить; коммуникабельность, контактность, умение работать сообща в разных социальных группах [6].

Аналогичные требования нашли отражение в основной образовательной программе (ООП) направления подготовки 031600.62 «Реклама и связи с общественностью» (Профиль «Реклама и связи с общественностью в коммерческой сфере»). Среди перечня формируемых компетенций выпускника можно выделить следующие: общекультурную компетенцию (ОК-3) «способность к кооперации с коллегами, работе в коллективе»; профессиональную компетенцию (ПК-18) в сфере организационно-управленческой деятельности «...способность к выработке нестандартных решений».

Совершенно очевидно, что система подготовки специалиста, ориентированная исключительно на профессиональные качества, не будет соответствовать современным требованиям потребителей образовательной услуги и международным стандартам качества.

Таким образом, актуальным становится вопрос выбора методов обучения, направленных на формирование компетенций ООП.

В настоящее время в методике преподавания разработан и используется достаточно широкий спектр методов обучения, классифицирующихся по различным критериям. Выбор метода во многом обусловлен содержанием учебного материала и целями обучения.

Особенность преподавания экономических дисциплин (менеджмент, управление персоналом) связана с процессом идентификации студента с учебным материалом путем включения в ситуацию, побуждающую к конкретным действиям. Этому в наибольшей степени соответствуют активные и интерактивные методы обучения.

Проанализируем особенности применения метафорической деловой игры в процессе преподавания экономической дисциплины (курс «Основы менеджмента») на примере подготовки бакалавров по ООП 031600.62 «Реклама и связи с общественно-

стью» (Профиль «Реклама и связи с общественностью в коммерческой сфере») как одного из интерактивных методов обучения, направленного на формирование ОК-3 и ПК-18.

Метафорическая игра представляет собой разновидность деловой игры. По мнению В.П.Пугачева, игра — это уникальный способ, свойственный не только человеку, но и высшим животным механизмам аккумуляции и передачи коллективного опыта. Применительно к обществу в игре осваивается опыт практический (овладение способами решения жизненных задач) и этический (усвоение образцов, правил и норм поведения в различных ситуациях) [5, С. 42].

Интересна история появления и развития деловых игр в разных странах. В литературе идея деловой (плановой) игры впервые встречается еще в 3000 г. до н.э. — это было описание китайской военной игры. Существует предположение, что эта игра послужила основой для развития таких стратегических игр, как японская игра «го» или «шахматы» [4, С. 37]. К концу XVIII в. появилось осознание значения военной игры как средства обучения. В 1799 г. произошла замена игральной доски топографической картой, позднее уже применялись макеты местности.

В XX в. техника деловой игры использовалась практически всеми ведущими державами для моделирования военных операций. За пределы чисто военного предназначения деловые игры впервые вышли в Японии, где в их содержание включили экономические факторы.

Окончательный поворот к экономическим деловым играм произошел в США. Американская ассоциация менеджеров разработала первую имитационную игру, в которой имелись типичные признаки экономической и управленческой деловой игры. В 1956 г. прошла первая деловая игра, в которой приняли участие более 20 крупных компаний. В результате позднее появился международный журнал «Simulation and Games» и было создано международное общество ISAGA.

Отечественный опыт применения деловых игр в первую очередь связан с именем М.М.Бирштейн, которая в 1930 г. в Ленинградском инженерно-экономическом институте создает «группу пуска новостроек» и в 1932 г. проводит деловую игру, обучающую руководящий персонал созданию заводов-гигантов. Однако с

1938 г. и до конца 50-х гг. деловые игры в СССР были запрещены. 70—80-е гг. прошлого века — время разработки и использования деловых игр в нашей стране. Была зарегистрирована ассоциация разработчиков игрового социального имитационного моделирования (АРИСИМ) и Совет по активным методам обучения (АМО) [2, С. 60].

Вопрос разработки и использования деловой игры нашел отражение в многочисленных работах как отечественных авторов (В.В.Анисимов, Г.Г.Братцева, А.А.Вербичкий, Т.А.Стефановская, А.Д.Шурашов, М.И.Махмутов, В.П.Пугачев и др.), так и зарубежных (Х.Камински, Ф.-И.Кайзер, Д.Л.Морено и др.).

Дефиниция «метафорическая деловая игра» появилась сравнительно недавно, в 2006 г., автором ее является российский бизнес-тренер, кандидат педагогических наук, руководитель Авторской московской школы тренеров Ж.В.Завьялова. Метод пользуется популярностью и широко применяется при проведении бизнес-тренингов, направленных на развитие профессиональных компетенций работников. Однако в научно-методической литературе, освещающей специфику преподавания экономических дисциплин в высшей школе, содержание, технология разработки и проведения МДИ практически не представлены.

Метафорическая деловая игра состоит из двух компонентов — игры и модели. Игровые действия определяются целевым аспектом игры. Ролевые цели обозначают участникам условия игры, задаются сценарием, фасилитатором, нормативными документами и т.д.

Модель определяет рамки игры. Участники исполняют определенные роли, с которыми они идентифицируются, и признают на время игры правила модели как правила действительности. Моделирование в игре — это создание макетов, замещающих объекты реальной ситуации, а также манипулирование ими с целью замены реального экспериментирования искусственно сконструированного поведенческого образца. Модель игры приводится в действие с помощью определенных правил, которые отражают соотношение всех компонентов игры. Обычно они берутся из социального контекста реальности.

Особенность МДИ заключается в том, что для решения экономической задачи в качестве сюжета берется метафора (от др.-

греч. *μεταφορά* — «перенос», «переносное значение»), т.е. уподобление, образное сближение понятий на основе не прямого, а переносного значения.

Содержание дефиниции «метафора» в научных сферах весьма многообразно. В данной работе метафора рассмотрена как способ познания мира, оценки и объяснения окружающей действительности в целом, как ментальная операция. Такое понимание дефиниции нашло отражение в трудах А.П.Чудинова, Э.В.Будаева и др.

По мнению Ж.В.Завьяловой, метафорой могут служить сказки, притчи, легенды, которые по аналогии передают проблематику отношений главных героев метафоры и реальных экономических ситуаций [3, С. 13]. Способы разрешения проблемных ситуаций демонстрируются иносказательно — через метафору, это позволяет участникам игры «вжиться» в роль персонажей и взглянуть на поставленную задачу в новой плоскости, исключая влияние реальных поведенческих барьеров. Метафора определяет правила игры, а результаты работы команды моделируются в реальную ситуацию.

Благодаря этой особенности метафорическая игра позволяет применить полученные знания на практике, активизировать творческие способности студентов, преодолеть поведенческие блоки и стереотипы в восприятии определенных экономических ситуаций, а также развить навык работы в команде.

Сегодня МДИ имеет следующие разновидности:

1. Комплексная метафорическая деловая игра способствует детальному усвоению сущности сложных научных дефиниций (систем), которые представляются как набор простых взаимосвязанных элементов. Данный вид МДИ направлен на выработку индивидуальной системы ценностей и авторского подхода к решению поставленных задач.

2. Динамическая метафорическая деловая игра наглядно раскрывает особенности изучаемого процесса, позволяет выстроить поэтапную систему принятия решений. В игре предполагается построение метафорического маршрута, который состоит из контрольных точек, позиций принятия решения, параметров маршрута и отвлекающих маневров.

3. Актуальная метафорическая деловая игра направлена на детальную проработку типичных ситуаций, главная цель такой игры — поиск нестандартных способов решения обозначенных проблем.

В метафорической игре преподавателю отводится роль фасилитатора, который организует работу в определенном формате — группового взаимодействия, побуждает участников к самостоятельному решению поставленной задачи, обеспечивает удобный процесс коммуникации. В его обязанности входит четкая формулировка инструкции, стимулирование творческой активности участников, анализ и обобщение результатов игры. Игра должна проходить динамично, это одно из условий ее эффективности.

Процедура проведения метафорической игры состоит из следующих этапов:

1. Преподаватель формулирует проблему и проводит фасилитацию.

2. Озвучивается метафора — тема деловой игры.

3. Участники делятся на 2 команды.

4. Преподаватель предлагает задание-вопрос каждой команде.

5. Процедура работы команды: команды в течение 15 минут предлагают как можно больше способов, позволяющих решить поставленную задачу (использующийся «мозговой штурм» предполагает отсутствие критики в команде, активизацию группового взаимодействия и творческой активности в виде нестандартных решений). Далее даются 10 минут, в течение которых участники готовят презентацию и оформляют результаты командной работы на ватмане. Команда может представить свои результаты творчески (рисунки, схемы и т.д.).

6. Презентации команд. Первой приглашается команда, олицетворяющая субъект с проблемой. Ватман с решением вывешивается. Далее приглашается вторая команда, которая представляет свои варианты решения поставленной задачи. Ватманы вывешиваются рядом для сравнительного анализа.

7. Преподаватель проводит сравнение результатов и трансформирует метафоры в экономическую деловую реальность.

8. Подведение итогов игры — командам предлагается сделать выводы и обозначить практическую ценность метафорической

игры, а также проанализировать эффективность группового взаимодействия.

В рамках изучения темы «Мотивация персонала организации» в курсе «Основы менеджмента» используется метафорическая деловая игра «Буратино» по сказке А.Н.Толстого.

Проблема деловой реальности — сотрудники формально относятся к работе, часто отсутствуют на рабочем месте, разговаривают с коллегами, работают «от звонка до звонка». Цель руководителя — создать условия, в которых подчиненные будут работать добросовестно, и поддерживать трудовую дисциплину.

Метафора игры — Буратино собирался в школу на уроки, а оказался в театре на представлении.

Первая команда «Папа Карло» (аналогия с руководителями). Инструкция: «Что вам необходимо сделать, чтобы Буратино учился?» Команда выступает первой.

Вторая команда «Буратино» (аналогия с подчиненными). Инструкция: «При каких условиях Буратино с радостью пойдет в школу, а не в театр?»

Примеры перевода сказочных метафор в деловую реальность:

1. Игра: «Папа Карло объясняет Буратино, что знание — свет, а неученье — тьма. Рассказывает о перспективах развития образованного человека».

Деловая реальность: «Руководитель рассказывает о возможности карьерного роста и повышения зарплаты при условии эффективности труда».

2. Игра: «У Буратино совсем не новая одежда и ему хочется курточку. Папа Карло обещает подарить Буратино новую куртку, если тот будет регулярно посещать школу».

Деловая реальность: «Руководитель гарантирует выплату премий, вводит систему вознаграждений за эффективную работу, корпоративную одежду и т.д.».

По мере развития навыка участия в деловых метафорических играх студенты могут самостоятельно выступать в качестве экспертов и осуществлять перевод метафор в деловую реальность.

Игра сопровождается средствами визуализации — слайдовой презентацией в программе PowerPoint.

Достаточный перечень метафорических деловых игр (маркетинг, деловые переговоры, менеджмент, управление персоналом)

представлен в практическом пособии для бизнес-тренера «Метафорическая деловая игра» Ж.В.Завьяловой, там же дан алгоритм для самостоятельного составления игр. Отметим, что следуя алгоритму, каждый педагог может разработать игру для любой темы и провести ее по индивидуальному сценарию, учитывая специфику и уровень подготовленности конкретной аудитории.

Как уже было отмечено ранее, в рамках курса «Основы менеджмента», изучаемого студентами 2 курса направления подготовки 031600.62 «Реклама и связи с общественностью» (Профиль «Реклама и связи с общественностью в коммерческой сфере»), регулярно практикуется использование в качестве интерактивного метода обучения метафорической деловой игры. В ходе эксперимента была поставлена цель — выяснить степень влияния метафорической деловой игры на формирование ОК-3, в частности, «умение работать в команде». Студенты приняли участие в опросе после проведения первой и последней МДИ в рамках учебных занятий.

Компетенция «умение работать в команде» была представлена следующими навыками, что нашло отражение в перечне позиций опросника:

1. Быстро адаптируется в новом окружении и выполняет свою часть работы в общем ритме.
2. Умеет налаживать конструктивный диалог с любым членом группы.
3. Предлагает собственные идеи по поводу решения поставленной задачи.
4. Аргументированно убеждает членов группы в правильности предлагаемого решения.
5. Признает свои ошибки и принимает чужую точку зрения.
6. Проявляет интерес к точке зрения членов группы.
7. Умеет как руководить, так и подчиняться в зависимости от задачи, поставленной перед группой.
8. Управляет своими эмоциями и абстрагируется от личных симпатий/антипатий.

В качестве методики оценки компетенции «умение работать в команде» был выбран метод «360 градусов», который дал возможность оценить каждого обучающего всеми членами группы, а также преподавателем.

Метод «360 градусов» — это метод текущей оценки опрашиваемого, который заключается в выявлении степени сформированности профессиональных компетенций посредством опроса делового окружения.

Суть методики заключается в том, что оценку проводит все рабочее окружение, в данном случае — студенты и преподаватель. Результат оценки — рейтинг компетенций опрашиваемого. Баллы выставляются в опросниках на бумажных носителях, опрос желательно проводить анонимно, что значительно повышает достоверную корреляцию опроса. Затем просчитывается среднее арифметическое значение по каждой позиции. В результате оценки по методу «360 градусов» могут быть сделаны выводы для саморазвития опрашиваемого, для развития компетенций, улучшения отношений с коллегами, а также приняты решения о корректировке методик обучения.

Оценка по методу «360 градусов» (упрощенный вариант) проходила по следующему алгоритму:

1. Определена компетенция, которая должна быть сформирована у студентов — «умение работать в команде».

2. Составлен опросник для оценки компетенции, каждую позицию предлагалось оценить по шкале от 1 до 4 баллов (1 балл — проявляется всегда, 2 балла — проявляется в большинстве случаев, 3 балла — проявляется редко, 4 балла — не проявляется никогда). Бланк опросника представлен в Таблице 1.

3. Обучающиеся были оповещены о предстоящей оценке по методу «360 градусов», что позволило сформировать правильное отношение к процедуре.

4. Организованы опросы после проведения первой и последней МДИ, время между опросами (это период, в течение которого использовались МДИ) — 3 месяца. В опросе приняли участие 17 респондентов, в том числе — члены группы (16 человек) и 1 преподаватель. Обязательное условие — проведение самооценки опрашиваемых.

5. Результаты опроса доведены до сведения студентов, в сравнении самооценки и внешней оценки, а также проанализированы общие итоги.

Таблица 5.1

**Бланк опросника по сформированности
компетенции «умение работать в команде»**

№ п/п	Утверждение	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла
1	Быстро адаптируется в новом окружении и выполняет свою часть работы в общем ритме				
2	Умеет налаживать конструктивный диалог с любым членом группы				
3	Предлагает собственные идеи по поводу решения поставленной задачи				
4	Аргументированно убеждает членов группы в правильности предлагаемого решения				
5	Признает свои ошибки и принимает чужую точку зрения				
6	Проявляет интерес к точке зрения членов группы				
7	Умеет как руководить, так и подчиняться в зависимости от задачи, поставленной перед группой				
8	Управляет своими эмоциями и абстрагируется от личных симпатий/антипатий				
<p>Каждую позицию предлагается оценить по шкале от 1 до 4 баллов: 1 балл — проявляется всегда; 2 балла — проявляется в большинстве случаев; 3 балла — проявляется редко; 4 балла — не проявляется никогда.</p>					

По результатам можно сделать следующий вывод. При первоначальном опросе средний показатель сформированности компетенции «умение работать в команде» составлял 2,75 балла. По окончании семестра (3 месяца использования МДИ), по результатам итогового опроса показатель имел положительную динамику, изменения составили 0,625 балла, итоговый средний результат – 2,125 балла. Результаты опроса (среднее арифметическое) по динамике формирования компетенции представлены в диаграмме на рис. 5.1.

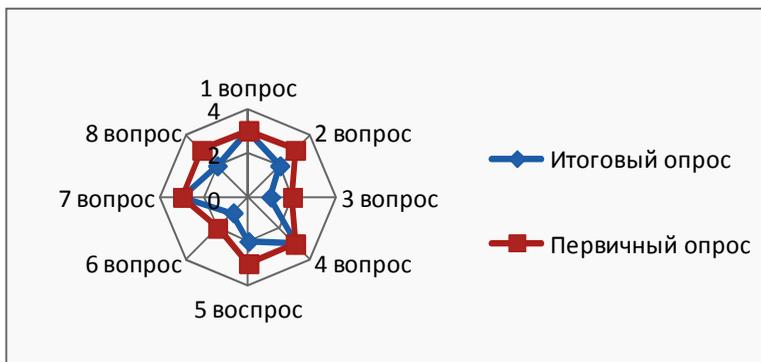


Рис. 5.1. Динамика формирования компетенции «умение работать в команде» у студентов 2 курса направления подготовки «Реклама и связи с общественностью»

Использование МДИ в курсе преподавания экономических дисциплин имеет ряд преимуществ среди других методов интерактивного обучения. Прежде всего, с помощью метафорической деловой игры обеспечивается принцип наглядности научного содержания.

Красочность метафор позволяет сформировать более понятный образ, чем традиционные теоретические выкладки по проблеме. Метафорическая модель позволяет осмыслить сущность изучаемого явления. Метафора создает определенную модель мира, которая в сознании формируется как набор элементов, обладающих причинно-следственными связями.

Метафора — это инструмент вовлечения в процесс понимания не только сознания, но и бессознательного. По мнению Д.В.Дмитриева, вовлечение бессознательных содержаний не только делает понимание более полным и глубоким, но и обогащает и усиливает его за счет вовлечения эмоций и интуиции [1, С. 10].

Немаловажно, что осмысление метафоры — это возможность изменить отношение к определенному явлению, сформировать новый — не стереотипный фокус восприятия.

Участие в метафорической деловой игре — это вовлечение в эмоциональное переживание деятельности, а это значительно упрощает процесс познания и усвоения информации, выработку профессиональных умений и навыков.

Таким образом, можно сделать вывод, что использование метафорических деловых игр в рамках преподавания экономических дисциплин позволяет не только успешно решать задачи профессиональной подготовки бакалавров направления подготовки 031600.62 «Реклама и связи с общественностью» (Профиль «Реклама и связи с общественностью в коммерческой сфере»), но и повышать интерес студентов к учебному процессу посредством принятия роли на когнитивном, эмоциональном и поведенческом уровне; определять их индивидуальные и коллективные способности; формировать навык группового взаимодействия, а также структурированно изучать части проблемы и генерировать нестандартные решения в имитационном творческом режиме, что в целом способствует формированию ОК-3 и ПК-18.

Также особый интерес вызывает технология проведения *ролевой игры* как одной из интерактивных форм обучения в рамках исторического курса. Рассмотрим пример ролевой игры по теме «Великая французская революция».

Ролевые игры являются важной формой интерактивных занятий. В такой игре участникам предлагается смоделировать определенный процесс или казус. Ролевые игры развивают комплекс навыков: навык решения проблем, навык критического мышления, коммуникативный навык, навык отработки различных вариантов поведения в проблемных ситуациях, навык понимания и сочувствия друг другу. В учебной программе по дисциплине «История государства и права зарубежных стран» ролевые игры стали одной из основных методик при проведении аудиторных занятий. В процессе ролевых игр формируются отдельные навыки и комплекс навыков, студенты учатся процессу наблюдения и комментирования, демонстрируют уже сформированные навыки и выявляют собственные типичные ошибки.

Учебные цели технологии:

- Формирование культуры и техники научной полемики.
- Формирование навыков развернутых публичных дискуссий.
- Формирование исследовательских знаний и умений.
- Формирование навыков систематизации и актуализации знаний.

Структура образовательного модуля, в рамках которого проводится занятие:

- Лекция: Теоретические основы темы и технология проведения ролевой игры.
- Модульное занятие: Организация пробного действия по проведению ролевой игры. Распределение ролей.
- Практические занятия: Образовательные возможности технологии ролевой игры.

Методика ролевой игры формирует навыки (компетенции):

- критического мышления;
- коммуникативные;
- решения поставленной задачи;
- вариативного поведения в проблемных ситуациях;
- наблюдения;
- комментирования.

Методика ролевой игры формирует знания и умения (компетенции):

- обобщения, анализа, восприятия информации;
- постановки цели и выбора путей ее достижения;
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;
- анализировать нормативно-правовые акты в соответствии с уровнем подготовки.

Методологической основой технологии ролевой игры является принцип фальсифицируемости Карла Поппера:

- «Критерия истины нет, есть набор приблизительных знаний, гипотез, чаще всего неточных, ложных. Мы приближаемся к истине, отбрасывая ошибочные, ложные суждения».
- Механизм преодоления ложных суждений — их обсуждение с разных, порой противоположных позиций. В данном случае «игра» — способ приближения к истине.
- Классическая форма ролевой игры — дебаты Карла Поппера.

Основные участники ролевой игры — студенты старших курсов, но в то же время отдельные роли могут исполнить студенты младших курсов, преподаватели. Комментарии волонтеров могут быть очень полезны, они также могут сравнить действия участников с действиями, совершенными в конкретный исторический период по реальному делу. Формирование отдельных навыков предполагает участие в серии ролевых игр с изменяющейся темой

и с углублением и усложнением поставленных задач. Каждый студент должен неоднократно выступать и в качестве активного участника, и в качестве оппонента.

При подготовке к игре и при распределении ролей важно сформулировать, какие именно навыки должны быть сформированы в первую очередь (например, для одного — составление возражения против предлагаемой политической программы, для другого — проведение экспертизы, например, первой Конституции Франции, для третьего — активное участие в дискуссии).

Участники игры, проводя самооценку, наблюдая и комментируя действия своих сокурсников, используют наиболее эффективный метод собственного обучения — обучение других. При этом вырабатываются навыки конструктивной критики, сотрудничества, столь необходимые для дальнейшей профессиональной карьеры.

К ролевой игре необходимо подготовить следующие материалы:

- изучить тему «Великая французская революция» в разделе дисциплины «История государства и права зарубежных стран», составить краткий план-конспект, рассмотрев поэтапно три периода революции и проанализировав каждый этап с позиции эволюции государства и изменения правовой системы;

- каждой группе, которая будет представлять политическую партию, необходимо собрать дополнительную информацию об историческом периоде, который она будет освещать, основываясь на монографических исследованиях и нормативно-правовых актах того времени, например: «Декларации прав и свобод человека и гражданина» 1789 г., Конституции Франции 1791 г., Конституции 1793 г., информации по делу и инструкции для активных участников игры;

- каждая группа – «политическая партия» – должна разработать на основе исследуемого материала программу, которая будет состоять из политической фабулы, исторических портретов лидеров революционного движения, анализа нормативно-правовой базы согласно общепринятой классификации (история создания, источники, структура, свойства и характер правовых отношений, закрепляемых в документе);

- ведущий из числа студентов, который будет проводить игру, должен подготовить вводную информацию по рассматриваемым

событиям и совместно с преподавателем разработать пошаговый план проведения игры.

Технология проведения ролевой игры

План по отработке навыков, описывающий условное занятие, носит рекомендательный характер. Последовательность этапов может быть изменена, хотя придерживаться логики шагов необходимо. Практика проведения таких занятий показывает, что необходимо на первом этапе определить цели и задачи занятия, представить план занятия, распределить роли между студентами, определить время для подготовки к ролевой игре и согласовать возможные результаты. Последним этапом будет сама ролевая игра и деловая обратная связь, а также ролевая обратная связь, установленная в процессе проведения занятия.

Данную цепочку шагов можно представить в виде основных этапов проведения занятий.

1-й этап — мотивация (фокусировка), это, прежде всего, определение темы занятия, например, «Великая французская революция» как одно из ярких исторических событий, насыщенное палитрой историко-правовых фактов, анализ которых в форме игры будет не только способствовать изучению и запоминанию конкретного материала, но и формировать комплекс навыков.

2-й этап — согласование ожидаемых учебных результатов. Преподаватель аргументированно объясняет студентам, что в результате проведения данной игры студенты смогут научиться приемам дискуссии, начать формировать навыки защитника, обвинителя и т.д.

3-й этап — изучение исторического и правового материала. Игра проводится после изучения данной темы на лекционном занятии, поэтому студенты сориентированы на изучение источников и исследований по теме, но им предлагается еще и самостоятельно сделать историографическую подборку материала.

4-й этап — представление плана игры. Преподаватель подробно объясняет студентам, в какой последовательности будет проходить игра. В данном случае ход игры полностью будет отражать события Великой французской революции. Занятие будет состоять из 4 этапов. Так, на первом этапе будут выступать со своими программами студенты, играющие роль революционеров-конституционалистов, на втором этапе студенты-республиканцы,

на третьем этапе студенты-якобинцы, четвертый этап — открытая дискуссия между членами партии, которые критикуют программы друг друга и высказывают замечания по принятым правовым документам. Занятие рассчитано на 4 академических часа.

5-й этап — представление правил игры. Необходимо напомнить, что будут делать активные участники и наблюдатели на каждом этапе. Например, каждая политическая партия должна представить свою политическую программу не более чем в течение 20 минут, затем представители других партий должны высказать замечания и задать вопросы выступающим, ответы на которые выступающие должны дать на четвертом этапе игры.

6-й этап — распределение ролей. Необходимо заблаговременное оптимальное планирование распределения по ролям с учетом интереса студентов, опыта предыдущих занятий, взаимных симпатий друг к другу. Преподаватель помогает студентам распределиться по трем группам, которые в ролевой игре будут называться политическими партиями: конституционалисты, республиканцы, якобинцы. Участники в соответствии с их ролями получают задание: подготовить политическую программу, проанализировать нормативно-правовые документы за исторический период, который будет проигрываться, а также проанализировать материал, касающийся программы других политических партий, подготовить заранее вопросы и провести экспертизу нормативных документов, принятых в другие исторические периоды, которые планируется рассматривать в игре.

7-й этап — подготовка к ролевой игре. При необходимости участники могут договориться об увеличении времени на подготовку: готовиться можно как индивидуально, так и в группе, в которой планируется выступление.

8-й этап — ролевая игра. Активные участники действуют в соответствии со своими ролями, предполагается, что в процессе выступления каждый участник представится как реальный исторический персонаж, где кратко осветит «свою» биографию и роль в исторических событиях. Персонажи игры должны будут представить свою политическую программу, проанализировать документы, принятые, например, в период конституционной монархии. После полученной информации представители других политических партий активно задают вопросы и делают замечания,

ответы на которые партии дают на последнем этапе игры в открытой дискуссии. Вся ролевую игру организывает ведущий, который выбирается из числа студентов, за ходом игры наблюдают приглашенные эксперты-преподаватели, которые не должны вмешиваться в процесс игры, их задача – вести записи для последующего комментирования.

10-й этап — ролевая обратная связь. Открытая дискуссия, которая предполагает, что участники игры отвечают на заданные вопросы и замечания, отстаивая, прежде всего, позицию своей партии и собственные политические интересы.

11-й этап — деловая обратная связь. Участники игры, выйдя из роли, оценивают друг друга, письменно давая оценку партиям-«противникам», оценивая их выступление по следующим позициям: новизна в раскрытии темы, фактологическая точность, аргументированность, эмоциональность, умение вести дискуссию, отвечать на вопросы.

12-й этап — комментирование специалиста, когда приглашенный преподаватель (или студенты старших курсов) комментирует выступление политических партий, оценивает предыдущие комментарии, выявляет их плюсы и минусы.

13-й этап — выявление связи с другими занятиями, дисциплинами и курсами. На этом этапе участники видят возможности, открывающиеся посредством изучения предыдущих и последующих дисциплин, а также раскрывают потенциал занятий для развития профессиональных навыков. Например, дисциплина «История государства и права зарубежных стран» тесно связана с такими дисциплинами, как «Теория государства и права», «Римское право», «История отечественного государства и права», «Конституционное право зарубежных стран». Таким образом, темы, рассматриваемые при изучении данной дисциплины, позволят установить предметную связь с правовыми дисциплинами и сформировать общекультурные и профессиональные компетенции студентов.

Процесс подготовки ролевой игры можно представить в виде примерного процентного соотношения времени на проведение отдельных ее элементов.

Первый блок включает в себя мотивацию (фокусировку), согласование ожидаемых результатов и договоренность о понятиях и терминах и занимает 15% процесса подготовки к ролевой игре.

Второй блок — представление плана и правил игры и демонстрация — занимает 10% игрового времени.

В третьем блоке осуществляется распределение ролей и непосредственно подготовка к ролевой игре (15% игрового времени).

25% времени занимает четвертый блок — сама ролевая игра.

И, наконец, пятый блок включает в себя ролевую и деловую обратную связь, комментирование специалиста и связь с другими занятиями, курсами и дисциплинами и занимает 35% игрового времени.

Как показывает практика, наиболее ценным этапом ролевой игры является «деловая обратная связь», которая проводится в соответствии с правилами комментирования. Важным моментом является тщательное планирование времени, отводимого на каждый этап ролевой игры, а также соблюдение плана для продуктивного обсуждения действий активных участников. Только в этом случае игра приобретает обучающий эффект. Планирование времени является не просто вспомогательным действием, а отработкой навыков организации работы, управления временем, планирования беседы, выступления в суде и т.д.

Техника комментирования (обратной связи)

Основной частью интерактивного занятия является непосредственно само упражнение, включающее ролевую игру, дискуссию, обсуждение в малой группе и т.п. Однако, немаловажное значение, особенно при развитии практических навыков, имеет также и заключительная часть занятия, состоящая из подведения итогов, анализа, самооценки и комментирования действий участников. Цель комментаторов (или наблюдателей) — выявить ошибки, промахи и неточности и наметить пути их исправления.

Тем не менее, студент не всегда способен адекватно и благожелательно воспринимать критические комментарии коллег, преподавателя или приглашенного специалиста. В этом случае, к сожалению, комментарий может не достичь своих целей. Естественно, первой реакцией является отторжение. Студент, подвергшийся критике, замыкается и при повторном упражнении часто повторяет те же ошибки. Другая возможная реакция — оправдание.

Критикуемый начинает оправдывать свои действия: «Вы меня не так поняли, я имел в виду другое, я делал все правильно». Спор порождает опасность конфликта, при повторном упражнении студент может намеренно повторять те же ошибки в стремлении доказать свою правоту.

Очевидно, что желаемой реакцией на критические комментарии является понимание. «Я понял, где был не прав, понял, что именно вы имеете в виду...». В итоге критикуемый студент может самостоятельно объяснить недостатки выполненной задачи и найти более эффективные приемы работы. При повторе упражнения он постарается избежать прежних ошибок.

Таким образом, если комментарий все же достиг своей цели, то критикуемый студент осознает и внутренне переживает ситуацию снова, формируя при этом новый образ поведения.

Важно не забывать, что комментатору (или наблюдателю) необходимо обращать внимание и на успешные действия, и на находки студента. Более того, нужно проанализировать эти удачные ходы, показать их позитивные результаты и возможность применения в аналогичных ситуациях.

Итак, при обсуждении действий участников игры необходимо сначала дать критикуемому возможность оценить себя самому. Не нужно забывать с уважением относиться ко всему, что делают участники игры, находить успехи в их действиях и сообщать обо всех их достижениях. Немаловажно одобрять творческий подход, самостоятельные находки и неожиданные ходы, при этом не забывая, что единственно верного решения и подхода нет, что могут быть и другие варианты. Необходимо высказываться кратко и точно, а критикуя, ограничиваться лишь двумя-тремя темами.

И, наконец, самое главное и самое сложное — сохранить сбалансированный (критический и одновременно благожелательный) настрой.

Обобщив представленный опыт, следует отметить, что такие интерактивные методы обучения, как МДИ и ролевая игра решают главную задачу современного высшего профессионального образования — повышают личную активность и мотивацию студентов к учебной и будущей профессиональной деятельности. Пассивная позиция студента заменяется активной, он становится непосредственным субъектом образовательного процесса, спо-

собным к моделированию различных ситуаций профессиональной деятельности, а это, несомненно, способствует повышению уровня подготовки будущего специалиста и качества образовательной услуги.

Литература

1. Дмитриев Д.В. Семь инструментов успеха в работе бизнес-тренера. СПб., 2008.
2. Докукин А.В. Применение компьютерных деловых игр в учебном процессе // Школьные технологии. 2009. № 2. С. 59—62.
3. Метафорическая деловая игра: Практическое пособие для бизнес-тренера / Под ред. Ж.Завьяловой. СПб.: Речь, 2006.
4. Методика преподавания экономических дисциплин: Основы концепции, направленной на активизацию процесса обучения / Ф.-Й.Кайзер, Х.Камински / Пер.с нем. 2-е изд., дораб. М., 2007.
5. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. М., 2002.
6. Разнова Н.В., Филимоненко И.В. Изучение требований рынка труда в системе профессионального образования // Рынок труда и рынок образовательных услуг. Регионы России. Федеральный информационный ресурс. URL: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/21_raznova.htm.

6. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ЭТИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА В ПРЕПОДАВАНИИ ОСНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ

Подготовка студентов по направлению «Педагогическое образование» предполагает как целенаправленное формирование профессионально-нравственных основ личности, так и создание необходимых условий (гуманитарная подготовка, духовная атмосфера в вузе и на базах практики студентов, гуманизация организации учебного процесса и жизнедеятельности студентов) для развития личности.

Основными компетенциями обучающихся, формируемыми в результате освоения дисциплины «Основы профессиональной этики», являются:

— понимать значение культуры как формы человеческого существования и руководствоваться в своей деятельности современными принципами толерантности, диалога и сотрудничества (ОК-3);

— осознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1);

— включаться во взаимодействие с родителями, коллегами, социальными партнерами, заинтересованными в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса (ПК-5);

— организовывать сотрудничество обучающихся и воспитанников (ПК-6);

— быть готовым к взаимодействию с коллегами, к работе в коллективе (ОК-7);

— быть готовым к толерантному восприятию социальных и культурных различий, уважительному и бережному отношению к историческому наследию и культурным традициям (ОК-14);

— обладать способностью использовать навыки публичной речи, ведения дискуссии и полемики (ОК-16);

— обладать способностью нести ответственность за результаты своей профессиональной деятельности (ОПК-4).

Для формирования профессиональных компетенций на занятиях по дисциплине «Основы профессиональной этики» приме-

няются различные формы и методы работы: изучение, а затем составление этического кодекса; самооценка и взаимооценка нравственных качеств; ролевые игры по ситуациям взаимодействия педагога с детьми, коллегами, родителями; рисование пиктограмм по основным принципам педагогической деятельности; кейс-метод и др.

Важным для формирования культуры поведения личности в соответствии с профессиональными требованиями мы считаем *этический эксперимент*. Выполнение экспериментального задания требует от студентов не только выработки определенной установки сознания, но и конкретной деятельности. Смысл этого эксперимента связан с попыткой организовать свою жизнь, хотя бы в течение трех дней, согласно «идеальной нравственности» (как Вы ее себе представляете). Трудно осуществить его в «чистом» виде, поскольку разнообразие, противоречивость, непредсказуемость нашего бытия не укладываются в жесткие рамки и далеко не всегда соответствуют нашим ожиданиям, предположениям, намерениям, но это интересно.

Схема эксперимента «Жизнь по образцу идеальной нравственности».

1. Теоретическая часть. Задача: осмыслить «идеальную нравственность» и вытекающие из нее установки.

— Основания «идеальной нравственности»;

— Их конкретизация: запреты, предписания (каким должен быть идеальный педагог, гражданин, студент, дочь (сын) и т.д.).

2. Самоанализ. Задача: применить систематизированные знания для самоанализа.

— Ваше представление о себе: пороки, добродетели, нравственный облик и т.п.;

— Дайте себе общую нравственную оценку (поставьте «диагноз»);

— Определите свои перспективы в деле нравственного самосовершенствования.

(Для самоанализа используются данные, полученные студентом при проведении на занятиях тестов «Определение уровня общительности», «Этикет и культура общения», «Любят ли Вас люди», «Умеете ли Вы слушать и слышать другого?», а также ре-

зультаты групповой деятельности «Самооценка и самооценка профессионально значимых нравственных качеств»).

3. Разработка плана деятельности на три дня. Задача: конкретизировать созданный «этический фундамент», адаптировать его к определенному периоду жизни.

— Что нельзя позволять себе по отношению к близким, дальним, самому себе;

— Что следует делать: этикетные нормы, поступки, знаки внимания, слова и т.п. (Можно задавать себе еще более конкретные задания, например: каждый день совершать три добрых дела и т.п. Особое внимание обратите на отношение к «врагам»).

4. Мотивационная часть. Задача: подготовить разум, волю, чувства к проведению эксперимента; предварительное «проигрывание» эксперимента.

5. Практическая часть. Задача: максимально добросовестно в течение трех дней осуществить все задуманное, вести «дневник» эксперимента.

6. Выводы. Задача: обобщить результаты эксперимента.

— Оцените Ваш эксперимент в целом и в частностях: как Вы себя чувствовали, происходили ли какие-то изменения, как относились к Вам окружающие, какие были неудачи и т.п.;

— Определите возможные последствия эксперимента.

Результаты оформляются в письменной форме. Стилистика может быть различной. Это может быть строгая манера описания, соответствующая предложенной схеме, или оригинальная, зарисовка в форме эссе.

Материалы экспериментов позволяют судить о культуре этического мышления и поведения студентов, которые изучались посредством контент-анализа отчетов о проведении этического эксперимента.

Контент-анализ (буквально: «анализ содержания») (Богомолова, Стефаненко, 1992) — метод выявления и оценки специфических характеристик текстов и документов, в котором в соответствии с целями исследования выделяются определенные смысловые единицы содержания, а затем подсчитывается частота их употребления.

Контент-анализ дает возможность выявлять отдельные нравственные характеристики авторов отчетов: умение пользоваться

этическим знанием для самоанализа, применять нравственные нормы в конкретной ситуации, умение осуществлять на практике нравственные помыслы и превращать их в повседневную норму поступка.

Тексты сочинений были поделены на структурные единицы — разделы, поскольку при написании отчетов студенты придерживались одного плана изложения. В качестве основных единиц при анализе текстов выступали: 1) слово (отражающее этические термины), 2) суждение, 3) персонаж. Каждая единица рассматривается в контексте общей структуры.

Мы проанализировали отчеты о проведении этического эксперимента 30 студентов (27 девушек и 3 юноши).

Основными **«персонажами»** сочинений стали:

«Я сам» как организатор и субъект эксперимента, главное действующее лицо всех отчетов. Как объект, нуждающийся в особом внимании и совершенствовании — 5 упоминаний.

«Родители, мама, папа, бабушка, близкие люди» — действующие лица в 29 отчетах.

«Младшие братья, сестры, племянники» — младшие родственники, нуждающиеся в заботе, упоминаются в 13 случаях.

«Друзья и знакомые». Под эту категорию попадают все упоминания о друзьях, приятелях, подругах, бывших одноклассниках, товарищах по учебной группе, молодых людях, девушках и т.п., присутствуют в 26 сочинениях.

«Преподаватели» — упоминания об учителях, преподавателях, сотрудниках университета, встречаются 6 раз.

«Враги». Под эту категорию попадают люди, с которыми у автора был конфликт и не поддерживались отношения. Таких высказываний встретилось всего 5, несмотря на то, что в плане эксперимента предлагалось особое внимание обратить на отношение к «врагам».

«Люди» (другие, незнакомые). Под эту категорию попадают высказывания о посторонних людях: незнакомых, встречающихся в общественных местах, о людях вообще, об обществе и т.п. — в 4 отчетах.

«Животные». Упоминание об отношении к животным встретилось в одном сочинении.

В разделе «Представление о себе» мы выделили 3 группы: «*Я хороший*» — высокая самооценка, большой перечень положительных качеств, допускаются 1—2 несущественных недостатка (опаздываю на встречи, слишком требовательна к окружающим) — 6 студентов; «*Я в основном хороший*» — дается общая положительная самооценка, наряду с достоинствами выделяются пороки (вспыльчивость, лень, гордость, раздражительна, могу обидеть и др.) — 19 человек; «*Я самокритичный*» — в целом положительная оценка себя как личности, но в характеристике указаны 1—3 достоинства и ряд недостатков (долго помню обиду и злость, часто ругаюсь, не помогаю по дому, даю волю эмоциям и др.) — 5 человек.

В разделе «План совершенствования» выделяются категории «нельзя», «поступки», «поведение», которые нацелены на содержательную характеристику планируемых в ходе эксперимента изменений в отношении к другим людям и самому себе.

Категория «Нельзя» — действия, состояния, этикетные нормы, которые нельзя позволять себе по отношению к ближним, дальним, самому себе. Высказывания-запреты проявились со следующей частотой: «не быть вспыльчивой, раздражительной, не обижаться на мелочи» (13), «нельзя ссориться, ругаться, спорить» (12), «не грубить» (10), «не быть слишком требовательной к окружающим, не высказывать отрицательное отношение к чужим поступкам, не обсуждать других, не критиковать» (10), «никого не обидеть» (3), «не опаздывать на занятия, встречи» (2), «не обижаться на критику» (1), «не обманывать» (1), «не откладывать на завтра то, что можно и лучше сделать сегодня» (1).

Категория «Поступки» — это упоминания о конкретных действиях, которые, по мнению авторов сочинений, соответствуют этическим нормам и их необходимо выполнять.

По отношению к родителям и близким представления и проявления нравственного поведения студентов очень схожи. Наиболее типичными были следующие действия: провести время с родителями (посмотреть фильм, сходить на каток или по магазинам и др.) (12); пожелать родителям (маме или папе) доброго утра / спокойной ночи (11); поговорить с родителями, поинтересоваться настроением, делами на работе (11); сказать о своей любви и поблагодарить родителей за что-либо (6); заниматься с младшими

братьями, сестрами, племянниками: поиграть, выучить уроки и др. (6). Только один поступок — написать письмо бабушке — встречается однократно.

Друзьям и товарищам студенты планируют отправить СМС или позвонить, поговорить, поинтересоваться «Как дела?» (12), пригласить в гости / сходить в гости (приготовить что-нибудь вкусненькое) (3), дать товарищам списать конспект (2).

Собираются поздороваться с врагами, знакомыми, преподавателями 6 авторов сочинений, позвонить или заговорить с человеком, с которым поссорились — 4.

Планы совершенствования нескольких студентов связаны с учебной деятельностью: подготовиться к зачету, семинару, заниматься в университете (4), не отвлекаться, не разговаривать с друзьями во время занятий (2). Одна девушка включила в планы своего эксперимента заботу о братьях наших меньших — выгуливать и кормить вовремя собачку.

Категория «Поведение» — общие этикетные нормы, которых необходимо придерживаться в различных ситуациях в отношении к близким, друзьям, знакомым и самому себе. Наиболее востребованной нормой стало *проявление положительных эмоций в общении*, отмеченное в 24 отчетах (варианты ответов: «быть веселой и жизнерадостной», «улыбаться», «сдерживать плохое настроение»). Часть студентов конкретизирует нормы поведения по отношению к людям: «помогать в решении проблем» (5), «делать комплименты, говорить хорошие, добрые слова» (6), «выслушать человека» (3), «принимать человека таким, как он есть» (2) и «приветливо относиться к врагам» (3).

Некоторые авторы называют личностные качества, которые необходимо проявлять в общении: быть вежливым (5), внимательным (3), отзывчивым (3), добрым (3), искренним (2), справедливым, честным, сдержанным, рассудительным, ответственным, деликатным и др.

Всего 5 высказываний свидетельствуют о стремлении молодых людей изменить отношение к себе: больше времени уделять саморазвитию, прилагать усилия для улучшения себя (3), вести здоровый образ жизни (2), не быть слишком самокритичной (1).

В «Осуществлении задуманного» мы выделили группы ответов, свидетельствующие о степени реализации задуманного: «вы-

полнила все» — 16; «выполнила почти все» — 12; «сделала усилие, сложно было держать себя в руках» — 13; «забывала» — 4; «не выдержала, поругалась» — 6. Можно утверждать, что большинство студентов на протяжении трех дней эксперимента придерживались тех задач, которые поставили перед собой. О стремлении максимально полного воплощения задуманного в жизнь свидетельствует то, что 9 человек в своих отчетах записали, что «встали пораньше» в день эксперимента.

В разделе «Самое сложное» мы отметили трудности, с которыми пришлось столкнуться молодым людям при проведении эксперимента: «быть сдержанной, не ругаться» (7), «быть терпимой к людям» (2), «выполнять многочисленные просьбы друзей и близких» (4), «быть искренним по отношению к себе» (1), «рано вставать и следовать заданному графику» (1), «первой начать общаться с человеком, который тебе неприятен» (1).

Всего в 5 отчетах было указано, что выполнение этических норм в ходе эксперимента «не было сложным». Многим студентам пришлось «прилагать усилия, постараться» (13), чтобы выполнить задуманное.

Раздел «Результаты» отражает оценку эксперимента студентами и оценку их деятельности за это время со стороны окружающих.

Категория «Чувства» — эмоциональное самочувствие авторов в период эксперимента. «Положительные эмоции», связанные с экспериментом отметили 19 человек. При этом 7 высказываний связаны с осознанием выполненного нравственного долга и совершением добрых поступков; в 6 случаях авторы отмечают удовлетворение от собственных усилий по выполнению задуманного; 6 студентов связывают радостные ощущения от сложившихся взаимоотношений с близкими. «Напряжение, дискомфорт» во время проведения эксперимента отметили 7 человек.

Категория «Самооценка эксперимента» — общие выводы о проведенном эксперименте. «Неопределенную оценку», выраженную в высказывании «кардинальных изменений не произошло» указали 4 человека. Подавляющее большинство (26 человек) дали «положительную оценку» выполненного задания: 10 студентов отметили основные результаты, достигнутые в ходе его реализации «эффективен для самосовершенствования» (10), «позво-

лил по-новому взглянуть на себя» (3), «появился новый опыт» (3), «помирилась с человеком, с которым находилась в ссоре» (3), «осознала многие свои ошибки в отношении к окружающим и постараюсь их исправить», «обратил внимание на “мелочи”, которых раньше не замечал», «теперь я поняла, что можно успеть все, если хотеть и правильно распределить время», «стало меньше ссор и конфликтов с близкими», «поняла важность и ценность семейных отношений», «убедились в важности участия в жизни друг друга», «вынесла новую традицию — с утра создавать маме хорошее настроение с помощью добрых слов».

В разделе «Оценка окружающих» отражено отношение окружающих людей к изменениям, происходящим в поведении экспериментирующих студентов.

Первая группа «Заметили изменения» — в отчетах 21 студента отмечено, что близкие, знакомые или друзья заметили изменения в поведении, происходящие во время эксперимента, но реакция на эти перемены была различной: «обрадовались, хвалили» — 5, «отнеслись как к должному» — 5, «отнеслись с недоверием» (удивились; подумали, что что-то случилось; родители решили, что добивается, чтобы что-то купили) — 10. Данные результаты свидетельствуют о том, что многие студенты далеко не всегда выполняют элементарные этикетные нормы, особенно по отношению к родным и близким людям. Потребовалось проведение этического эксперимента для того, чтобы молодые люди уделили внимание своим родителям, сказали, что любят их, пожелали им доброго утра и взяли на себя часть домашних забот.

Вторая группа «Не заметили изменений»: в отчетах 4 студентов отмечено, что их поведение изменилось незначительно, они и так выполняли большинство этических требований, поэтому близкие и знакомые не заметили происходящих изменений и приняли все действия как должные.

Третья группа «Ответили взаимностью» — в ответ на «экспериментальные» поступки студентов окружающие отвечали тем же (11 человек): «стали лучше относиться ко мне», «здоровались и общались даже те, с кем раньше были конфликты», «стали добрее и приветливей», «шутили и смеялись, были открыты к общению», «тоже извинилась», «мама отметила, что сама бывает не права и ругает без причин».

Раздел «Перспектива» отражает возможные последствия эксперимента и желание/нежелание студентов продолжить выполнять нравственные требования, осуществляемые во время эксперимента.

«Жизнь продолжается» — так можно охарактеризовать стремление 22 молодых людей продолжить и после эксперимента жить «по образцу идеальной нравственности» или, по крайней мере, стремиться к этому. Наиболее типичные фразы: буду такой всегда (постараюсь быть такой), продолжаю вести себя так же — 12, буду над собой работать, буду воспитывать свой характер — 6, дальнейшее внедрение в повседневной жизни будет совершенствовать отношения с людьми и обществом в целом — 3.

«Эксперимент закончен» — к данной группе отнесли высказывания 6 человек, которые не видят перспектив продолжения «экспериментальных» планов в последующей жизни. При этом 2 студента отметили, что им не хочется меняться, так как «люди и так ко мне тянулись», перспектив своего нравственного совершенствования они не видят. Высказывания трех человек сводятся к фразе «стать идеальным невозможно и не хочу». Подобную позицию они объясняют трудностями, связанными с выполнением многочисленных просьб, поручений и добрых дел в ходе эксперимента.

Таким образом, морально-этическим проблемам формирования личности студента, по нашему мнению, должно уделяться соответствующее внимание в учебном процессе и даже повседневной жизни. Важно, чтобы молодые люди не только усвоили нормативные требования профессиональной этики, но и были хорошо подготовлены к преодолению реальных морально-этических трудностей, встречающихся в социальной практике.

7. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ПРОЕКТОВ В ОБУЧЕНИИ СТУДЕНТОВ НАПРАВЛЕНИЯ ПОДГОТОВКИ «ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И АРХИВОВЕДЕНИЕ» (БАКАЛАВРИАТ)

Проектирование как вид самостоятельной деятельности представляет собой важный элемент обучения студентов направления подготовки 034700 «Документоведение и архивоведение» (бакалавриат).

Область профессиональной деятельности бакалавров по данному направлению включает: документационное обеспечение управления и управление отдельными процессами в сфере архивного дела; создание локальной нормативной базы документационного обеспечения управления и архивного дела; рационализацию документооборота, технологии обработки документов с целью их сохранности и передачи на хранение; организацию хранения, учета, комплектования, экспертизы ценности документов.

Для освоения области профессиональной деятельности студентам необходимо изучить теоретические и практические основы ряда базовых дисциплин и курсов по выбору. Отдельное внимание следует уделить учебным дисциплинам «Организационное проектирование», «Организация секретарского обслуживания» и «Технические средства управления», т.к. в рамках их освоения предполагается разработка исследовательских проектов.

Под *проектом* авторы предлагают понимать поэтапно разработанную организационную и документационную систему, внедряемую в процесс управления.

Организационная составляющая предполагает определение студентами действий, необходимых для достижения какой-либо цели (например, организации совещания или деловой поездки руководителя, оснащённости офисного пространства техническими средствами управления).

Документационная составляющая заключается в создании студентами всего комплекса необходимых документов по конкретным поводам, предложенным в проектных заданиях. При этом оценивается правильность составления и оформления документов.

Использование метода проектов позволяет студентам в полной мере освоить принципы рационализации и внедрения предложений по улучшению информационно-документационного обеспечения управления организации или учреждения.

Наряду с другими формами организации учебной деятельности студентов выполнение проектных работ в наибольшей степени способствует пониманию студентами специфики их будущей профессии и формированию компетенций, необходимых для ведения профессиональной и научной деятельности.

Важно отметить, что в научной литературе термин «компетенция» трактуется неоднозначно. Э.Ф.Зеер под компетенциями понимает обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности [3].

В.И.Байденко определяет, что термин «компетенция» служит для обозначения интегрированных характеристик качества подготовки выпускника, категории результата образования, а термин «профессиональные компетенции» связан с готовностью и способностью целесообразно действовать в соответствии с требованиями дела, методически организовано и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности [1].

Л.Р.Фионова под компетенциями понимает качества личности, задаваемые по отношению к определенному кругу процессов, нормативные обязанности и полномочия [7. С. 13].

В соответствии с ФГОС по направлению подготовки 034700 «Документоведение и архивоведение» (бакалавриат) учебные дисциплины «Организационное проектирование», «Организация секретарского обслуживания», «Технические средства управления» направлены на формирование у студентов следующих компетенций:

Общекультурные компетенции (ОК):

— способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность (ОК-4);

— способность владеть культурой мышления, обобщать, анализировать, воспринимать информацию, ставить цели и выбирать

пути их достижения, логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-5);

— способность использовать на практике умения и навыки в организации исследовательских и проектных работ, в управлении коллективом (ОК-7);

— способность проявлять инициативу, в том числе в ситуациях риска, брать на себя всю полноту ответственности (ОК-8).

Профессиональные компетенции (ПК):

— анализировать основные положения и методы социальных, гуманитарных и экономических наук, способность использовать их при решении социальных и профессиональных задач, анализировать социально значимые проблемы и процессы (ПК-5);

— самостоятельно работать с источниками информации, непрерывно совершенствовать уровень профессиональной подготовки (ПК-6);

— владеть навыками поиска источников и литературы, использования правовых баз данных, составления библиографических и архивных обзоров (ПК-7).

В области научно-исследовательской деятельности:

— выявлять тенденции развития информационно-документационного обеспечения управления и архивного дела (ПК-12);

— владеть навыками реферирования и аннотирования научной литературы, навыками редакторской работы (ПК-13);

— выявлять и отбирать документы для разных типов и видов публикаций (ПК-14).

В области организационно-управленческой деятельности:

— создавать и вести единые (корпоративные) системы документационного обеспечения управления и архивного хранения документов в организации на базе новейших технологий (ПК-17);

— организовывать работу службы документационного обеспечения управления и архивной службы (ПК-18);

— разрабатывать нормативные акты и нормативно-методические документы (положения, инструкции и др.) по ведению документационного обеспечения управления и архивного дела (ПК-19);

— владеть законодательной и нормативно-методической базой документационного обеспечения управления и архивного дела, ориентироваться в правовой базе (ПК-20).

В области технологической деятельности:

— совершенствовать технологии документационного обеспечения управления и архивного дела на базе использования средств автоматизации (ПК-26);

— владеть методами защиты информации (ПК-27).

В области проектной деятельности:

— владеть принципами и методами упорядочения состава документов и информационных показателей (ПК-29);

— владеть принципами организации служб документационного обеспечения управления и архивной службы (ПК-30);

— владеть методами оптимизации документопотоков (ПК-31) [6].

Овладение данными компетенциями позволяет студентам трудоустроиться в документационные, информационные, кадровые, аналитические, архивные службы коммерческих, государственных предприятий и организаций, органов государственной власти и управления, а также в органы государственной службы.

Одной из базовых дисциплин направления подготовки «Документоведение и архивоведение» является **«Организационное проектирование»**.

В научной литературе термин «организационное проектирование» рассматривается либо как комплекс работ по созданию и развитию организации, либо как разработка проекта системы управления, ее основных элементов в виде комплекса документов.

В рамках учебной дисциплины «Организационное проектирование», преподаваемой на 2 курсе направления подготовки 034700 «Документоведение и архивоведение» (бакалавриат), организационное проектирование рассматривается как создание организационного проекта по рационализации систем управления, движения документов в организации и технического оснащения документационных служб.

В целом дисциплина является базовой частью профессионального цикла основной образовательной программы бакалавров,

обучающихся по направлению 034700 «Документоведение и архивоведение». Она преподается в 3—4 семестрах. Базируется на знаниях, полученных студентами при изучении курсов «Документоведение», «Архивоведение», «Документная лингвистика» и т.д.

Для изучения теоретических и практических основ дисциплины «Организационное проектирование» студентам предлагается выполнить проекты по следующим проблемам:

- рационализация организационной структуры предприятия;
- рационализация деятельности управленческого звена организации;
- разработка алгоритма создания организационно-распорядительных и информационно-справочных документов;
- совершенствование технического оснащения документационных служб (на примере организаций г.Нижевартовска);
- внедрение системы электронного документооборота в деятельность организации, функционирующей на территории города и т.д.

Для выполнения проекта студенты объединяются в группы по 2—3 человека, что дает возможность проявить индивидуальные способности и умение работать в коллективе. Они занимаются разработкой организационного проекта, который включает в себя несколько структурных компонентов: титульный лист, оглавление, введение, основную часть (при этом слова «Основная часть» не пишутся, а указываются названия разделов проекта), заключение, список использованных источников и литературы, приложения.

Титульный лист организационного проекта является первым листом работы и входит в общее количество страниц, но не нумеруется. На титульном листе указываются:

- наименование учреждения или организации, на территории которой разрабатывается организационный проект;
- название организационного проекта;
- фамилия, имя, отчество разработчиков проекта;
- их должностной статус;
- фамилия, имя, отчество руководителя проекта;
- его должностной статус, ученая степень и ученое звание;
- город и год разработки организационного проекта.

Оглавление включает в себя наименования структурных частей работы с указанием их начальных страниц (введение, названия разделов, параграфов, заключение, список использованных источников и литературы, приложения).

Во «*Введении*» необходимо отразить следующие моменты:

1. Охарактеризовать объект исследования и проектирования, т.е. проанализировать проблемы, существующие в организации, и обосновать необходимость их решения.

2. Выявить состав рабочей группы. Важно отметить, что существуют принципы формирования таких групп: принцип неоднородности заключается в том, что рабочая группа должна объединять людей с различными способностями; принцип сработываемости предписывает привлекать в рабочую группу исследователей, склонных и способных работать вместе и т.д. В этом разделе необходимо определить и четко разграничить полномочия участников рабочей группы.

3. Определить цель организационного проекта, которая должна быть неразрывно связана с его тематикой.

4. Выявить задачи проекта, сформулированные в виде конкретных вопросов, которые должны быть отражены в пунктах плана основной работы.

5. Проанализировать источниковую базу проекта. Для этого необходимо классифицировать источники по хронологическому либо проблемному принципам, а затем дать им общую характеристику.

6. Определить методологию организационного проекта. В качестве основных методов могут выступать организационное моделирование, экспертный метод, метод структуризации целей, метод аналогии, наблюдение, классификация и т.д.

В *первом разделе* работы, в зависимости от выбранной темы организационного проекта, студентам необходимо:

1. Проанализировать структуру и штатный состав аппарата управления. В частности, познакомиться с характером основных взаимоотношений с выше- и нижестоящими организациями; проанализировать количество и общую характеристику объектов управления; проанализировать количество структурных подразделений аппарата управления, их штаты и основные функции; выявить основные функциональные взаимосвязи между подраз-

делениями; охарактеризовать основные документы, которыми они обмениваются.

2. Изучить документооборот (это движение документов в организации с момента их создания или получения до завершения исполнения или отправления) аппарата управления, т.е. определить объем входящей и исходящей документации аппарата управления за ряд лет; охарактеризовать состав входящей и исходящей документации; проанализировать распределение документов по структурным подразделениям.

3. Вывить уровень технического оснащения аппарата управления: определить количество средств организационной и компьютерной техники и характер их использования; наличие централизованных служб технического обслуживания; выявить существующие потребности в технических средствах [5].

4. Охарактеризовать технологию выполнения управленческих работ, т.е. представить характеристику основных видов работ и способов их выполнения; проанализировать организацию рабочих мест и условий труда сотрудников организации; определить наличие потерь рабочего времени.

На основе полученных выводов и результатов студенты выявляют проблемы в деятельности аппарата управления либо организации в целом, которые можно решить путем разработки организационного проекта.

Во *втором разделе* организационного проекта студентам необходимо определить и описать мероприятия по решению существующих проблем в организации. Например, можно предложить введение дополнительной штатной единицы в деятельность структурного подразделения на основе разработки фотографии рабочего дня и вычисления необходимости осуществления данной меры. Можно сконцентрировать внимание на совершенствовании технического оснащения документационной службы на основе составления схемы расположения технических средств в отделе и разработки рекомендуемой схемы технического оснащения рабочих мест сотрудников отдела (при этом необходимо составить смету расходов и другую сопроводительную документацию).

Заключение завершает изложение материала в работе. Оно обычно включает общие выводы по теме организационного про-

екта, их соответствие поставленным целям и задачам, возможно изложение перспективы дальнейшей работы.

Не следует включать в эту часть работы цитаты и примеры.

Список использованных источников и литературы располагается после основного текста и дает возможность разработчику проекта документально подтвердить достоверность и точность фактического материала, на основе которого строятся рационализаторские предложения.

Приложения являются иллюстративным материалом к организационному проекту. Они должны быть напрямую связаны с его текстом. Приложения могут включать образцы документов, примеры их оформления, графики и схемы, диаграммы, таблицы и т.п. Размещают приложения в порядке упоминания о них в тексте. Каждое приложение начинается с нового листа и нумеруется. В правом верхнем углу пишется слово «Приложение» с порядковым номером и указывается его название. В тексте делаются соответствующие ссылки.

Текст организационного проекта необходимо оформлять на листах формата А4 с одной стороны. Компьютерный набор текста производят через полтора интервала, размер шрифта — 14, шрифт Times New Roman. Проект следует печатать, соблюдая на каждой странице следующие размеры полей: левое — 3 см, правое — 1,5 см, верхнее и нижнее — по 2 см.

Все страницы проекта нумеруются арабскими цифрами в нижнем поле по центру без кавычек, дефисов и других знаков препинания. Титульный лист и оглавление не нумеруют, но включают в общий объем организационного проекта.

Разделы, подразделы, пункты в проекте также нумеруются арабскими цифрами. Они пишутся с новой страницы под соответствующим заголовком. Заголовки структурных элементов проекта следует располагать в середине строки без точки в конце и печатать прописными буквами, не подчеркивая. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание разделов и подразделов. Их следует печатать с абзацного отступа без точки в конце, не подчеркивая.

Вне зависимости от способа выполнения работы качество напечатанного текста должно удовлетворять требованию его четко-

го воспроизведения, необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения.

Ссылки в проекте оформляются в виде подстрочных ссылок. Они печатаются через одинарный интервал, размер шрифта — 10, шрифт Times New Roman.

Работа над организационным проектом завершается его публичной защитой на практических занятиях по дисциплине «Организационное проектирование». Защита не должна превышать по времени 5—7 минут.

Отметка за проект выставляется на основе его соответствия определенным критериям, с которыми студенты знакомятся в начале проведения оргпроектных работ. Это позволяет им заранее планировать структуру и логику изложения материала в основной части организационного проекта.

Таблица 7.1

Критерии оценивания проекта студентов

№	Качественные характеристики работы	Баллы
1.	Правильность оформления проектной работы	3
2.	Соответствие содержания работы заявленной теме	7
3.	Степень самостоятельности в изложении	5
4.	Практическая ценность работы	7
5.	Умение делать выводы	5
6.	Наглядность и качество иллюстративного материала	3
	ИТОГО:	30

Таким образом, учебная дисциплина «Организационное проектирование» занимает важное место в подготовке студентов, обучающихся по направлению подготовки «Документоведение и архивоведение» (бакалавриат). Теоретические и практические основы данной дисциплины позволяют студентам овладеть навыками составления организационных проектов, необходимых для совершенствования деятельности аппарата управления организации, рационализации и унификации схемы движения документов в организации.

В рамках направления подготовки «Документоведение и архивоведение» метод проектов может быть использован при выполнении самостоятельной работы по курсам по выбору «Организа-

ция секретарского обслуживания» и «Технические средства управления».

Дисциплина **«Организация секретарского обслуживания»** входит в блок курсов по выбору студента по направлению подготовки «Документоведение и архивоведение» и преподается в 5 семестре.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных студентами при изучении курсов: «Документоведение», «Организация и технология документационного обеспечения управления», «Документная лингвистика».

Цель курса — ознакомить студентов с организацией современного секретарского обслуживания, раскрыть сущность основных принципов данной профессиональной деятельности.

К основным темам курса относятся следующие: «Место и роль профессии секретаря в современном обществе. Основы организации труда», «Регламентация должностных обязанностей секретаря», «Административные функции секретаря», «Организационные функции секретаря», «Делопроизводственные функции секретаря», «Аналитические функции секретаря», «Технические функции секретаря» и др.

Изучение дисциплины «Организация секретарского обслуживания» основано на использовании как традиционных (лекции, семинары, практические занятия), так и интерактивных образовательных технологий (проекты, ролевые игры).

В рамках изучения данной учебной дисциплины студентам предлагается выполнить *следующие проекты*:

1. *Проект по разработке программы приема иностранной делегации в г. Нижневартовске и составлению пакета соответствующей документации.*

Выполнение данного задания является необходимым для допуска к получения зачета по дисциплине «Организация секретарского обслуживания». Каждый студент выполняет и сдает задание в индивидуальном порядке.

При выполнении заданий студенты должны использовать знания, умения и навыки, приобретенные ими при освоении дисциплин специальности: «Организация и технологии в ДОУ», «Компьютерные технологии в ДОУ», «Документоведение».

Преподаватель определяет для каждого студента город и страну, из которой должна приехать делегация. При этом преподаватель руководствуется тем, какой иностранный язык изучает студент. Студент выступает в роли помощника руководителя.

При выполнении задания необходимо учитывать национальные особенности делового этикета и деловой культуры конкретной страны, специфику ведения переговоров, поведения, делового общения, традиций дарения и получения подарков и т.п.

Порядок выполнения проекта:

1. В соответствии с определенным преподавателем городом изучить национальные особенности делового этикета и деловой культуры государства, особенности делового общения, ведения деловых переговоров и т.д., выявить наиболее значимые из них.

2. Определить сферу деятельности, которой занимается организация, в которой студент выполняет функции помощника руководителя; придумать название организации, Ф.И.О. условных штатных единиц (первого руководителя, заместителей, секретаря, главного бухгалтера и т.д.); разработать общий и внутренний бланки организации.

3. Определить информационный повод для приглашения иностранной делегации (подписание договора, деловые переговоры с целью получения скидки, присутствие иностранных партнеров на презентации и т.д.); информационный повод необходимо обосновать, определить его целесообразность.

4. Составить письмо-приглашение для иностранной делегации. Письмо необходимо составить как на русском, так и на иностранном языке.

5. Составить смету расходов на прием иностранной делегации. В смету необходимо включить все без исключения расходы. Смета оформляется в виде докладной записки, подписывается составителем, согласовывается с главным бухгалтером организации и утверждается первым руководителем. К смете необходимо приложить скриншот Интернет-ресурса авиакомпании о стоимости авиаперелета по конкретному маршруту.

Смета оформляется в соответствии со следующей таблицей.

Таблица 7.2

Смета расходов на прием иностранной делегации

Наименование расходов	Стоимость	Количество	Сумма
ИТОГО:			

6. Составить письмо-запрос, в котором необходимо уточнить дату и время прибытия делегации, номер рейса. Письмо составляется на русском и иностранном языке [8].

7. Определить группу встречающих в аэропорту (кто конкретно должен организовать встречу, на какой машине и т.д.). Данный документ необходимо оформить в виде докладной записки.

8. Составить письмо-заказ о бронировании мест в гостинице. В письме необходимо указать фамилии и имена членов делегации, для которых вы бронируете номера, период проживания, класс бронируемых номеров (одно-, двухместный, обычный, люкс, полулюкс, президентский и т.п.), дату и время заселения. При необходимости следует указать особенности проживания (например, если у проживающего аллергия на цветочную пыльцу или пыль, и об этом известно, то лучше попросить администрацию гостиницы не ставить в номере цветы или делать более тщательную влажную уборку). Бронировать номера необходимо в реально существующих гостиницах города, с этой целью необходимо заблаговременно собрать о них информацию. К письму-заказу необходимо приложить прайс-листы и (или) информационные карточки из гостиницы.

9. Составить письмо-ответ из гостиницы о бронировании мест. Письмо должно содержать информацию о согласии администрации гостиницы забронировать необходимое количество мест для указанных вами в письме-запросе иностранных гостей по обозначенным параметрам. Письмо-ответ необходимо приложить к смете [9].

10. Разработать программу пребывания иностранной делегации в г.Нижевартовске, включая культурные мероприятия, на каждый день с указанием приблизительного времени. Программа пребывания составляется на русском и иностранном языках [8].

Все документы оформляются на общем бланке предполагаемой организации, программа пребывания оформляется на внутреннем бланке. Документация оформляется в логической последовательности в отдельную папку и сдается преподавателю.

2. Проект по подготовке зарубежной командировки руководителя и составлению пакета соответствующей документации.

Проект нацелен на совершенствование студентами знаний, умений и навыков по одной из важнейших сервисных функций секретаря, касающейся подготовке зарубежной командировки руководителя. В процессе работы студенты развивают такие качества как аккуратность, дисциплинированность, ответственность за порученное дело.

Выполнение проекта является необходимым для получения зачета по дисциплине. Каждый студент выполняет и сдает проект в индивидуальном порядке.

При выполнении заданий студенты должны использовать знания, умения и навыки, приобретенные при изучении дисциплин специальности: «Организация и технологии в ДООУ», «Компьютерные технологии в ДООУ», «Документоведение».

Преподаватель определяет для каждого студента город, в который состоится командировка руководителя. В данном случае студент выступает в роли секретаря руководителя и готовит для руководителя папку по командировке.

Студенту необходимо детально разработать каждый пункт подготовки к командировке.

Порядок выполнения проекта:

1. Подготовка программы служебной командировки.

— определить цель командировки, предполагаемые вопросы, встречи и места посещения;

— подготовить проект программы пребывания руководителя, согласовать его с руководителем;

— определить время командировки (отправление, прибытие, длительность);

— определить способ передвижения (машина, самолет, поезд и т.д.); определить группу провожающих и встречающих в аэропорту (кто конкретно должен организовать встречу, на какой ма-

шине и т.д.). Документы необходимо оформить в виде докладных записок;

- подготовить список и примерное расписание деловых встреч;

- составить список отдельных лиц или компаний, с которыми нужно установить связь (названия, адреса, телефоны, информация о тех лицах, которые могли бы оказаться полезными) [10].

2. *Подготовить выездные документы руководителя:*

- получение заграничного паспорта. Студент должен изучить пакет документов, необходимых для получения заграничного паспорта; создать некоторые из них; выяснить, сколько времени займет процесс изготовления паспорта;

- виза. Студент должен выяснить, какие действия необходимо предпринять и какие изготовить документы для получения визы в конкретную страну;

- авиабилеты. Студент, опираясь на данные авиакомпаний, предоставляет информацию о стоимости и классе авиаперелета по конкретному маршруту. Информацию необходимо оформить в виде докладной записки, приложить справку из офиса авиакомпании о стоимости авиаперелета. Также необходимо составить и оформить письмо принимающей стороне, в котором сообщить дату прибытия, номер рейса, название авиакомпании.

3. *Выполнить другие виды подготовительных работ:*

- проживание руководителя в период служебной командировки. Студент должен составить и оформить письмо-запрос принимающей стороне с просьбой забронировать для руководителя номер в гостинице, указать период проживания, класс гостиницы и номера, при необходимости особенности организации проживания. Письмо-запрос составляется и оформляется на русском и иностранном языках [9].

- разработать визитную карточку руководителя;

- подготовить список необходимых в командировке деловых принадлежностей, указать необходимое количество;

- подготовить дополнительную информацию:

валюта и валютный курс: студенту необходимо получить информацию о валюте той страны, в которую состоится

командировка руководителя, а также валютный курс по отношению к российскому рублю;

культурная программа: студент в форме краткого резюме должен представить руководителю информацию о достопримечательностях города, культурных достижениях, истории, жителях, традициях, языке;

национальные особенности делового этикета и деловой культуры конкретной страны (специфику ведения переговоров, делового общения, традиций дарения и получения подарков и т.п.). Подобную информацию следует представить в форме краткого резюме; сделать пометки для руководителя на моментах, заслуживающих его особого внимания и имеющих большое значение;

✓ *список подарков и сувениров для зарубежных партнеров.*

3. Проект по организации планового совещания.

Цель проекта — развитие практических умений по организации совещания, оформление пакета соответствующей документации.

Выполнение проекта является необходимым для получения зачета по дисциплине. Каждый студент выполняет и сдает проект в индивидуальном порядке.

При выполнении заданий студенты должны использовать знания, умения и навыки, приобретенные при изучении дисциплин специальности: «Организация и технологии в ДОУ», «Компьютерные технологии в ДОУ», «Документоведение».

Порядок выполнения проекта:

Определить цель совещания. Подготовить и оформить повестку дня совещания, состоящую не менее чем из 5 пунктов.

1. Подготовить и оформить список участников совещания, указать в списке Ф.И.О. участника, место работы, должность; в списке должна быть графа «Примечание» — здесь следует указывать дополнительные сведения об участнике (например, когда участнику было отправлено приглашение, получен ли ответ и т.д.). Список оформить в соответствии с предложенной таблицей.

Таблица 7.3

Список участников совещания

Фамилия, имя, отчество	Какую организацию представляет	Подтверждение получения приглашения (дата)	Согласие принять участие в работе (Да/ Нет)	Предполагает ли выступить (тема выступления)	Нуждается ли в гостинице	Нуждается ли в билетах на обратный путь (самолет, поезд, дата, номер рейса)	Прибыл на заседание

2. Подготовить и оформить приглашение на совещание.

3. Подобрать помещение для проведения совещания. При этом необходимо учитывать следующее: размеры помещения в зависимости от количества участников, наличие в помещении гардероба, кафе, туалетной комнаты, возможность парковки автомобиля (указать платная или бесплатная), наличие остановки общественного транспорта, условия и стоимость аренды помещения. Студент должен выяснить, не намечаются ли в день совещания другие мероприятия в выбранном помещении.

4. Подготовить и оформить служебную записку об организации рабочей группы для проведения совещания; указать состав группы и обязанности каждого из участвующих в подготовке совещания (например, встреча и регистрация участников, организация кофе-паузы, покупка и раздача канцелярских принадлежностей, техническое обслуживание совещания и т.д.) [2].

5. Разработать и изобразить графически с использованием экспликации план рассадки участников совещания с учетом размещения мебели в выбранном помещении.

6. Составить и оформить в виде докладной записки смету расходов на проведение совещания (расходы на аренду помещения, аренду демонстрационных средств, покупку канцелярских принадлежностей, цветов, воды, организацию кофе-паузы, размножение информационных материалов для участников совещания и др.) [2].

7. Составить и оформить протокол совещания.

Все документы необходимо вложить в отдельную папку и сдать на проверку преподавателю.

К итоговым результатам выполнения самостоятельной работы можно отнести следующее:

— студенты на практике изучили такие темы курса, как «Подготовка деловых поездок руководителя», «Организация встречи иностранных делегаций», «Подготовка и проведение деловых совещаний»;

— студенты составили и оформили документы на русском, английском и немецком языках в соответствии с требованиями международных стандартов;

— студенты изучили особенности делового этикета и протокола различных стран, провели компаративный анализ;

— студенты научились планировать рабочий график секретаря и руководителя, рассчитывать расходы фирмы, связанные с деловыми командировками руководителя, встречей иностранных партнеров, проведением совещаний;

— студенты отработали навыки работы с различной информацией — данные авиакомпаний о стоимости билетов, маршрутах, данные гостиниц города о классе номеров, обслуживании, стоимости, информация о помещениях для проведения совещаний, времени работы, стоимости аренды.

Дисциплина **«Технические средства управления»** входит в блок курсов по выбору студента по направлению подготовки «Документоведение и архивоведение» (5 семестр).

Дисциплина базируется на знаниях, полученных студентами при изучении курсов: «Документоведение», «Организация и технология документационного обеспечения управления», «Организационное проектирование».

Предметом курса являются технические средства, применяемые для оснащения документационных служб.

Цель курса — изучение состава и возможностей технических средств реализации информационных технологий, обеспечивающих сбор, передачу, обработку, хранение, представление и использование данных в управленческой деятельности, а также овладение методами выбора и эффективного использования технических средств управления (ТСУ).

К основным темам курса относятся следующие: «Средства составления и изготовления текстовых документов», «Средства копирования и оперативного размножения документов», «Средства обработки, транспортировки и хранения документов», «Средства и системы связи», «Проектирование технического оснащения документационных служб».

В рамках изучения данной учебной дисциплины студентам предлагаются следующие проекты:

1. Проект по созданию макета офиса компании.

Работа по проектированию офиса компании нацелена на закрепление полученных теоретических знаний по концепциям офисных технологий, основным структурным элементам современного офиса, техническому оснащению процесса документирования.

Выполнение данной работы является обязательным условием для получения зачета.

В процессе создания проекта студенты используют знания, умения и навыки, приобретенные ими в ходе освоения таких учебных дисциплин, как «Документоведение», «Кадровое дело-производство», «Организационное проектирование».

Студенты выполняют работу в группах по 2 человека; они действуют от лица помощников руководителей, которым поручено разработать концепцию офиса компании в зависимости от сферы ее деятельности и представить проект этого офиса.

Порядок выполнения проекта:

1. Определить сферу деятельности, которой занимается организация, в которой студент выполняет функции помощника руководителя; придумать название организации, Ф.И.О. условных штатных единиц (первого руководителя, заместителей, секретаря, главного бухгалтера и т.д.). Это может быть туристическая компания, юридическая фирма, рекламное или кадровое агентство и т.п.

2. Определить штатный состав персонала офиса с обоснованием необходимости каждой штатной единицы (с применением формул расчета количества штатных единиц):

$$T_{об} = T_n + T_{ин},$$

где

$T_{об}$ — общее время трудозатрат,

Тн — затраты времени, рассчитанные по нормам времени,
Тнн — затраты времени, не предусмотренные нормами, носящие разовый характер

Тоб=10545 (из общего расчета норм времени на выполнение делопроизводственных операций) + **196,8** (кол-во, определенное экспертным путем)=**10741,8 ч**

$$\mathbf{Чн=Тоб/Фп,}$$

где

Фп — норма рабочего времени одного работника за год,

Чн — нормативное количество сотрудников службы ДОУ в соответствии с затрачиваемым временем на выполнение делопроизводственных операций,

$$\mathbf{Чн=10741,8/2000}$$
 (условно)= 5,37≈5 чел. [4].

3. Определить круг функциональных обязанностей сотрудников.

4. Разработать план-схему офиса, изобразить графически с использованием экспликаций.

5. Выявить особенности офисного пространства:

- количество офисных помещений;
- освещение;
- наличие зоны отдыха в офисе;
- организация питания и кофе-пауз в офисе;
- офисные растения;
- декорирование офиса (картины, статуэтки и т.д.).

Охарактеризовать офисную мебель. Разработать особенности стиля офисного интерьера; выявить необходимые элементы мебели, указать их оптимальное количество

6. Охарактеризовать технические средства управления. Выявить необходимые средства оргтехники, их количество, определить расположение в помещении (помещениях) офиса.

7. Определить виды и необходимое количество канцелярских принадлежностей.

8. Представить смету расходов на создание офиса компании.

В смету необходимо включить все без исключения расходы. Смета оформляется в виде докладной записки, подписывается составителем, согласовывается с главным бухгалтером организации и утверждается первым руководителем. К смете необходимо

приложить прайс-листы магазинов мебели, оргтехники, канцелярских товаров. С этой целью студентам следует обратиться в магазины города, на их интернет-сайты.

Смета оформляется в соответствии со следующей таблицей.

Таблица 7.4

Смета расходов на создание офиса компании

Наименование расходов	Стоимость	Количество	Сумма
1.			
2.			
3.			
Итого:			

Документация оформляется в логической последовательности в отдельную папку и сдается преподавателю.

2. *Проект по изучению состояния оснащенности реально существующих подразделений техническими средствами управления.*

Проект нацелен на закрепление полученных теоретических знаний по основным структурным элементам современного офиса, техническому оснащению процесса документирования, выбору средств организационной техники, офисной мебели, канцелярских принадлежностей.

Студенты выполняют задание в групповой форме (группы в составе 4—5 человек) в следующем порядке.

Этап 1. Студентам необходимо проанализировать оснащение структурных подразделений техническими средствами управления по схеме:

1. Определить количество сотрудников, постоянно находящихся в офисном пространстве, указать их должности, Ф.И.О.

2. Представить план-схему офисного пространства, изобразить графически с использованием экспликации.

3. Выявить особенности офисного пространства (количество помещений, освещение, наличие зоны отдыха, растения и т.д.)

4. Охарактеризовать офисную мебель (стиль интерьера, элементы мебели, их количество).

5. Охарактеризовать технические средства управления (средства копирования документов, средства хранения и поиска документов, средства обработки документов, средства телекоммуникаций и связи, средства организационной техники, канцелярские принадлежности).

Этап 2. Студентам необходимо предложить собственные рекомендации по техническому оснащению структурных подразделений по схеме:

1. Представить рекомендуемую план-схему офисного пространства, с использованием экспликаций.

2. Предложить рекомендации по организации офисного пространства.

3. Предложить рекомендации по выбору офисной мебели.

4. Предложить рекомендации по выбору, количеству и использованию технических средств управления.

В результате выполнения самостоятельной работы по курсу «Технические средства управления» студенты:

— изучили принципы технического оснащения документационных служб, особенности организации офисного пространства;

— создали макеты офисов условных организаций с учетом особенностей профессиональной деятельности компаний, количества штатного состава;

— познакомились с техническими характеристиками некоторых технических средств управления;

— научились рассчитывать денежные затраты на создание или усовершенствование офиса.

Таким образом, дисциплины «Организация секретарского обслуживания» и «Технические средства управления» позволяют организовать самостоятельную деятельность студентов на основе использования интерактивных методов обучения.

Литература

1. Байденко В.И. Компетентностный подход к проектированию государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (методологические и методические вопросы). М., 2005.

2. Быкова Т.А., Кузнецова Т.В. Подготовка совещаний и собраний. М., 2000.
3. Зеер Э.Ф. Компетентностный подход к образованию. URL: uogoao.ru/konf2005.php.
4. Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по документационному обеспечению управления. Утверждены Постановлением Минтруда РФ от 25 ноября 1994 г. № 72. ЦБНТ Минтруда РФ. М., 1995.
5. Савельева А.В. Мобильная связь в документационном обеспечении управления // Документационное обеспечение в системе управления: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г.Нижневартовск, 25 февраля 2011 г.) / Отв. ред. В.В.Степанова, Т.В.Судник. Нижневартовск, 2011.
6. Структурная матрица формирования компетенций в соответствии с ФГОС ВПО по направлению подготовки 034700 «Документоведение и архивоведение».
7. Фионова Л.Р. Профессиональная подготовка специалистов по документационному обеспечению управления в логике компетентностного подхода. Нижневартовск, 2009.
8. Якубова Л.А. Использование лексических особенностей английского языка при подготовке деловых писем / Современные технологии документооборота в бизнесе, производстве и управлении: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Пенза, 2008.
9. Якубова Л.А. Служебные записки в документационном обеспечении в нефтесервисных компаний на территории ХМАО — Югры (на примере ООО «Трайкан Велл сервис» // Современные технологии документооборота в бизнесе, производстве и управлении: Сб. ст. XII Междунар. науч.-практ. конф. (г.Пенза, 14—12 апреля 2012 г.) / Под ред. Л.Р.Фионовой, А.В.Печерского. Пенза, 2012.
10. Якубова Л.А. Структурно-содержательные особенности должностной инструкции секретаря на современных предприятиях // Документационное обеспечение в системе управления: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции к 10-летию кафедры документоведения и всеобщей истории НГГУ (г.Нижневартовск, 8—9 февраля 2008 года). Нижневартовск, 2008.

8. ЛЕКЦИЯ-ВИЗУАЛИЗАЦИЯ В ПРЕПОДАВАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «КОНФИДЕНЦИАЛЬНОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО»

Современный образовательный процесс требует кардинальных изменений в стратегии и тактике обучения студентов в высшем учебном заведении.

Главными характеристиками выпускника высшего учебного заведения является его компетентность, мобильность, адаптированность к современным условиям труда. Это в свою очередь требует изменение форм преподавания учебных занятий в сторону усиления и увеличения числа практических и лабораторных работ.

Цель освоения дисциплины **«Конфиденциальное делопроизводство»** заключается в формировании у студентов представления об основных этапах организации конфиденциального делопроизводства, общего представления об информации, относящейся к государственной и коммерческой тайне и защите персональных данных.

В результате освоения дисциплины студент должен знать нормативно-правовые документы по регулированию вопросов государственной, коммерческой и служебной тайн, иметь представление о защите и хранении конфиденциальной документации, организации «закрытых» совещаний и т.д. Студент должен уметь подготавливать папки конфиденциальных дел в архив, составлять тома документов, обладать навыками работы с грифами «секретности», а также конфиденциальными документами в системе электронного документооборота.

Лекция-визуализация по дисциплине «Конфиденциальное делопроизводство» учит студентов преобразовывать получаемую устную и письменную информацию в визуальную форму, что помогает формированию профессионального мышления за счет систематизации и выделения наиболее существенных элементов, содержащихся в учебном материале.

Демонстрационные материалы лекции-визуализации готовятся с целью дополнения словесной информации. В ходе подготовки преподаватель выстраивает учебный материал в виде последова-

тельного видеоряда, фиксируя внимание студентов на особо важной информации.

Например, при подготовке к лекции «Регулирование государственной тайны в России» для раскрытия сложного на слух материала следует приводить интересные и яркие факты из практики работы государственных органов; максимально использовать в процессе изложения теоретического материала технические средства обучения; останавливать свое внимание на терминах, объяснять правильное их написание, демонстрировать их значение на слайдах.

Особо интересный визуальный материал следует представить вниманию студентов для индивидуального или группового анализа и разбора.

Здесь же в процессе изложения лекционного материала рекомендуется ориентировать студента относительно дополнительной литературы для изучения, по возможности несколько экземпляров книг-образцов всегда должно быть в наличии.

Нельзя забывать о том, что содержание лекции необходимо соотносить с последующими практическими и лабораторными занятиями.

Таки образом, основной акцент лекции-визуализации делается на включение в учебный процесс зрительных образов, что способствует развитию визуального мышления у студентов и позволяет эффективно понимать получаемую информацию и конвертировать знания.

Лекция-визуализация может быть представлена в разных формах, в том числе с использованием сети Интернет и компьютерных технологий, для индивидуальной и групповой работы.

Совсем недавно была разработана и запатентована специальная база данных «Конфиденциальное делопроизводство», являющаяся хорошим подспорьем для организации не только самостоятельных и практических работ, но и для изложения лекционного материала.

База данных создана с помощью СУБД Internet explorer 8.

Данные хранятся в базе данных MYSQL.

Состоит она из двенадцати взаимосвязанных между собой веб-модулей. Модули учебной базы взаимосвязаны между собой, имеют строгую иерархию на основе гиперссылок.

Работа с базой начинается с главной страницы. Из предложенной вкладки «Студенту» пользователь переходит в меню «Учебные пособия» и может продолжить работу с конкретным модулем.

В том числе, нажав на кнопку «Студент», пользователь может просмотреть краткую информацию (содержание) учебного материала (рис. 1, 2).

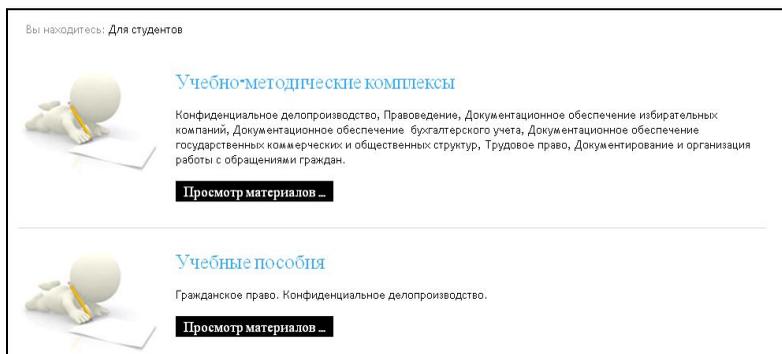


Рис. 1



Рис. 2

Учебные модули логически взаимосвязаны между собой, имеют структуру и оформлены в соответствии с требованиями Федерального государственного стандарта высшего профессионального образования.

Выбрав в меню вкладку «Подробнее», студент переходит непосредственно к знакомству с содержанием модуля и учебного материала (рис. 3).

Модуль 1 Рабочая программа

Автор [Екатерина Давиденко](#) 19 Фев, 2013

Цель освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины «[Конфиденциальное делопроизводство](#)» заключается в формировании у студентов представления об основных этапах организации конфиденциального делопроизводства в организации, общего представления об информации, относящейся к государственной и коммерческой тайне и защите персональных данных.

Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Конфиденциальное делопроизводство» входит в профессиональную часть цикла дисциплин.

Методика преподавания курса строится на сочетании теоретической подготовки и практических занятий.

Для успешного освоения дисциплины «Конфиденциальное делопроизводство» необходимо изучение дисциплин «Документоведение», «Организация и технологии хранения документов», «Научно-справочный аппарат в государственных и муниципальных архивах», «Правоведение», «Документационное обеспечение деятельности государственных общественных и коммерческих структур».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины «Конфиденциальное делопроизводство»

ФЕВРАЛЬ 2013						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Меню Категории

- Для организации и предпринимателей
- Система менеджмента качества (СМК)
- Сам себе кадровик

Рис. 3

Посредством кнопки «Вверх» в нижнем меню (рис. 4) пользователь может вернуться в главное меню и выбрать последующие модули (рис. 5).

CSS Valid | XHTML Valid | BBepк | + + | RTL LTR
Copyright © Sprospode.ru 2013 All rights reserved. Custom Design by YouJoomla.com

Рис. 4

Учебно-методические

Комплексы

Учебные Пособия

Публикации

Модуль 1

Модуль 2

Модуль 3

Модуль 4

Модуль 5

Модуль 6

Модуль 7

Модуль 8

Модуль 9

Модуль 10

Модуль 11

Модуль 12

Сб	Вс
2	3
9	10
16	17
23	24

→ Система менеджмента качества (СМК)

Рис. 5

106

Модули, в которых используются специализированные термины учебного курса «Конфиденциальное делопроизводство», имеют гиперссылки на «Понятийный словарь» (рис. 6).

Автор Екатерина Давыденко 19 Фев, 2013

Цель освоения дисциплины «**Конфиденциальное делопроизводство**» заключается в формировании у студентов представления об основных этапах организации конфиденциального делопроизводства в организации, общего представления об информации, относящейся к государственной и коммерческой тайне и защите персональных данных.

Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата
Дисциплина «Конфиденциальное делопроизводство» входит в профессиональную часть цикла дисциплин.

Методика преподавания курса строится на сочетании теоретической подготовки и практических занятий.

Для успешного освоения дисциплины «Конфиденциальное делопроизводство» необходимо изучение дисциплин «Документоведение», «Организация и технологии хранения документов», «Научно-справочный аппарат в государственных и муниципальных архивах», «Правоведение», «Документационное обеспечение деятельности государственных общественных и коммерческих структур».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины
В результате освоения дисциплины студент должен знать нормативно - правовые документы по регулированию вопросов **государственной, коммерческой и служебной тайн**, иметь представление о защите и хранении конфиденциальной документации, организации конфиденциальных совещаний и архивного фонда конфиденциальных документов. Уметь готовить папки конфиденциальных дел в архив, составлять тома документов. Обладать

Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Меню Категории

- Для организации и предпринимателей
- Система менеджмента качества (СМК)
- Сам себе кадровик
- Бухгалтерия
- Налоговые отчеты
- Конфиденциальное делопроизводство

Рис. 6

Подводя курсор к выделенному голубым цветом термину, пользователь автоматически переходит в Модуль 12 «Понятийный словарь» (рис. 7).

Модуль 9. Основные термины
Автор Екатерина Давыденко 19 Фев, 2013

Акт сдачи - приема конфиденциальных документов
Административная ответственность за правонарушения связанные с разглашением конфиденциальной информации
Архивы конфиденциальных документов
Безопасность (информационная)
Бизнес - план организации
Врачебная тайна (служебная информация)
Государственная тайна
Государственные органы субъектов Российской Федерации
Голограмм
Документ
Документ конфиденциальный
Документ подлинный
Документ секретный
Документирование
Допуск к конфиденциальным документам
Доступ к информации
Дело (конфиденциальное)
Журнал регистрации конфиденциальных документов
Журнал выдачи - приема конфиденциальных документов

ФЕВРАЛЬ 2013						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Меню Категории

- Для организации и предпринимателей
- Система менеджмента качества (СМК)
- Сам себе кадровик
- Бухгалтерия
- Налоговые отчеты

Рис. 7

Необходимый для изучения термин всегда находится первым в списке (рис. 8).

Вы находитесь: [Для студентов](#) » [Учебно-методические комплексы](#) » Модуль 12. Понятийный словарь

Модуль 12. Понятийный словарь

Автор: [Екатерина Давыденко](#) 19 Фев, 2013

1. Конфиденциальное делопроизводство - оформление и хранение документов, а так же их ограниченное использование в документообороте организации. На документы конфиденциального делопроизводства принято проставлять грифы секретности «секретно», «совершенно секретно», «особой важности».
2. Государственная тайна - защищаемые государством сведения, распространение которых может нанести ущерб его военной безопасности, а так же экономической, внешнеполитической, разведывательной, оперативно - розыскной деятельности.
3. Коммерческая тайна - защищаемые организацией сведения, распространение которых может нанести ущерб его экономической деятельности.

Календарь

ФЕВРАЛЬ 2013						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

Меню Категории

Рис. 8

В Модуле 10 учебного комплекса «Учебно-методическое обеспечение» нормативно правовые акты указаны со ссылками на официальный электронный Интернет-источник законодательства «Российскую газету» (рис. 9, 10).

Модуль 10. Учебно - методическое обеспечение

Автор: [Екатерина Давыденко](#) 19 Фев, 2013

Нормативно - правовые акты

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 дек.
<http://www.rg.ru/2009/01/21/konstituciia-dok.html>
2. Закон Российской Федерации «О конкуренции и ограничении монополистической деятельности на товарных рынках»
<http://www.rg.ru/2006/07/27/zaschita-konkurencii.html>
3. Закон Российской Федерации «О безопасности»
<http://www.rg.ru/2010/12/29/bezopasnost-dok.html>
4. Закон Российской Федерации «О правовой охране программ для электронных вычислительных машин и баз данных»
<http://www.rg.ru/2006/12/22/grazhdansky-kodexs.html>
5. Закон Российской Федерации «О государственной тайне»
<http://www.rg.ru/2009/07/21/gostajna-dok.html>
6. Закон Российской Федерации «О коммерческой тайне»
<http://www.rg.ru/2004/03/05/taina-dok.html>
7. Гражданский кодекс Российской Федерации

Меню Категории

- Для организации и предпринимателей
- Система менеджмента качества (СМК)
- Сам себе кадровик
- Бухгалтерия
- Налоговые отчеты

Рис. 9



Рис. 10

В Модуле 11 пользователям предлагается разгадать небольшой кроссворд и проверить свои знания по некоторым темам курса «Конфиденциальное делопроизводство (рис. 11).

Модуль 11. Кроссворд
 Автор Екатерина Давыденко 19 Фев, 2013

ФЕВРАЛЬ 2013						
Пн	Вт	Ср	Чт	Пт	Сб	Вс
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28			

По горизонтали
 1. Все документы формируются в конфиденциальное

Рис. 11

В целом база данных «Конфиденциальное делопроизводство» состоит из методических и теоретических материалов, тем практических и самостоятельных работ, методик оформления научно-го доклада и самостоятельной работы, списка терминов, академического календаря, технологической карты, кроссворда, учебно-методического обеспечения курса.

Таким образом, можно выделить ряд функций лекции-визуализации.

Познавательная функция выражается в обеспечении обучающихся знаниями по основным дисциплинам образовательной программы и определении путей решения практических задач и проблем. Весь учебный материал на лекциях передается в форме живого слова путем убеждающих и побуждающих приемов и средств, а также непосредственного контакта с личностью лектора. В таком общении выявляется степень понимания и усвоения материала, изложение которого дополняется, варьируется, индивидуализируется с учетом особенностей обучающихся и их реакции [1, С. 149].

Развивающая функция лекции состоит в том, что в процессе передачи знаний она ориентирует обучающихся на мышление, т.е. учит их думать, мыслить научно, на современном уровне. Логическое, доказательное изложение материала, стремление лектора не просто передать сведения, а доказать их истинность, привести студентов к обоснованным выводам учит их думать, искать ответы на сложные проблемы, показывать приемы такого поиска. Именно это характеризует развивающую функцию и создает условия для активации познавательной деятельности обучающихся в процессе восприятия лекции [1, С. 150].

Воспитательная функция реализуется в том случае, если ее содержание пронизано таким материалом, который воздействует не только на интеллект обучающихся, но и на их чувства и волю. Этим обеспечивается единство обучения и воспитания в ходе педагогического процесса. Читаемые лекции необходимо ориентировать на профессиональное воспитание, четко обозначая при этом пути решения той или иной практической задачи, с которыми придется столкнуться будущему специалисту.

Организирующая функция предусматривает, в первую очередь, управление самостоятельной работой обучающихся как в процессе лекции, так и в часы самоподготовки. Эта функция сознательно усиливается преподавателем при чтении установочных и обзорных лекций, а также лекций по темам, за которыми следует проведение семинаров и практических занятий. Здесь лектор ориентирует обучающихся на работу с литературой, указанной в программе, и информирует о появлении новых источников. Он обра-

щает внимание студентов на то, что им необходимо изучить и что с чем сопоставить.

Все вышеназванные функции успешно реализуются в ходе лекции-визуализации, поскольку слово лектора дублируется на экране, часто в красочной, эмоциональной форме, сопровождается интересными, уточняющими иллюстрациями.

В методиках отмечается, что основными требованиями к современной лекции являются научность, доступность, единство формы и содержания, эмоциональность изложения, органическая связь с другими видами учебных занятий, практикой повседневной жизни. С учетом этих требований лекция-визуализация помимо ярко выраженной наглядности должна:

- иметь четкую структуру и логику раскрытия последовательно излагаемых вопросов;

- иметь твердый теоретический и методический стержень, важную проблему;

- иметь законченный характер освещения определенной темы, тесную связь с предыдущим материалом;

- быть доказательной и аргументированной, иметь четко выраженную связь с практикой;

- обладать силой аргументации и вызывать у студентов необходимый интерес, давать направление для самостоятельной работы;

- находиться на современном уровне развития науки и техники, содержать прогноз их развития на ближайшие годы;

- отражать методическую обработку материала (выделение главных мыслей и положений, подчеркивание выводов);

- быть доступной для восприятия данной аудиторией.

Таким образом, визуализированная лекция представляет собой систематизированную, методически обработанную устную информацию, преобразованную в визуальную форму, которая служит опорой для формирования умственных действий и понятий, понимания студентами этапности их отработки. Чтение такой лекции сводится к комментированию подготовленных визуальных (или аудиовизуальных) фрагментов.

В задачи преподавателя входят: создание условий для систематизации имеющихся материалов, усвоения новой информации, понимания причинно-следственных связей и зависимостей; соз-

дание и решение проблемных ситуаций; демонстрация разных способов визуализации (натуральные объекты, рисунки, схемы, таблицы и т.п.).

Лекция-визуализация возможна при соблюдении ряда эргономических требований: схема расположения объектов в соответствии с закономерностями зрительного ряда (слева направо и сверху вниз), плотность расположения информации в кадрах. Текст должен включать только ключевые высказывания, формулировки должны быть общедоступными, при визуализации используется максимально семь содержательных пунктов. Необходимо помнить признаки хорошо читаемого текста: использование и прописных, и строчных букв, стандартных шрифтов, плотное расположение букв, наличие четких промежутков между словами [1, С. 151].

Прочитав лекцию, преподаватель сам хорошо видит и чувствует ее сильные и слабые стороны. Об этом он судит прежде всего по тому, как ее приняла аудитория и творческий коллектив кафедры. Он помнит, какие ее части и разделы слушались с интересом, в каких местах внимание ослабевало, какие объяснения были излишне детализированы или растянуты, а где слишком схематичны, где не хватало иллюстраций или они были не совсем удачными.

Таким образом, лекции визуализации отводится большая роль в учебном процессе. По- средством лекции – визуализации преподаватель может своевременно проследить реакцию студентов на предлагаемый учебный материал, своевременно перенаправить внимание студентов. Немаловажно и то, что такие учебные занятия насыщены разнообразием, яркие по содержанию и творческие.

Литература

1. Образцов П.И., Косухин В.М. Традиционная вузовская лекция. Сущность, дидактические функции, особенности организации и проведения // Дидактика высшей школы. М., 2004. С. 149—151.

9. ПРИМЕНЕНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ИЗУЧЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ДИСЦИПЛИН В АУДИТОРНЫХ ФОРМАХ РАБОТЫ КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ БАКАЛАВРИАТА ПО НАПРАВЛЕНИЮ «ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ»

В процессе профессиональной подготовки студентов бакалавриата по направлению «Педагогическое образование» наиболее востребованы технологии, позволяющие удовлетворить потребность студентов в постоянном сиюминутном апробировании теоретических знаний в практической деятельности, в ситуациях, моделирующих учебную реальность, чтобы иметь более полное представление о том, «как оно работает». Наиболее полно эту потребность позволяет удовлетворить использование интерактивных методов обучения на аудиторных занятиях по педагогическим дисциплинам.

Интерактивное обучение основано на взаимодействии всех участников образовательного процесса, реализующемся в направлениях «преподаватель — студент», «студент — студент», «студент — группа», «студенческая группа — преподаватель» и «все субъекты процесса — содержание образования». Такая организация обучения позволяет вовлечь в деятельность всех присутствующих в аудитории, поскольку имеет место «эффект заражения»: обсуждение проблемы в группе, идея, высказанная соседом, провоцируют рождение собственных идей, согласующихся или оппозиционных предложенным другими.

В аудитории рождается особая образовательная среда, позволяющая осваивать приемы профессионального общения (умение активно слушать, формулировать и аргументировать свою позицию, продуктивно работать в команде, воспитание уважения права каждого на собственное мнение, толерантности и т.д.), педагогического проектирования и экспериментирования (моделирование педагогических ситуаций, кейс-задания и т.д.), работы с нормативными документами и иными источниками информации, само- и взаимоконтроля. Преподаватель на таком занятии выступает

в роли тьютора, организатора условий для обучающего сотворчества, главной целью занятия становится **со-действие** в решении поставленных задач.

В образовательном процессе высшей школы наиболее востребованы методы, позволяющие решать сразу несколько образовательных задач: формирование внутренней мотивации к изучению учебного курса, создание оптимального режима усвоения предложенного материала, развитие мыслительной самостоятельности, формирование общекультурных и профессиональных компетенций. К числу таких методов, по нашему мнению, можно отнести анализ конкретных ситуаций (case study) , мозговой штурм, групповая дискуссия, деловые и ролевые игры, игры-драматизации, моделирующие реальные профессиональные ситуации и др.

Метод анализа конкретных ситуаций (case study) — интерактивный метод обучения, позволяющий осваивать навыки решения проблем, работы с информацией, ее анализа и синтеза, аргументации, оценки альтернатив, принятия решений, навыки групповой работы. Непосредственная цель метода case study — путем коллективного обсуждения проанализировать заданную ситуацию, предложить варианты ее решения, определить положительные последствия и риски каждого, выбрать оптимальный в контексте поставленной проблемы.

Применение метода кейсов в процессе изучения педагогических дисциплин предполагает обсуждение в группе педагогической ситуации, в которую студентам предлагается погрузиться, «прожить» предлагаемые условия и оценить позиции каждого участника. Как вариант можно организовать работу микрогрупп, каждая из которых предлагает другим самостоятельно отобранную и описанную ситуацию для поиска вариантов решения. В процессе работы возможна организация «вертушки» из 3—6 мини-групп, когда каждая группа составляет свой кейс, передает его группе, расположенной слева, получает кейс от группы, сидящей справа, решает его, передает описание «левой» группе и так далее, пока не будут решены всеми группами все кейсы. Затем начинается обсуждение.

При отборе материала необходимо соблюсти ряд условий: связь анализируемых ситуаций с изучаемым теоретическим бло-

ком учебного курса, соответствие уровней сложности заданий и возможности студентов их решить.

Специфика педагогических наук заключается в невозможности предоставить копилку готовых «рецептов» решения той или иной педагогической ситуации, возникающей в повседневной практике педагога. Уникальность каждого ребенка, каждого детского коллектива предполагает неповторимость разрешения каждой задачи. Метод case study позволяет достичь сразу нескольких целей в ходе подготовки будущего педагога. В процессе работы студенты ориентируются не только на оперирование готовым изученным материалом, но и на активную выработку нового, собственного; освоение культуры профессиональной деятельности, формирование системы общечеловеческих и корпоративных ценностей.

Например, при освоении дидактической единицы «Воспитание как часть целостного педагогического процесса» (курс «Педагогика») к анализу можно предложить следующую ситуацию:

В первом классе с учительского стола пропала красивая, оригинальная по оформлению ручка. Мы знаем из курсов возрастной и детской психологии, что младший школьник обычно наивен, непосредствен, доверяет словам и указаниям педагога, легко внушаем, а также склонен к самовыявлению сущности именно в совместных делах. Эту черту и использовала учительница для решения проблемы. Она раздала ученикам по спичке и попросила, чтобы они положили ее на одну ладонь и прикрыли другой ладонью. После этого уверенно и громко сказала, что очень скоро спичка вырастет у того, кто взял чужую ручку. И один из мальчишек не выдержал психологического напряжения и сломал спичку.

— Зачем ты ее сломал?

— Чтобы она не росла...

Далее студентам предлагается действовать по следующему плану:

- 1) знакомство с ситуацией, ее особенностями;
- 2) выделение проблемы (или комплекса проблем);
- 3) определение условий и субъектов деятельности, способных повлиять на решение анализируемой проблемы;
- 4) обсуждение вариантов выхода из проблемной ситуации, возможно, мозговой штурм;

5) анализ возможных преимуществ и рисков — результатов того или иного принятого решения;

6) решение кейса — предложение одного или нескольких вариантов действий, указание на возможные риски и пути их преодоления.

Для успешного решения кейса должен быть соблюден ряд условий:

- 1) соответствие цели создания;
- 2) степень трудности, соответствующая уровню профессиональной подготовки студентов;
- 3) актуальность;
- 4) предложение к анализу типичных, т.е. встречающихся в повседневной практике, педагогических ситуаций;
- 5) наличие условий для развития аналитического мышления, для провокации дискуссии;
- 6) вариативность решений с анализом положительных и отрицательных последствий каждого.

Предлагаемые к решению на аудиторных занятиях по педагогическим дисциплинам кейс-ситуации можно условно разделить на несколько типов. Например, традиционная **Кейс-ситуация** предлагается описание проблемной ситуации и необходимая информация о ее участниках. Требуется найти оптимальное решение и способ его реализации. Выбор решения должен быть обоснован, должны быть просчитаны возможные последствия и выявлены возможные препятствия. Используются для оценки эффективности специалистов разных уровней, от которых руководство ожидает определенной самостоятельности и инициативности.

Название следующего типа — **Кейс предприятия** — пришло из сферы экономического образования. В кейсах этого типа дается характеристика учреждения (компании, фирмы, предприятия и др.) и ставится задача проанализировать ситуацию по определенным параметрам. Как правило, в этих кейсах не ставится задача принятия решения. Кейсы этого типа применяются для оценки аналитиков любой специализации, должностные обязанности которых не предполагают принятия решений. Например, изучая тематический блок «Управление образовательными системами» дисциплины «Педагогика», можно предложить оценить соответствие существующей модели образовательного учреждения обра-

зовательным потребностям окружающего социума, соответствие штатного расписания актуальным задачам учреждения или эффективность используемой системы материального стимулирования. В рамках изучения педагогики в тематическом блоке «Типология образовательных учреждений в современной России» студентам предлагаются ситуации к обсуждению:

1. Мама первоклассника Васи А. не позволяет ему посещать занятия в театральной студии, потому что путь к месту проведения занятий опасен для малыша: в трех местах переходить дорогу, идти через парк, что зимой во второй половине дня небезопасно, а сопровождать ребенка на занятия некому. Так обстоят дела не только в семье Васи. Значительная часть детей, проживающих в так называемых «спальных» районах города Н., лишены возможности посещать учреждения дополнительного образования.

2. Закрываются школы в небольших населенных пунктах по причине их нерентабельности. Детям предлагается жить в школе-интернате районного центра.

3. Саша С., ребенок-инвалид с поражением опорно-двигательного аппарата, Настя И., ребенок-инвалид с врожденным пороком сердца не имеют возможности посещать школу, а занятия на дому с приходящими учителями часто срываются по различным причинам.

и другие.

Студентам было предложено проанализировать ситуацию по предложенному выше алгоритму и разработать виртуальный проект образовательного учреждения с учетом того или иного типа населенного пункта и его образовательных потребностей: мегаполис, маленький рабочий поселок, районный центр и т.д. После анализа ситуации «на месте» студенты разрабатывают модель ОУ и защищают его на семинарском занятии, обосновывая свой выбор. Так, например, для «спального» района мегаполиса были предложены модели образовательных комплексов, включающих все уровни образования ребенка — от дошкольного до полного среднего общего (до 11 класса), а также объединения дополнительного образования: филиалы спортшкол, школ искусств, центров детского технического творчества и т.д. И образовательный процесс в таком комплексе строится по принципу «школы полного дня»: ребенок имеет возможность удовлетворить все свои об-

разовательные потребности, не выходя за пределы «школьного городка». Для маленьких населенных пунктов была предложена система «образовательных пунктов», где можно было при содействии педагога-тьютора осваивать школьную программу, работать с библиотечными ресурсами по всей стране в режиме online, находясь по месту жительства, не отрываясь от семьи, что для ребенка очень важно. Для детей, имеющих проблемы со здоровьем, также была предложена образовательная модель.

По объему и структуре информации выделяют **мини-кейсы** и **комплексные кейсы**. Кейсы «мини» предлагают практические ситуации, описывающие определенную проблему в краткой форме. Объем информации достаточен для того, чтобы человек, обладающий необходимыми знаниями и навыками, мог принять обоснованное решение. Если предлагаемая проблема выходит за рамки предоставленной информации, решающий может ограничиться описанием стратегии решения проблемы. Этот тип кейсов позволяет сосредоточиться на главном, оценив именно те компетенции, без которых успешная самореализация в избранной профессии невозможна. Поэтому мини-кейсы удобно применять на практических занятиях по педагогическим дисциплинам для оценки уровня сформированности определенных компетенций.

Комплексные кейсы содержат много подробной информации, первичных данных, мнений, образцов документов, причем эта информация может быть избыточной и слабо структурированной. Решающий должен самостоятельно разобраться, какая информация ему необходима, каким образом ее анализировать, что определяет выбор решения. Кейс может содержать несколько вариантов решения, из которых предлагается выбрать лучший, но в ряде случаев все предлагаемые решения не оптимальны, и единственный способ успешно решить кейс — это предложить свое решение. Преимуществом этого типа кейсов является возможность одновременно оценить большинство ключевых параметров, однако следует учитывать, что их решение требует значительного времени, поскольку здесь важнее оценить не скорость, а качество принимаемого решения.

В сфере экономического образования большинство кейсов разрабатываются на основе информации о реальных компаниях и событиях, поскольку кейс, основанный на вымышленных данных,

как правило, не обеспечивает достаточного правдоподобия и конкретизации ситуации — в большинстве случаев этот вариант используется при разработке мини-кейсов.

В педагогике желательно и возможно использование и «симулированных» кейсов, описывающих либо полностью вымышленную ситуацию, либо ситуацию, имевшую реальный прототип, но содержащую измененные данные участников. При использовании профессионально ориентированных кейсов необходимо учитывать соответствие задачи содержанию работы в определенной сфере.

Если кейс-ситуации обсуждаются в группе (а не решаются индивидуально), то в процессе обсуждения проблемы и путей ее решения часто применяется **метод «мозгового штурма»** («мозговая атака», *brainstorming*). Этот способ был предложен в 30-х гг. прошлого столетия А. Осборном как групповой метод решения проблем. В процессе освоения практико-ориентированных блоков педагогических дисциплин предлагается как средство развития творческой активности студентов. Работа в режиме «мозгового штурма» организуется в несколько этапов:

1. Психологическая настройка. Для успеха работы необходимо, чтобы была создана благоприятная, комфортная для каждого участника атмосфера. Нет «отличников» и «непродуктивных», есть КОМАНДА, единая в стремлении решить поставленную задачу.

2. Вхождение в поставленную проблему. Вброс идей по решению, пока без обсуждения, накопление вариантов решения по принципу «есть идея — говорю, нет идеи — не молчу», поощряются любые предложения, даже самые дерзкие. Все идеи фиксируются. Время высказываний — не более 1—2 минут.

3. Экспертиза ВСЕХ предложенных идей, поиск конструктивных решений. Принцип: «когда б вы знали, из какого сора растут стихи...» (М. Цветаева).

При освоении темы «Профессиональные взаимодействия в образовательном процессе» студентам можно предложить такую игровую ситуацию: представьте себе, что наша группа оказалась в зоне землетрясения. Комната, в которой мы находимся сейчас, представляет реальную угрозу для жизни, так как в любой момент может обрушиться потолок. Что делают в такой обстановке? К сожалению, часто в критической ситуации люди впадают в па-

нику, у многих начитается истерика, все одновременно пытаются прорываться к выходу и тем самым губят себя. Вам нужно принять решение о том, кто и в какой последовательности будет выходить из комнаты. При этом нужно помнить, что шансы первого человека остаться в живых составляют почти 100%, ведь у него достаточно времени, чтобы спокойно, но быстро, выйти из здания и перейти в безопасное место. Шансы второго человека уже немного меньше, так как время идет и угроза возрастает. У третьего по очереди человека шанс уменьшается еще на какой-то процент и т.д. Вам нужно принять за очень ограниченное время ответственное решение установить очередность выхода из этой комнаты, потолок которой может с минуты на минуту обрушиться. Но сначала вы примите это решение самостоятельно. Для этого вам нужно взять лист бумаги, переписать имена всех членов вашей группы, а затем с правой стороны рядом с каждым поставить порядковый номер, соответствующий очередности выхода этого человека из комнаты, рассуждая примерно так «Первым должен выходить Игорь, потому что ..., второй пойдет Аня, так как она...» Принимая решение, имейте в виду, что вы должны определить очередь для всех членов группы до последнего человека. Когда вы примите индивидуальное решение, нужно объединиться в группу и приступить к выработке группового решения, помня, что решение принимается, когда за него проголосуют все члены группы без исключения. Время, которое есть в распоряжении группы, неизвестно, поскольку когда обрушится потолок – трудно сказать, может быть через минуту, а может быть через пять минут. Главное — остаться в живых. Если вы не сможете договориться, вы погибните все, так как эвакуация начнется лишь после того, как каждый будет знать свою очередь, т.е. после принятия всех решений. Обычно на игру отводится 20—25 минут, но его можно увеличить или сократить до 17—18 минут. Если группа сумела принять все решения при 100% голосовании, следует поздравить участников с благополучным завершением и попросить их подумать, что помогло успешно выйти из критической ситуации. Если группа не смогла принять за отведенное время решения по каждому человеку, то ведущий объявляет, что все участники погибли, и просит подумать над причинами, которые привели к этой трагедии.

Ролевая игра как интерактивный метод позволяет через погружение в моделируемую ситуацию и принятие на себя определенных социальных ролей с соответствующими правилами речевого и действенного поведения осваивать модели продуктивного профессионального поведения. К ролевым играм можно отнести, например, игры-драматизации, которые решают множество задач в процессе формирования профессиональных компетенций будущего педагога, особенно коммуникативной: усвоение социального и коммуникативного опыта; актуализация собственного жизненного опыта (социального, коммуникативного, художественного, эмоционального и др.); продуктивность создаваемой в игре учебной ситуации (в процессе игры каждый участник не только осваивает уже сложившиеся и представляет имеющиеся у него лично системы взглядов, отношений, но и рождает новый опыт, открывает неизвестное ему до сего момента); обогащение знаний о вербальных и невербальных средствах общения. Игры-драматизации, используемые на занятиях по педагогическим дисциплинам, позволяют студентам не только отработать техники профессионального действия и взаимодействия, но и сформировать внутреннюю нравственно-ценностную позицию по отношению к разыгрываемой ситуации.

Пример ситуации для постановки игры-драматизации: дежурный учитель, спускаясь по лестнице, видит: третьеклассник перочинным ножиком режет лестничные перила. Заслышав шаги, он стремглав бросился бежать, оставив на площадке свое пальто. Поймать «злоумышленника» оказалось делом несложным. Предлагаемые роли: третьеклассник, его родители, дежурный учитель, классный руководитель, одноклассники, школьный психолог, социальный педагог, возможно — завуч. Студент, исполняющий роль ученика, получает инструкцию отдельно от группы. В ней описывается легенда его поступка и примерные критерии, позволяющие оценивать конструктивность поведения «педагогов», например: проявление интереса к тому, какие чувства переживает ученик; отсутствие стереотипных фраз о недопустимости подобных поступков; обсуждение дальнейшего развития сложившейся ситуации и т.д.

Требования к проведению: практическое занятие в тематическом блоке «Воспитание», после изучения темы «Воспитательная

система школы», чтобы студенты имели представление о функционале каждого «действующего лица». Возможно применение приема бинарного занятия с привлечением преподавателя психологии и студентов — будущих психологов.

Групповая дискуссия — метод, позволяющий выявить многообразие мнений членов группы по проблемному вопросу, определить все возможные пути достижения цели, выбрать из них оптимальные и найти решение проблемы, устраивающее участников. Групповая дискуссия является прекрасным средством сплочения и развития группы, актуализирует опыт студентов из разных областей знаний: риторика, психология, лингвистика, социология, философия и т.д., активизирует творческие возможности участников, обеспечивает принятие группой оптимальных решений.

Темой для дискуссии может послужить, например, такая: «Миссия сообщества как элемент корпоративной культуры» в тематическом блоке «Педагог как субъект образовательного процесса». Задание студентам: объединитесь, пожалуйста, в команды. Готовясь к сегодняшней встрече, мы выделили несколько компонентов корпоративной культуры: миссия, традиции, ритуалы, коммуникации и т.д. Вам предлагается в процессе обсуждения в группах следующая информация:

Работая со словарями, мы узнали, что *миссия* — смысл существования организации, в котором проявляется отличие данной организации от ей подобных; сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует организация. Таким образом, миссия может трактоваться как высшая цель организации. Грамотно сформированная миссия способна притягивать союзников, единомышленников. Миссия — это отражение того высшего блага, которое фирма несет людям в результате своей деятельности. Все блага, которые один человек или группа (например, наше университетское сообщество) может нести другим людям, условно можно подразделить на следующие основные группы:

1. **Идеи**, которые испокон веков носили либо религиозную, либо политическую окраску;
2. **Удовлетворение потребностей**.

Миссия сообщества подобна «смыслу жизни» человека, поэтому к ее формулировке следует подойти весьма ответственно,

поскольку действие миссии ориентировано на далекую перспективу, в отличие от действия корпоративных ценностей, ориентированных на настоящее и ближайшее будущее. Миссия предназначена для решения следующих основных задач

1. Формирование приверженности.
2. Создание у сотрудников ощущения причастности к высшей цели. Наполнение их деятельности содержанием. Создание корпоративного духа.

Примеры миссий некоторых известных компаний:

1. Walt Disney — «Сделать людей счастливыми».
2. Mary Kay Cosmetics — «Дать женщинам неограниченные возможности».
3. Wal-Mart — «Предоставить простым людям возможность покупать вещи, ранее доступные только богатым».
4. Volkswagen — «Das Auto».
5. Sony — «Испытать радость от усовершенствования и приспособления технологии для пользы общества».

Каждый из вас может выразить свое личное видение миссии вашего корпоративного сообщества, придумав какой-либо образ, сравнение или символ. Каждый может предложить свою метафору, после чего группа приступает к обсуждению следующих вопросов:

- Есть ли во всех этих образах что-то общее?
- Все ли образы вам понравились?
- Почему возникли те или иные образы?

После принятия вводной информации начинается собственно групповая дискуссия: получив задание сформулировать миссию университетского сообщества НВГУ, факультета педагогики и психологии НВГУ, Студенческого совета факультета педагогики и психологии или своей академической группы, участники создают метафоры, характеризующие идеальную миссию.

Основные требования к формулировке миссии:

1. Простая и короткая, по возможности, формулировка;
2. Ориентация на идею или потребности людей;
3. Должна звучать «глобально»;
4. Миссия не должна иметь противоречий в своей формулировке. В случае проявления непоследовательности в проведении

программы миссии необходимо детально и своевременно объяснять членам коллектива причины. Иначе можно потерять их доверие и заинтересованность.

Материалы для работы:

1. Кодекс корпоративной культуры ГОУ ВПО «Нижевартовский государственный гуманитарный университет» / Д.А.Криворотов, О.А.Петриченко, Л.Р.Березина. Нижневартовск, 2011.

2. Толковые словари для предварительной работы с основными понятиями.

3. Бумага для работы в группах (А-3, А-4, по 10 листов) наборы маркеров.

Выслушав каждого, участники снова пытаются найти общее во всех метафорах и сформулировать некое общее определение. Результат: НВГУ — ведущий вуз в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре, подготавливающий высококвалифицированных, конкурентоспособных и востребованных специалистов для различных отраслей экономики и образования региона посредством предоставления качественных образовательных услуг. Миссия: качественное образование — успешному человеку.

В целом в мировом педагогическом опыте получили распространение следующие формы дискуссии [3]:

1. **Многоуровневая дискуссия** («в три круга», как в приведенном выше примере): в группе обсуждаются личные мнения каждого участника, потом обсуждению подлежат версии, которые группа будет презентовать, затем все группы обсуждают предложенные групповые варианты, чтобы выбрать оптимальный.

2. **Дискуссия-ранжирование**, при организации которой обсуждаемый материал необходимо структурировать и ранжировать по значимости, времени или другим критериям. Например, при освоении темы «Детский коллектив, его характеристики» можно предложить сложившимся в аудитории мини-группам составить список из семи качеств, которые кажутся участникам наиболее важными для построения отношений внутри детского коллектива, например: умение внимательно слушать, способность поставить себя на место другого, уважение к партнеру, доверие, фантазия, мудрость и др. (15 минут). Теперь каждая команда должна проанжировать все эти качества по их важности для работы в коллективе (15 минут). После этого команды представляют результа-

ты своей деятельности к обсуждению, и как продолжение дискуссии теперь уже всему коллективу предлагается составить общий проранжированный перечень качеств, необходимых для построения отношений в детском (и не только в детском) коллективе.

3. **Круглый стол** — дискуссия, в которой «на равных» участвует небольшая группа обучающихся (3 и более человек), во время которой происходит обмен мнениями, как между ними, так и с остальной аудиторией. Например, при обсуждении решений педагогических задач в ходе практического занятия по курсу «Педагогика», рассмотрении моделей современного педагогического совета как основного органа управления общеобразовательной школой в процессе освоения тематического блока «Управление образовательными системами».

4. **«Заседание экспертной группы»** («панельная дискуссия»), на котором вначале обсуждается намеченная проблема всеми участниками группы (4–6 участников с заранее назначенным председателем), а затем они излагают свои позиции всей аудитории. Например, предметом обсуждения «экспертов» могут стать модели организации образовательного процесса (дисциплина «Педагогика», тематический блок «История развития образования и педагогики», семинарское занятие «Модели образовательного процесса и их отражение в педагогических теориях и системах»), о которых слушатели узнают из предварительно подготовленных докладов своих сокурсников. Докладчики (индивидуально или в составе творческих мини-групп) собирают информацию, систематизируют ее, готовят презентацию и устное выступление. Результатом экспертизы становится обобщающая таблица.

5. **Форум** — обсуждение, сходное с заседанием экспертной группы, в ходе которого эта группа выступает в обмен мнениями с аудиторией (классом, группой).

6. **Симпозиум** — более формализованное обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории. Примером использования этого метода на учебном занятии может быть семинар по педагогике из раздела «Дидактика — теория обучения». Тема занятия: **«Целеполагание в обучающей деятельности учителя»**. Художественно-педагогическая идея: *«Кто хочет достичь цели, должен знать ее» (Сократ)*. **Цель:** освоение

студентами — участниками семинара умения формулировать цели урока в зависимости от его типа. Регламент: 1 час 30 минут — стандартная «пара». Форма проведения: семинар с использованием интерактивных методов: дискуссия в стиле «симпозиум», «мозговой штурм», «брейн-ринг». Обеспечение: информационные материалы по теме семинара; демонстрационная доска; ватман, таблички с названиями типов урока, листы бумаги, ручки, фломастеры; компьютер, проектор, экран для демонстрации презентаций. Открывает семинар информационный этап. Здесь раскрывается содержание понятия «цель» как фактора, определяющего способ и характер деятельности, средства ее достижения; рассматривается целеполагание как логико-конструктивная операция, целеосуществление как «процесс, в ходе которого цель из внутренней цели человека переходит в свое следствие — в фактическое поведение человека, в ходе которого и формируется тот или иной конечный результат его деятельности» (Ю.А.Конаржевский). Мы выясняем, что на уроке, как правило, учитель работает с целеполаганием в трех его аспектах: познавательном, воспитательном и развивающем. Далее студентам предлагается разделиться на три группы и изучить материал: 1-я группа — познавательный аспект; 2-я группа — развивающий аспект; 3-я группа — воспитывающий аспект цели. После чего 30 минут студенты работают со справочным материалом, заранее подготовленным для каждой группы. По истечении времени представитель каждой группы дает информацию по своей теме. Форма предъявления информации может быть разной в зависимости от условий ОУ: компьютерная презентация, стендовый мини-доклад. Члены остальных групп задают вопросы по представленному материалу, «коллеги» выступающего могут оказывать ему помощь и поддержку в процессе ответов. Результатом такой работы может стать обобщающая таблица. Затем в режиме «мозгового штурма» разрабатывается алгоритм анализа цели урока. По окончании семинара проводится рефлексия освоенного материала в технике «брейн-ринг». Группы по очереди предлагают своим «спарринг-партнерам» вопросы по изученному содержанию, на которые те после короткого обсуждения в группе должны ответить.

7. **Дебаты** — несколько формализованное обсуждение, построенное на основе заранее фиксированных выступлений участ-

ников — представителей двух противостоящих, соперничающих команд (групп), — и опровержений. Примерными темами для дебатов при изучении педагогических дисциплин могут служить следующие: «Исторически сложившиеся типы воспитания» (Педагогика), «Информатизация образовательного процесса: состояние, проблемы и перспективы» (Теории и технологии начального образования и др.) и т.д. Студенты — участники дебатов делятся на 2—4 творческие группы (в зависимости от количества презентуемых точек зрения на проблему) и излагают свою позицию, аргументируя ее всеми корректными способами. Студенты, выступающие в роли «электората», голосуют за выбранную ими позицию, также аргументируя свой выбор.

8. *«Судебное заседание»* — обсуждение, имитирующее судебное разбирательство. Например, при изучении темы «Нетрадиционные формы организации воспитательной работы» студентам предлагается разработать проект классного часа по формированию здорового образа жизни «Суд над сигаретой». Каждый студент-участник проекта в соответствии с определенной ролью (судья, обвинитель, защитник, присяжные заседатели, журналисты и др.) составляет вариант своих речей по проблеме «суда» и разрабатывает модель поведения в «судебном заседании». В процессе подготовки проекта такого мероприятия исподволь будет решаться и задача профилактики табакокурения и прочих вредных привычек в студенческой среде.

9. *Дискуссия в технике «Аквариум»* — особый вариант организации обсуждения, при котором после непродолжительного группового обмена мнениями по одному представителю от команды участвуют в публичной дискуссии. Члены команды могут помогать своему представителю советами, передаваемыми в записках или во время тайм-аута.

Бинарная лекция — это разновидность чтения лекции в форме диалога двух ведущих (либо как представителей двух научных школ, либо как ученого и практика, преподавателя и студента) [1]. Особенно эффективна такая форма организации лекционной работы, когда на изучаемую проблему нет единой точки зрения, и каждый из соавторов лекции презентует и обосновывает один из подходов к решению проблемы. Игра на контрастах (различия в темпераментах ведущих, манере изложения материала,

интонациях и тембрах голоса и пр). поддерживает у аудитории высокий уровень внимания. По окончании изложения теоретического материала слушатели принимают активное участие в его обсуждении. Преподаватели на этом этапе занятия выступают в качестве тьюторов-консультантов. Далее группы задают друг другу вопросы, обсуждают полученные ответы. Эти вопросы могут быть адресованы и любому из присутствующих преподавателей (если это открытая лекция). Примеры тем для бинарных лекций:

1. Конфликты в педагогической деятельности (тема «Теория и практика педагогических взаимодействий в образовательном процессе»). Возможные ведущие: преподаватели педагогических и психологических дисциплин.

2. Современные информационные технологии в обучении (тема «Педагогические технологии»). Возможные ведущие: преподаватели информатики и педагогических дисциплин.

И т.д.

Достоинства этого типа лекции как метода интерактивного обучения заключаются в том, что у студентов формируется потребность и умение всесторонне рассматривать ту или иную проблему. У них появляется возможность хорошо осмыслить и запомнить полученную информацию.

Таким образом, применение на практических занятиях по педагогическим дисциплинам методов интерактивного обучения способствует повышению качества подготовки студентов бакалавриата по направлению «Педагогическое образование».

Литература

1. Бордовская Н.В., Реан А.А., Педагогика. СПб., 2006.
2. Варданян М.Р., Палихова Н.А. и др. Практическая педагогика: Учеб. пособие на основе метода case-study. Тобольск, 2009.
3. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения. URL: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600
4. Кларин М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования, игры и дискуссии. (Анализ зарубежного опыта). Рига, 1995.

10. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ КАК ИНТЕРАКТИВНОГО МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ

Основной целью высшего профессионального образования является развитие профессиональных качеств и способностей настоящего или будущего специалиста. В условиях социально-экономических преобразований современного общества проблема модернизации процесса обучения в системе образования приобретает особую значимость. Учебное заведение должно обеспечить возможность превращения студента в субъекта образования, заинтересованного в самоизменении и саморазвитии, способного к построению своей дальнейшей профессиональной деятельности.

Как правило, в русле традиционной образовательной парадигмы учащиеся находятся в режиме жестко структурированного содержания образования и методов организации учебной деятельности, когда цели обучения декларируются преподавателем. Подобная организация процесса обучения исключает необходимость и возможность выбора и построения учащимися собственной программы образования и самообразования, снижает степень личной ответственности за процесс и результат учения. Поэтому организация образовательного процесса, способного активизировать потребность учеников в самообразовании, становится одной из актуальных проблем высшей школы.

Одним из способов решения данной проблемы является внедрение в учебный процесс активных методов обучения, в частности, деловых игр, которые интенсифицируют учебную деятельность. Это объясняется тем, что они позволяют за сравнительно непродолжительное время решить задачу формирования и развития профессионально значимых навыков и умений.

Психолого-педагогические возможности деловой игры

По мнению Б.Г.Ананьева, игра занимает ведущее место в социальном формировании человека как субъекта познания и деятельности. В искусственно воссозданных условиях человек проигрывает разные жизненные и производственные ситуации, что необходимо для его развития, изменения социальных позиций,

ролей в обществе, формирования профессиональных интересов, потребностей и навыков [1].

Я.С.Гинзбург, Н.М.Коряк выделили основные отличительные черты игровой деятельности и их отображение в социально-психологических процессах, протекающих в игре [4, С. 69]:

1. Условность игры: ее участники полностью осознают, что они действуют в рамках условной реальности, которая имеет свои законы. Условность игры порождает не только двуплановость деятельности (ее расщепление на собственно игровую деятельность и деятельность по поводу игры), но и двуплановость возникающих в игре взаимоотношений: с одной стороны, отношений в рамках игровых ролей, а с другой — отношений, сложившихся вне игры, в повседневной жизни.

2. Символический, неутилитарный характер игровой деятельности и ее продукта. В игре снимается такое важное ограничение свободы деятельности, как материальная и частично моральная ответственность за совершенную ошибку. Каждый участник игры получает объективную возможность экспериментировать со своим поведением, исследовать альтернативные варианты решений.

Игра не только разрушает субъективные барьеры (страх перед ответственностью за совершенную ошибку), но и создает возможность для участников игры подняться до уровня полноправных и равноправных с руководителем игры участников диалога. Группа в целом и каждый ее член становятся активными субъектами процесса обучения. Как следствие:

- у участников игры не возникает чувства протеста и, соответственно, негативной реакции на процесс обучения из-за несвойственной взрослому человеку «школярской» (т.е. объективной и пассивной) позиции, в которую ставит его традиционное обучение;
- активизируется познавательная деятельность участников игры;
- развивается их способность к самостоятельному обучению;
- создается стойкая познавательная ориентация, сохраняющаяся и после окончания игры;
- благодаря групповому, деятельностному характеру игры возникает личностная вовлеченность игры в процесс обучения.

3. Неопределенность игры. Выражается в том, что игра не имеет однозначно предсказуемого развития или результата. Тем самым участники игры почти лишены возможности использовать при принятии решений готовые алгоритмы и вынуждены проявлять находчивость и инициативу.

Тем самым неопределенный характер игры оказывает воздействие и на мотивационную сферу ее участников. Вступая в игру по самым разнообразным мотивам (любопытство, необходимость, желание проявить себя, укрепить свой авторитет в группе), участники игры, начав активно принимать решения, влияя на происходящие в игре события, все больше и больше втягиваются в логику игровой деятельности, т.е. на первый план постепенно выходят собственно деятельностные мотивы.

4. Пространственно-временная особенность игры. В игре пространство и время как бы «сжимаются», вскрывая взаимосвязь и взаимообусловленность действий всех агентов производственного процесса, имитируемого в игре.

Таким образом, деловая игра может быть представлена как модель процесса принятия решения, модель взаимодействия учащихся и педагогов в процессе достижения некоторых целей психологического, экономического, политического или престижного характера, в ходе которой приобретаются новые методические навыки и приемы [2].

Виды деловых игр и их характеристики

Как правило, принято выделять следующие виды деловых игр:

- *имитационные*, где осуществляется копирование с последующим анализом;
- *управленческие*, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций;
- *исследовательские*, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;
- *организационно-деятельные*. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме;

— *игры-тренинги*. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;

— *игры проективные*, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта.

Для деловых игр характерны:

- жизненность и типичность ситуаций, рассматриваемых в ходе игры;
- регулярное повторение задач и процедур, составляющих сущность игры;
- конфликтность и скрытые резервы. Как известно, отсутствие конфликтности исключает саму постановку проблемы, а отсутствие резервов не позволяет решить ситуацию;
- отсутствие полной информации, т.е. принятие решения в условиях неопределенности, в ситуации риска, противодействия;
- влияние принятых ранее решений на изменение обстановки в последующие моменты;
- действующие лица: участники и ведущие;
- наглядность последствий принимаемых решений;
- определенные правила и регламентация игры.

По мнению А.А.Вербицкого, образовательная функция деловой игры заключается в том, что она «...позволяет задать в обучении предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и тем самым смоделировать более адекватные по сравнению с традиционным обучением условия формирования личности специалиста» [3, С. 128].

Специфические особенности деловой игры

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения студентов состоит в том, что:

1. «В игре воссоздаются основные закономерности профессиональной деятельности и профессионального мышления на материале динамически порождаемых и разрешаемых совместными усилиями участников учебных ситуаций» [2, С. 132]. Процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов деловой сферы за счет

использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений.

2. «Метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по операционализации теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст. Происходит не механическое накопление информации, а деятельностное распределение какой-то сферы человеческой реальности» [2, С. 63].

Важной специфической особенностью деловой игры является ее диалогичный характер. «Хорошая деловая игра — диалог, но диалог особого рода — не только словесный, но и диалог действий, репертуар которых заимствуется прежде всего из профессиональной области, которую отражает игра. Каждый шаг игрока — своего рода реплика в этом диалоге. Диалогизм деловой игры — существенный компонент в процессе обучения» [4, С. 72].

Наличие в деловой игре проблемной ситуации является ее специфической характеристикой, повышает интерес и мотивацию играющих к продуктивной деятельности, что способствует не только формированию у них необходимых профессиональных навыков и умений, но и появлению стремления к самоанализу и саморазвитию. Захватывающее действие игрового процесса способствует большей спонтанности и естественности поведения группы, побуждает их к самовыражению и заставляет интенсивно сопереживать и анализировать происходящее.

Специфика деловой игры заключается в моделировании реальных ситуаций, связанных с профессиональными компетенциями, такими как: способность обозначить проблему, разрешение которой даст возможность добиться преимущества в игре; анализ и оценка информации в процессе принятия решений; адаптивность и стрессоустойчивость; коммуникативные и лидерские умения [3].

Использование деловых игр в учебном процессе предполагает последующее обсуждение хода игры и результатов выполнения игровых упражнений. Это побуждает студентов к выбору и формированию навыков решения проблем. Считается, что участники деловой игры могут обладать достаточными для выбора профессии знаниями, но быть не в состоянии применить их на практике. Практическое выполнение игровых заданий позволяет повысить

активность обучающихся, их заинтересованность, моделировать ситуации, которые в жизни встречаются достаточно редко, и сформировать навыки поведения в этих ситуациях.

Психолого-педагогические принципы организации и проведения деловых игр

В ходе организации и проведении деловых игр необходимо исходить из основных психолого-педагогических принципов [3]:

— принцип игрового моделирования содержания и форм профессиональной деятельности. Реализация этого принципа является необходимым условием учебной игры, поскольку несет в себе обучающие функции;

— принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства, а также деятельности и отношений занятых в нем людей. Иными словами, моделирование двух реальностей: процессов производства и профессиональной деятельности специалистов;

— принцип проблемности содержания деловой учебной игры. Деловая игра служит дидактическим средством развития творческого (теоретического и практического) профессионального мышления, которое выражается в способности к анализу производственных ситуаций, постановке, решению и доказательству новых (для обучающихся) профессиональных задач;

— принцип совместной деятельности. В деловой игре этот принцип требует реализации посредством вовлечения в познавательную деятельность нескольких участников. Он требует от разработчика выбора и характеристики ролей, определения их полномочий, интересов и средств деятельности. При этом выявляются и моделируются наиболее характерные виды профессионального взаимодействия «должностных» лиц;

— принцип диалогического общения. В этом принципе заложено необходимое условие достижения учебных целей. Только диалог, дискуссия с максимальным участием всех играющих способна породить поистине творческую работу. Всестороннее коллективное обсуждение учебного материала обучающимися позволяет добиться комплексного представления ими профессионально значимых процессов и деятельности;

— принцип двуплановости. Суть двуплановости учебной игры заключается в том, что «серьезная» деятельность по развитию личности происходит в «несерьезных» игровых условиях. Достижение условных (игровых) целей с помощью условных (игровых) действий должно стать для каждого участника средством достижения реальных личностных целей (целей обучения и воспитания).

Этапы организации и проведения деловой игры

В настоящее время в научной среде не сложилось единого подхода к описанию и проведению деловой игры. Однако почти все подходы рассматривают такие компоненты деловой игры, как цели деловой игры, сценарий (состав игроков, репертуар ролей, инструкции игрокам, судьям, последовательность событий и т.п.), документальное и техническое обеспечение игры, анализ и подведение итогов.

Таким образом, в общем виде алгоритм деловой игры включает в себя три основных этапа: подготовка, проведение, анализ и обобщение (таблица 10.1).

Таблица 10.1

Алгоритм деловой игры

I ЭТАП ПОДГОТОВКИ	
Разработка игры	Ввод в игру
разработка сценария	постановка проблемы, целей
план деловой игры	условия, инструктаж
общее описание игры	регламент, правила
содержание инструктажа	распределение ролей
подготовка материального обеспечения	формирование групп консультации
II ЭТАП ПРОВЕДЕНИЯ	
• работа в группах	
• выполнение индивидуальных заданий	
• тренинг	
III ЭТАП АНАЛИЗА И ОБОБЩЕНИЯ	
• выход из игры	
• анализ, рефлексия	

- | |
|------------------------------|
| • оценка и самооценка работы |
| • выводы и обобщения |
| • рекомендации |

Содержательную характеристику организации и проведения каждого этапа деловой игры предлагают С.В.Березин и К.С.Ли-сецкий [5]:

Первый этап — конструирование игры (разработка сценария) — условного отображения ситуации и объекта. Этот этап состоит из последовательных операций:

Выбор темы. Обязательным условием является практический выход используемого в игре материала на профессиональную деятельность (в зависимости от специфики факультета).

Формирование целей и задач. Важно четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников; разработать общие правила игры. Игровой целью для участников является успешное выполнение принятой роли, реализация игровых действий.

Разработка сценария. В содержание педагогических целей включается развитие профессионального практического и теоретического мышления, формирование систем отношений с другими людьми, овладение нравственными нормами, развитие творческих и профессиональных способностей, иначе говоря — развитие личности. В конечном итоге от цели зависит динамика игры и прогнозируемый результат.

Определение структуры. Структура определяется с учетом целей, задач, выбранной темы, состава участников и включает в себя план деловой игры и общее описание ее процедуры.

Диагностика объективных обстоятельств. В данном случае рассматривается вопрос о том, где, когда и при каких условиях будет проходить деловая игра, т.е. оцениваются ее внешние атрибуты.

Второй этап — введение в игру или организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели. Этот этап помогает участникам понять цель игры и основные правила ее проведения. Руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные

задачи, которые должны быть ими решены; назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку; определяются время, условия и длительность игры.

Третий этап — разделение участников на группы. Оптимальный размер группы — 3—5 человек. Желательно, чтобы участники группы были равны по социальному статусу, интеллектуальному развитию, а также психологически совместимы.

Четвертый этап — изучение ситуации. Участники получают необходимую информацию от ведущего, а также обеспечиваются дополнительной информацией (например, правовыми или экономическими документами).

Пятый этап — обсуждение ситуации в группах. Разработка групповой структуры. Задача ведущего — управлять работой групп, помогать отстающим группам, консультируя участников по вопросам, возникающим у них в процессе обсуждения. Для содействия в управлении группами ведущий может прибегнуть к помощи наблюдателей (ассистентов, консультантов), которые фиксировали бы особенности поведения участников и помогали им эффективно взаимодействовать. Важным моментом является фактор времени (в кабинете, где проводится игра, должны быть часы).

Шестой этап — игровой процесс (анализ ситуации, принятие решения, его оформление). Продуцирование участниками возможных решений поставленной задачи, их анализ, выработка общего заключения. Вся информация, отражающая деятельность групп, по необходимости заносится в специальные протоколы, которые после игры обрабатываются и анализируются ведущим и ассистентами. Например, анализируются стратегии взаимодействия, эффективность взаимодействия, количество выдвинутых решений, степень реалистичности решений и т.д.

Седьмой этап — подведение итогов игры и анализ игры: общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причин. Анализ деятельности групп. Оценка эффективности работы участников и групп: самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности; характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры. Группы сравнивают свою стратегию и стратегию конкурентов, на собственном

опыте наблюдают эффективность разных стратегий принятия решений. Анализ и оценка игры экспертами: критерием для такой оценки может служить количество и содержательность выдвинутых идей (предложений), степень самостоятельности суждений, их практическая значимость.

На этом этапе возможно *включение разбора оптимального варианта*, вынесение единого, правильного (эффективного) решения конкретной ситуации, соотнесение его с реальными обстоятельствами, обоснование принятия этого решения.

Восьмой этап — общая дискуссия. Закрепление принятого решения, а также заострение внимания участников на возможности переговоров, взаимодействия в решении многих актуальных проблем.

Процессуальные и содержательные характеристики этапов деловой игры «Переговоры» представлены в Приложении 2.

Роль ведущего в деловой игре

Деловая игра эффективна лишь в том случае, когда педагог имеет достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Необходимым условием эффективности деловой игры выступают организаторские способности педагога.

В процессе проведения игры его роль как ведущего многогранна: до игры он инструктор, в процессе игры — консультант, по ее окончании — судья и, наконец, — руководитель дискуссии. Все это требует от ведущего соответствующих знаний, умений и навыков.

Во-первых, ведущий должен чувствовать специфику данной формы групповой работы. Игра — это живое моделирование реально происходящих процессов и ситуаций жизни, и здесь инструкциями и правилами ход игры предусмотреть невозможно. Каждый раз одна и та же игра (по сюжету и правилам) проходит иначе, и главная роль в этом — роль ведущего.

Во-вторых, несмотря на то, что ведущий должен управлять процессом, ему не следует вмешиваться в игру. Нужно предоставить участникам допустимую самостоятельность. Лишь в тех случаях, когда игра заходит в тупик, можно дать совет, устранить неясность, но не стоит помогать участникам принимать решения.

В-третьих, игра должна проходить в атмосфере творчества, эмоционального подъема, психологической безопасности, поскольку она является ценным опытом межличностного и межгруппового взаимодействия, усвоение которого может стать очередным шагом к выработке навыков эффективного существования в социуме.

В таблице 10.2 представлены социально-психологические задачи руководителя деловой игры на разных ее этапах.

Таблица 10.2

**Социально-психологические задачи руководителя
на разных этапах деловой игры**

Этапы игры	Социально-психологические задачи руководителя
<p>Этап 1. Участники деловой игры знакомятся с игровыми правилами</p>	<p>Ввести участников в игровые ограничения. Предотвратить нарушения игровой деятельности, возникающие в связи с привлечением в игру жизненного опыта участников, не соответствующего или даже противоречащего игровому кодексу. Наблюдение за поведенческими реакциями участников игры и складывающимися в группе взаимоотношениями с целью сопоставления данных социометрии с реальными отношениями, внесения изменений в распределение ролей, а также составление прогноза развития групповых взаимоотношений</p>
<p>Этап 2. Участники начинают применять усвоенные правила</p>	<p>Анализ решений участников игры. Противодействие сплочению группы на основе недовольства игрой и противостояние групповому давлению. Работа руководителя деловой игры на этом этапе должна вестись преимущественно индивидуально: с отдельными участниками игры и небольшими подгруппами — и состоять в своевременном детальном, конструктивном разъяснении причин возникающих трудностей и помощи в их преодолении</p>

<p>Этап 3. Участники игры начинают понимать смысл и последствия своих решений, использовать возможности разработки и опробования стратегии действий</p>	<p>Руководитель должен предоставить максимум инициативы участникам игры, выполняя главным образом функции консультанта и наблюдателя, мягкими, не директивными воздействиями предупреждая возможные нежелательные отклонения в групповом процессе</p>
--	---

Социально-психологические «сбои» в игре и способы их устранения

В ходе игры могут возникать социально-психологические сложности и проблемы, которые Я.С.Гинзбург и Н.М.Коряк разделили на два класса [4, С. 69—72]:

1) Проблемы, объективно возникающие в ходе деловой игры в силу противоречивого характера развития групповых взаимоотношений:

а) личные отношения вне игры переносятся в игру, что приводит к нарушениям игрового кодекса или к конфликтам. Подобные сбои желательно предупреждать на этапе отбора и распределения ролей, не принимая в игру одного из членов конфликтующей диады, а также не назначая в разные подгруппы участников игры с явно выраженной взаимной симпатией. Но если сбой все-таки возник и принял угрожающий характер, руководитель может пойти на перераспределение ролей в игре или, в крайнем случае, на изменение игровых правил;

б) конфликт, возникающий в рамках игровых ролей, затрагивает и отношения вне игры. Чтобы этого не произошло, руководитель должен вовремя вмешаться, подчеркивая условность игры и игровой ситуации, а если это не помогает, то принять волевое решение, устранив объект конфликта и предупредив тем самым опасность личной конфронтации между участниками игры;

в) кто-либо из участников игры «использует» игровые ситуации и взаимоотношения в группе для «решения» своих внутренних, глубоко личных проблем (например, проблемы доминирования), — случай, когда сверхзначимые личностные мотивы человека полностью подавляют его деятельностьную мотивацию в игре. Появление такого участника в деловой игре — результат ошибки, совершенной при отборе. Единственная возможность

сгладить ее разрушительные последствия — «замкнуть» такого участника на руководителя игры, по мере возможности минимизировать его контакты с группой и опосредствовать их через руководителя;

2) Сложности, порожденные самим руководителем деловой игры, его психологически неграмотным вмешательством (или, наоборот, невмешательством) в игровой процесс.

Причины сбоев в деловой игре, происходящих по вине руководителя, заключаются в том, что руководитель предоставляет излишнюю свободу участникам игры, ограничиваясь позицией наблюдателя. Процесс развития групповых взаимоотношений становится неуправляемым (это особенно опасно на втором этапе игры), конфликты в рамках игровых ролей перерастают в личную неприязнь, двуплановость игры нарушается.

Также руководитель может излишне часто и излишне жестко вмешиваться в ход игры (вместо инициирования процесса самоорганизации в группе подавляет и навязывает участникам определенные решения проблем, предлагает их в готовом виде).

Измерение эффективности деловой игры

Результаты оценки эффективности игры важны как для совершенствования ее программы, так и для дальнейшего планирования работы в целом. Эффективность отдельного мероприятия значительно возрастает, если оно является логическим продолжением предыдущей работы.

Оценить эффективность деловой игры можно, например, по модели Д.Киркпатрика, согласно которой оценка производится на нескольких уровнях:

Уровень непосредственных впечатлений. На этом уровне фиксируются субъективные мнения, суждения и оценки участников игры — их эмоциональное состояние, интерес, внимание, их мнение о полезности, уровне сложности материала и заданий. Оценку на этом уровне имеет смысл проводить сразу по завершении мероприятия.

Для изучения субъективных оценок участников мероприятия используются такие методы получения обратной связи, как;

— *Опрос.* Проводится в форме интервью, группового обсуждения, дискуссии. При групповом обсуждении, как правило, зада-

ется схема/структура отзыва — указывается, на какие моменты нужно обратить внимание при оценке. Например, участникам предлагается определить: самое яркое впечатление от мероприятия; что полезного для себя вы вынесли; выводы, который вы для себя сделали и т.п.

— *Анкетирование.* Участники заполняют заранее подготовленную оценочную анкету, в которую включен стандартизованный набор вопросов. С помощью анкеты можно оперативно оценить первое впечатление от мероприятия, вызванный интерес, качество содержания, полезность приобретенных знаний и навыков и т.п.

— *Коллаж.* Участникам предлагается, используя снимки, иллюстрации из старых журналов, открытки и другие визуальные материалы, сделать коллаж. Тему для него задает педагог или сами участники. Например: «Этого я никогда не забуду...»; «Это очень важно для построения моей профессиональной карьеры...»; «Что я узнал и чему научился...».

В процессе работы над коллажем участники самостоятельно вспоминают все игру и тем самым закрепляют полученные знания, вырабатывают к ним осознанное отношение, понимают их практическую ценность.

Уровень усвоения. На этом уровне оценивается, насколько усовершенствовались знания, развились умения и изменились установки участников.

Оценить произошедшие изменения можно только в сравнении с исходным уровнем знаний, умений и установок. Поэтому так важно еще на этапе подготовки программы деловой игры параллельно разработать и четкие методы измерения результатов.

На этом этапе традиционно используются такие методы оценки, как поведенческие тесты, тематические опросники, контрольные упражнения, наблюдение и т.д.

Уровень поведения. На данном уровне оцениваются практические результаты мероприятия: используются/реализуются ли приобретенные участниками знания, умения и установки в жизненных ситуациях (в отличие от учебных) и насколько эффективно.

На данном этапе можно применить такие методы, как структурированное наблюдение, ведение самоотчетов и т.д.

При переходе от уровня к уровню процесс оценки становится более трудным и требует больших временных затрат. Поэтому на практике чаще всего используется оценка мероприятия на уровне непосредственных впечатлений (понравилось/не понравилось, было интересно/не интересно, полезно/бесполезно и т.п.). Оценка на более высоком уровне практически не используется.

Данные о различных аспектах разворачивания игры, особенно о характере взаимодействия ее участников, оценки характера совместной деятельности в командах можно получить на основании самоотчетов: «Методика оценки эффективности групповой работы» (Приложение 1).

Проведение диагностики должно рассматриваться как часть игры, тем не менее, должно быть воспринято достаточно серьезно, чтобы данные не были искажены. Лучше, если участники ответят письменно. Ведущий должен найти возможность сразу же ознакомиться с результатами, чтобы использовать их при управлении игрой (например, при распределении ролей).

Список методик, используемых для анализа игры, может быть дополнен и расширен за счет других психологических методов. Их набор определяется целями конкретного исследования. Однако все они должны преследовать одну определенную цель — максимизировать эффективность познавательных, образовательных целей деловой игры.

Таким образом, деловые игры как метод активного обучения не только повышают интерес к учебному предмету, но и обеспечивают более глубокое усвоение материала, выработку практических навыков. Применение в деловых играх моделей реальных профессиональных ситуаций позволяет максимально приблизить процесс обучения к практической деятельности, способствует становлению личности и развитию студента как субъекта учебной деятельности.

Указанные особенности организации и проведения деловых игр в практике учебного процесса вуза обуславливают их преимущества по сравнению с традиционными методами обучения, так как они позволяют:

— рассмотреть определенную проблему в условиях значительного сокращения времени;

- повысить интерес к изучаемой проблематике;
- освоить навыки выявления, анализа и решения конкретных проблем;
- работать групповым методом при подготовке и принятии решений;
- концентрировать внимание участников на главных аспектах проблемы и устанавливать причинно-следственные связи;
- развивать взаимопонимание между участниками игры.

Литература

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л., 1968.
2. Вербицкий А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход. М., 1991.
3. Вербицкий А.А. Психолого-педагогические особенности деловой игры как формы знаково-контекстного обучения // Игровое моделирование: Методология и практика / Под ред. И.С.Ладенко. Новосибирск, 1987. С. 78—99.
4. Гинзбург Я.С., Коряк Н.М. Социально-психологическое сопровождение деловых игр // Игровое моделирование: Методология и практика. Новосибирск, 1987.
5. Технология формирования социальных навыков // Под общ. ред. С.В.Березина, К.С.Лисецкого. 2-е изд., испр. и доп. Самара, 2005.
6. Цыренова А.А. Учебно-методическое пособие к проведению ролевой игры «Переговоры». Улан-Удэ, 2006.

Приложение 1

Методика оценки эффективности групповой работы

Участникам деловой игры можно дать следующую инструкцию:

«Вам предлагается оценить, насколько эффективно действовала в игре ваша команда. Оценка производится по 7-балльной шкале.

Высказывание, расположенное на бланке слева, соответствует 1 баллу. Противоположное ему высказывание расположено спра-

ва и соответствует 7 баллам. Остальные оценки являются промежуточными и отражают степень близости к крайним оценкам. Нейтральная оценка соответствует 4 баллам.

Вы должны обвести кружочком цифру, которая является Вашей оценкой по данному параметру. В каждой строке, таким образом, обводится одна цифра.

Просим Вас работать внимательно и аккуратно, возможные исправления вносить четко.

Благодарим Вас за помощь в исследовании и надеемся, что проделанная работа позволила Вам глубже осмыслить результаты игры».

	Баллы	
Обстановка в группе была дружеская, доброжелательная	1234567	Обстановка в группе была напряженная
Характер обсуждения проблем в группе был конструктивным, критика была направлена на получение общего результата	1234567	Характер обсуждения проблем в группе был недостаточно конструктивным, критика была направлена друг на друга
Предложения принимались в зависимости от их содержания, а не от личности того, кто их вносил	1234567	Предложения принимались или отвергались в зависимости от личности того, кто их высказывал
Группа работала как единое целое, члены группы взаимно помогали друг другу	1234567	Группа разбилась на части, которые фактически противостояли друг другу
Решения принимались совместно, после того как все убедились в их правильности	1234567	Решения принимались одним-двумя членами группы, а мнение остальных не учитывалось
Была полная возможность высказаться для всех членов группы	1234567	Многие члены группы не имели возможности высказать свое отношение к обсуждаемым вопросам
Конечная цель работы группы ясна и понятна	1234567	Непонятно, для чего мы все здесь собрались
Наша группа получила хороший результат	1234567	Наша группа фактически не получила результата

В процессе работы сначала я чувствовал себя неуютно, но затем мое состояние улучшилось	1234567	С начала и до конца чувствовал себя неуютно
В группе я чувствовал себя уверенно, был полноправным ее членом	1234567	В группе я чувствовал себя неуверенно, как посторонний.

После сбора бланков преподаватель рассчитывает средний балл по всем параметрам.

Приложение 2

Пример деловой игры «Переговоры»

Одним из вариантов деловой игры, используемой в учебном процессе в курсе изучения ряда дисциплин: «Психология делового общения», «Технология ведения переговорного процесса», «Психология продаж», является деловая игра «Переговоры».

Целями данной деловой игры являются: во-первых, развитие умений, помогающих осознавать наличие проблемных профессиональных ситуаций, во-вторых, развитие способности анализировать данную ситуацию и свое поведение в ней и, в-третьих, овладение умениями и навыками профессионального поведения, способствующими разрешению проблемных профессиональных ситуаций.

Эффективность проведения деловой игры во многом зависит от понимания ее целей участниками группы и действий ведущего. В связи с этим ведущему во вступительном слове необходимо сформулировать цели занятия, а также раскрыть значимость и содержание каждой из них, сопровождая свои пояснения примерами.

Уже в начале занятия важно создать атмосферу взаимного доверия. Это позволяет участникам контролировать и регулировать свое поведение в соответствии с поставленной целью. Если в группе не создается атмосфера понимания и поддержки, то уменьшается способность ее участников точно понимать мотивы, ценности и эмоции друг друга.

На *подготовительном этапе* деловой игры ведущий в общих чертах знакомит группу с содержанием игрового процесса и его правилами, а также демонстрирует материалы игры.

Характеристика игровой ситуации «Переговоры».

Предварительно преподаватель на лекционном занятии знакомит студентов с основными правилами и закономерностями проведения переговорного процесса, на практическом занятии проводится деловая (ролевая) игра, основной целью которой является закрепление у студентов практических навыков по организации и проведению переговоров.

Основная задача руководителя — ввести участников в игровые ограничения, т.е. показать, с одной стороны, чем игровая деятельность отличается от той реальности, которую она имитирует, а с другой — что стоит за игровой деятельностью в жизни. Правильное проведение этого этапа предотвратит нарушения игровой деятельности, возникающие в связи с привнесением в игру жизненного опыта участников, не соответствующего или даже противоречащего игровому кодексу.

На этом этапе рекомендуется использовать различные варианты правил поведения и взаимодействия в игре, «памятки».

Вот один из примеров таких «памяток».

Памятка для участника

«Вам сейчас предстоит принять участие в деловой (ролевой) игре. Прочитайте предложенные ниже рекомендации, они могут оказаться полезными для вас.

1. От вас не требуется быть хорошим актером или развлекать собравшихся. Цель деловой (ролевой) игры — смоделировать ситуацию, в которой вы могли бы отработать определенные навыки. Когда вы будете читать описание, попытайтесь представить себе эту ситуацию, ведите себя наиболее естественным для вас образом. Но помните о том, что роль может предполагать подход, несколько отличающийся от того, к которому вы, возможно, привыкли.

2. Вы (и другие участники) имеете возможность поэкспериментировать с различными подходами и стилями поведения на переговорах.

Поэтому попытайтесь определить на практике самый лучший, по вашему мнению, путь выхода из предлагаемой ситуации.

3. Описание ситуации — это всего лишь то, от чего нужно отталкиваться. Оно помогает создать обстановку. Не ограничивайте себя рамками описания, так как это может нарушить непосредственность общения. Пусть роль развивается в том направлении, как это могло бы происходить в реальных условиях. По мере развития ситуации реагируйте в соответствии с поведением и ответными реакциями других участников.

4. Если вам не хватает информации, чтобы отвечать на вопросы или давать объяснения, вы можете использовать свои собственные мысли и соображения. Главное, чтобы ваши импровизации вписывались в роль и были правдоподобными».

Основной этап деловой игры начинается с непосредственного разыгрывания игровых ролей. Игровые роли представляют собой инструкции для участников группы. Они определяются контекстом игры, а именно профессионально-ориентированной ситуацией.

Инструкции задаются таким образом, чтобы была известна некоторая область возможных решений. В то же время желательно, чтобы инструкции носили проективный характер, который способствует возникновению творческого поиска и нахождению большего количества вариантов выхода из сложной профессиональной ситуации.

Для проведения игры «Переговоры» учебная группа делится на две подгруппы: представителей молодой частной фармацевтической фирмы и лаборатории НИИ Министерства обороны, кроме этого выбираются два наблюдателя. Каждая из групп получает только характеристику своей роли, о ситуации у партнера по переговорам сведений очень мало.

Непосредственно в процессе переговоров участвуют только два представителя обеих сторон, остальные члены учебной группы являются группой поддержки участников.

На этапе подготовки переговоров группа обсуждает ситуацию, готовит возможный сценарий переговоров, базовые вопросы к партнеру, рекомендации к поведению для возможных ситуаций, допустимые уступки партнеру. В процессе переговоров может возникнуть необходимость дополнительного обсуждения сло-

жившейся ситуации, в результате чего участники могут взять перерыв для разработки новой стратегии и тактики.

Основной целью переговоров является достижение от партнера наибольших уступок. Время, необходимое для подготовки — 30 минут, проведение переговоров — 40 минут, обсуждение и анализ результатов — 20 минут.

Ситуация для молодой частной фармацевтической фирмы.

Ваша молодая частная фармацевтическая фирма разработала принципиально новый препарат для лечения заболевания, поражающего новорожденных. Это совершенно не изученная недавно возникшая болезнь головного мозга под названием ДИПС неизбежно приводит новорожденного к смерти в течение двух недель. Новый препарат, запатентованный вами на родине и за рубежом, обеспечивает 100% излечение новорожденных от ДИПС, а в малых дозах может быть использован для вакцинации будущих матерей. Никаких побочных явлений ваш препарат не вызывает. Он сертифицирован Министерством здравоохранения и рекомендован к незамедлительному производству.

Информация о вашем успехе стала широко известна через средства массовой информации. Телевидение и газеты замучили вас интервью. Это первый большой успех вашей маленькой фирмы, костяк которой составили молодые ученые, еще три года назад работавшие в большом НИИ, принадлежащем Министерству обороны. Помимо научного признания, вы рассчитываете не только вернуть кредит, полученный три года назад через Министерство здравоохранения (срок возврата истек месяц назад), но и получить солидную прибыль.

Два дня назад Министерство здравоохранения уведомило вас о том, что в стране внезапно началась эпидемия ДИПС. Первые двести восемнадцать новорожденных госпитализированы, ожидается, что болезнь поразит 2 тысячи новорожденных. Зная о вашем препарате, родители ночуют у ваших дверей... Эти события застали фирму врасплох.

Препарат производится из ядер «царского ореха», который собирают в единственной реликтовой роще на горном юге страны. Ваши запасы ореха полностью ушли на исследования. На улице декабрь, следующий урожай орехов будет собран только в сентябре.

Заменить «царский орех» чем-либо другим невозможно. Уже два дня Вы «висите на телефоне» и выяснили, что один из южных предпринимателей осенью закупил и до сих пор имеет 120 кг «царского ореха». Этого количества вполне хватит на лечение всех заболевших и на широкую вакцинацию будущих матерей. Вам также стало известно, что «царский орех» лихорадочно ищут бывшие коллеги из оборонного НИИ.

У вас с ними весьма натянутые отношения. Мало того, что вы были вынуждены уволиться из НИИ, вы еще и судитесь с НИИ по поводу одного патента, в основе которого лежали ваши идеи. Ситуация вас не радует еще и потому, что молодая фирма не может заплатить за орехи более 120 млн. рублей, которые ваши сотрудники собрали «с миру по нитке». Вам понятно, что орехи будут проданы тому, кто больше заплатит. Утром вам позвонили из Министерства обороны и вызвали на переговоры с представителями того самого НИИ.

Переговоры назначены на полдень.

Задание для группы: «Внимательно прочитайте ситуацию, выберите 2 кандидатуры для участия в переговорах. Совместно с группой разработайте стратегию и тактику ведения переговоров. Ваша цель: достичь соглашения с представителями НИИ».

По окончании совещания оцените результативность проведения переговоров (реализована ли намеченная стратегия и тактика).

Ситуация для лаборатории НИИ Министерства обороны. Ваша лаборатория биологических исследований является одной из ведущих в крупном НИИ, принадлежащем Министерству обороны. В последние годы бюджет НИИ существенно уменьшился, и ваша лаборатория была вынуждена сократить часть персонала. Молодые сотрудники уволились по собственному желанию и зарегистрировали частную фармацевтическую фирму. В вашей лаборатории остались заслуженные ученые, проработавшие здесь всю жизнь.

Два дня назад Министерство обороны сообщило НИИ о надвигающейся экологической катастрофе. Запасы химического оружия, захороненные на полигоне Сиреневый Бор, дали утечку. Удалось временно предотвратить выброс токсинов в атмосферу, однако через две недели прорыв газов неизбежен. Пострадает на-

селение крупного промышленного региона, вся территория которого станет непригодной для проживания на 15—20 лет.

Ваши сотрудники, разрабатывавшие это оружие еще во время войны, знают способ эффективной нейтрализации токсинов с помощью специального абсорбента. Его важнейший компонент изготавливается из скорлупы «царского ореха». Этот орех собирают в единственной реликтовой роще на горном юге страны. На улице декабрь, никаких запасов этих орехов в НИИ нет, следующий урожай орехов будет собран только в сентябре. Заменить «царский орех» чем-либо другим невозможно.

Коллеги с юга сообщают, что один из тамошних предпринимателей закупил осенью и до сих пор имеет 120 кг «царского ореха». Этого количества вполне достаточно для изготовления нужных объемов абсорбента и полной нейтрализации токсинов в Сиреневом Бору. Коллеги дополнительно сообщили, что ваши уволившиеся сотрудники также начинают переговоры с предпринимателем о покупке всей партии орехов.

Ваши отношения с этими молодыми учеными весьма натянуты. Они судятся с вашей лабораторией по поводу одного патента, заявку на который вы подали после их увольнения. Для вас успех с абсорбентом крайне важен, т.к. позволит не только сохранить лабораторию, но и существенно увеличить ее бюджетное финансирование. Ситуация осложняется еще и тем, что денег на приобретение орехов у НИИ нет, а Министерство обороны не может выделить из своего урезанного бюджета на эти цели более 120 млн. рублей. Вам понятно, что орехи будут проданы тем, кто больше заплатит.

Министерство обороны предложило вам встретиться для переговоров с Вашими бывшими сотрудниками из частной фирмы.

Переговоры назначены на полдень.

Задание для группы. Внимательно прочитайте ситуацию, выберите 2 кандидатуры для участия в переговорах. Совместно с группой разработайте стратегию и тактику ведения переговоров. Ваша цель: достичь соглашения с представителями фирмы.

По окончании совещания оцените результативность проведения переговоров (реализована ли намеченная стратегия и тактика).

После формирования игровых команд и ознакомления с материалами игры ведущий предоставляет им время (15 минут) для продумывания контраргументов методом «мозгового штурма».

В соответствии с установленным регламентом игры проводится диагностика готовности групп к непосредственному разыгрыванию ситуаций. При этом используются методы наблюдения за поведением участников деловой игры и беседы с ними. Цель наблюдения — анализ отношений в группе, в случае их явного несогласования – внесение изменений в распределение ролей, а также составление прогноза развития групповых взаимоотношений. Результаты наблюдений можно вносить в таблицу, отражая как положительные, так и отрицательные данные наблюдения.

Таблица 1

Таблица наблюдений за ролевой игрой

Пункты наблюдения	Примеры поведения и последствия
Вступление. Была ли создана непринужденная обстановка? Как проходил выбор места действия, усаживание, выбор стульев, соблюдение формальностей? Была ли ясна позиция участников и их цель?	
Основная часть. Внимание к собеседнику, использование вопросов, слушание. Слаженность действий участников и соблюдение ими правил игры. Структура и направление беседы. Язык телодвижений; характерные стили поведения. Взаимопонимание и соглашение. Кто больше говорит?	
Заключение. Полученный результат, чувства в конце, согласие или соглашение. Выводы. Общая эффективность работы. Были ли достигнуты цели?	

Кульминация игры наступает, когда ее участники начинают понимать смысл и последствия своих решений, использовать возможности разработки и опробования стратегии действий. В этот момент интерес к игре резко возрастает.

Если на предыдущем этапе руководитель полностью определял и направлял групповой процесс, то здесь необходимость в жестких и частых вмешательствах руководителя отпадает, игра

начинает идти сама по себе. Руководитель должен предоставить участникам игры максимум инициативы, выполняя главным образом функции консультанта и наблюдателя, мягкими, не директивными воздействиями предупреждая возможные нежелательные отклонения в групповом процессе. Следует предоставить участникам допустимую самостоятельность. Лишь в тех случаях, когда игра заходит в тупик, можно дать совет, устранить неясность, но не стоит помогать участникам принимать решения.

На *этапе анализа* ведущий организует обсуждение результатов игры. Сначала экспертам предоставляется возможность высказать свое мнение. При этом важны не критика и обвинения в адрес игроков, а описание их поведения. Описание поведения означает сообщение о наблюдаемых действиях участников игры без приписывания им установок и личностных черт.

Затем группы игроков-«актеров» могут отстаивать и обосновывать свои решения, действия, стиль исполнения ролей и выбранную ими стратегию поведения. Ведущий должен дать возможность личностной защиты игроку, представлявшему ту или иную ролевую группу. При этом необходимо помнить, что после обмена мнениями важно сохранение доброжелательных отношений между участниками группы.

Наиболее часто в деловых играх используется прием организации взаимной групповой оценки. Организуются две группы участников, из состава которых выбираются командиры групп. Получив одинаковые задания, каждая группа выполняет их отдельно друг от друга. После выполнения задания результаты решения (доклады групп) выносятся на общее обсуждение. Сначала разбирается решение первой группы, а вторая группа анализирует и оценивает его, затем наоборот.

После окончания игры проводится ее обсуждение, выясняется, почему принимались те или иные решения, к каким результатам они привели, каким стратегиям отдавалось предпочтение.

Важным аспектом групповой динамики является принятие решения. Ниже приводится перечень основных типов принятия решений в группе:

Незаметное решение. Четкой позиции в дискуссии не высказано, решение возникает как бы само по себе, без его полного осознания участниками дискуссии.

Авторитетное решение. Четкая позиция авторитетного члена группы оказалась бесспорной, решением группы эта позиция принята единственно верной, хотя в предыдущие шаги дискуссии было высказано немало других мнений. В этом случае члены группы не воспринимают решение как свое.

Решение меньшинства. Активное меньшинство, оказывая поддержку друг другу, проводит свое решение. Все другие члены группы имели собственные представления о решении проблемы, однако единой точки зрения выработать им не удалось.

Компромиссное решение. Когда никак не удастся в ходе дискуссии выйти на одно решение, нужны взаимные уступки, и тогда возможна ситуация, что будет принято решение, которого никто не предлагал.

Решение большинства. Такое решение считается демократичным, и потому — верным, хотя это не всегда так. Кроме того, у оставшегося меньшинства возникает чувство, что они не сумели достаточно четко выразить свою позицию, что практическое воплощение решения покажет его несостоятельность.

Решение взаимопонимания. Такое решение возникает в дискуссии, которая продолжается до тех пор, пока каждый из участников не сможет, хотя бы частично, примкнуть к выдвинутому предложению. При этом все ощущают, что они имели возможность оказать влияние на решение, и каждый знает, почему пришли к такому решению.

Единогласное решение. Для сложных проблем такой способ решения бывает редким. Полного единогласия достичь невозможно в принципе, хотя бы по причине предварительного разделения функций и присваивания ролей участникам дискуссии. Условием принятия решения такой способ считать нельзя.

Типы принятия решения различаются по степени вовлеченности игроков, степени аналитичности, согласованности и другим параметрам. Необходимо проанализировать, как связано принятие решения с уровнем развития группы, ее структурными характеристиками, особенностями групповой динамики, процессами лидерства, основной направленностью (на задачу или поддержание «психологической группы»). Представляет интерес поиск связи между способами принятия решения и результатами игры.

Для активизации рефлексии игроков можно усложнить организационную схему данного приема, а именно объявить о правиле игры, в соответствии с которым на общем обсуждении члены групп должны анализировать и критиковать решение собственной группы (т.е. менять организационные позиции). Можно представить следующие вопросы для дискуссии: «Интересна ли игра? Какова ее центральная проблема? Соответствует ли она реальным условиям действительности? Что можно было бы сделать иначе, если бы вы играли еще раз? Какова польза игры?»

Завершающий этап деловой игры.

На этом этапе деловой игры ведущий выполняет роль «руководителя дискуссии». Это требует от него соответствующих знаний, умений и навыков. Ведущий должен чувствовать специфику данной формы групповой работы.

При обсуждении результатов необходимо выслушать мнение самих участников переговоров, наблюдателей и остальных участников деловой игры. Оценивается использование типовых фаз переговорного процесса, выявление мотивации партнера, оперативное определение сильных и слабых сторон у партнера, умение выгодно представить свои сильные стороны, откровенность поведения и т.д.

Можно предложить следующие вопросы для самоанализа: «Приспособлена ли игра для данной аудитории? Ориентирована ли на имеющиеся у участников знания? Использовалась ли данная информация, требовалась ли дополнительная? Был ли у игроков выбор? Хорошо ли взаимосвязаны роли и события? Чувствовался ли энтузиазм участников? Было ли налажено взаимодействие? Какова эффективность игры?»

ОГЛАВЛЕНИЕ

От редактора.....	3
1. От методов обучения к содержанию образования.....	4
2. Инструментальные средства интерактивного обучения на основе технологии вебинаров	9
3. Skype-конференции	28
4. Интерактивные методы обучения как средство формирования профессиональных компетенций.....	41
5. Интерактивные методы обучения в высшей школе: деловая метафорическая и ролевая игра.....	52
6. Использование метода этического эксперимента в преподавании основ профессиональной этики	72
7. Использование метода проектов в обучении студентов направления подготовки «Документоведение и архивоведение» (бакалавриат).....	81
8. Лекция-визуализация в преподавании дисциплины «конфиденциальное делопроизводство»	103
9. Применение интерактивных методов изучения педагогических дисциплин в аудиторных формах работы как эффективное средство формирования профессиональных компетенций студентов бакалавриата по направлению «Педагогическое образование»	113
10. Организация и проведение деловой игры как интерактивного метода обучения студентов.....	129

Изд. лиц. ЛР № 020742. Подписано в печать 23.12.2014
Формат 60×84/16. Бумага для множительных аппаратов
Гарнитура Times. Усл. печ. листов 9,75
Тираж 300 экз. Заказ 1567

*Отпечатано в Издательстве
Нижевартовского государственного университета
628615, Тюменская область, г.Нижевартовск, ул.Дзержинского, 11
Тел./факс: (3466) 43-75-73, E-mail: izdatelstvo@nggu.ru*