|  |
| --- |
| Более 2400 лет назад Конфуций сказал:  То, что я чувствую, я забываю.  То, что я вижу, я помню.  То, что я делаю, я понимаю |

.

Эти три простых утверждения объясняют необходимость использования активных методов обучения.

Технология обучения отражает путь освоения конкретного учебного материала в рамках педагогической технологии. Некоторые исследователи называют ее еще и дидактической технологией .

*Интерактивная технология обучения* – это такая организация учебного процесса, при которой невозможно неучастие обучающихся в коллективном взаимодополняющем, основанном на взаимодействии всех его участников процессе учебного познания: или каждый студент имеет конкретное задание, за которое он должен публично отчитаться, или от его деятельности зависит качество выполнения поставленного перед группой и перед всеми задания. Интерактивные технологии обучения включают в себя чётко спланированный ожидаемый результат, отдельные интерактивные методы и приемы, стимулирующие процесс познания, и умственные и учебные условия и процедуры, с помощью которых можно достичь запланированных результатов.

**Использование интерактивных методов на занятиях**

**по дисциплине “Менеджмент»**

* 1. **Интерактивные методы на лекциях**

Интерактивное обучение обеспечивает взаимопонимание, взаимодействие, взаимообогащение.

Интерактивные методики ни в коем случае не заменяют лекционный материал, но способствуют его лучшему усвоению и, что особенно важно, формируют мнения, отношения, навыки поведения.

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

1.1.2 Мини-лекция Мини-лекция является одной из эффективных форм преподнесения теоретического материала. Перед объявлением какой-либо информации преподаватель спрашивает, что знают об этом студенты. После предоставления какого-либо утверждения преподаватель предлагает обсудить отношение студентов к этому вопросу.

1.1.3 Презентации с использованием различных вспомогательных средств с обсуждением К интерактивным методам относятся презентации с использованием различных вспомогательных средств: доски, книг, видео, слайдов, компьютеров и т.п. Интерактивность обеспечивается процессом последующего обсуждения.

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

1.1.5 Интервью Термин «интервью» происходит от английского interview, т.е. беседа. По содержанию интервью делятся на группы: Документальные интервью; Интервью мнений; Интервью «прессконференция». Субъектом интервью может выступать как лектор, так и студенты, подготовившие информацию по заданной теме.

1.1.6 Обратная связь Актуализация полученных на лекции знаний путем выяснения реакции участников на обсуждаемые темы. (Приложение 6) 1.1.7 Лекция с заранее объявленными ошибками Лекция с заранее запланированными ошибками позволяет развить у обучаемых умение оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, выделять неверную и неточную информацию.

**1.2 Интерактивные методы на практических занятиях (семинарах)**

1.2.1 Разминка

Разминка способствует развитию коммуникативных навыков (общению). Она должна быть уместна по содержанию, форме деятельности и продолжительности. Вопросы для разминки не должны быть ориентированы на прямой ответ, а предполагают логическую цепочку из полученных знаний, т.е. конструирование нового знания.

1.2.2 Дискуссия

Дискуссия – одна из важнейших форм коммуникации, плодотворный метод решения спорных вопросов и вместе с тем своеобразный способ познания.

Дискуссия предусматривает обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения.

Дискуссия является разновидностью спора, близка к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками.

1.2.3 Кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций) Метод анализа конкретных ситуаций – это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций и решения ситуационных задач: стандартных, критических, экстремальных.

Метод способствует активизации обучающихся, стимулированию их успеха, подчеркиванию достижений участников. Обучающихся просят проанализировать конкретную ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

1.2.4 Коллективные решения творческих задач.

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

1.2.5 Деловая игра. Имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

**1.3 Интерактивные методы в малых группах**

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

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

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

1.3.4 Тренинг Тренинг (от английского train - воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

**1.4 Интерактивные методы в самостоятельной работе**

Основная возможность применения интерактивных методов при самостоятельной работе заключается в организации групповой работы студентов.

Стимулирование тесного общения учащихся друг с другом приводит к формированию навыков социального поведения, освоению технологии совместной работы.

Работа в группе невозможна без умения быстро и конструктивно принимать решения, брать на себя ответственность, общаться с другими людьми и улаживать конфликтные ситуации.

По мнению некоторых психологов, выполнение заданий в группах возможно постольку, поскольку существуют условия, при которых учащиеся вынуждены помогать друг другу в достижении успеха, и «подталкивают» к этому своих товарищей.

Позитивная взаимозависимость создает отношения, в основе которых лежит взаимное стимулирование.

При создании группы для выполнения внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель должен: четко обозначить цель задания; проинструктировать студентов об этапах выполнения задания; объяснить студентам, каким должно быть взаимодействие членов группы, чтобы поставленная цель была достигнута; консультировать студентов в случае возникновения вопросов по существу задания или чтобы усилить взаимосвязь между членами группы.

При этом консультирование между студентами и преподавателем в ходе разработки программы может осуществляться как непосредственно в аудиторное время, так и с использованием off-line и on-line технологий.

1.4.1 Метод проектов В методе проектов студенты объединяются в небольшие группы и разрабатывают, например, программу социологического исследования на любую интересующую их проблематику или схему проведения эксперимента при лабораторном занятии. Эта аналитическая работа включает в себя несколько этапов, которые позволяют улучшить навыки логического мышления, максимально раскрывают творческие возможности студентов и стимулируют их к научно-исследовательской работе. Такая проектная деятельность, организованная подобным образом, имеет множество преимуществ. Ярким примером организации самостоятельной работы является технология группового проектного обучения, которая реализуется не столько во время плановых занятий, но и стимулирует самостоятельную работу и взаимодействие исполнителей.

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

**Пример использования интерактивных методов на занятии.**

«Мозговой штурм»

Работа в малых группах

Коллективные решения творческих задач

Деловая игра

**Тема:** Организация инновационной деятельности.

**Цель:** формирование навыков разработки нового бизнес проекта (start-up), который:

а) базируется исключительно на использовании инновационных технологий или внедрении абсолютно новой продукции,

б) создается с целью извлечения прибыли с этого проекта после его развития.

**Работа в микрогруппах.**

**Главное условие** работы по заданиям– выделять социальную миссию в качестве основы своих проектов, направлять свою деятельность на решение конкретных социальных проблем.

**Задание 1.**

А) Выберете одно из предложенных слов и найдите к нему возможные идеи для создания бизнеса. При возможности распишите такие идеи для каждого из слов:

1. Л О Ш А Д Ь
2. Д Е Т И
3. Т Р А Н С П О Р Т (любой вид транспорта)
4. В О Д А
5. Т Е Л Е Ф О Н
6. СВОЙ ПРИМЕР

Б) Остановите свой выбор на одной из идей. Ответьте на вопросы:

1. Как продукция (услуга) может удовлетворить рыночные потребности?
2. Какими уникальными достоинствами обладает? Что особенного и почему потребители будут предпочитать Ваш товар, а не Ваших конкурентов?
3. В чем социальная значимость Вашего проекта? или Каков экологический эффект от Вашего бизнеса?
4. Как будете продвигать Ваши товары или услуги к потребителю? Каковы условия и организация сбыта продукта? Какие каналы продвижения будете задействовать?

**Помните:** Сбыт = транспортировка, хранение, предпродажная подготовка,

продвижение (стимулирование, реклама, пропаганда), реализация (методы

продаж), послепродажная обслуживание.

1. Подставьте проблему к вопросам шести падежей русского языка и ответьте на них:

И.п. Кто Ваша целевая аудитория? Что может ее заинтересовать?

Р.п. Чего и кого нет у Вашего конкурента?

Д.п. Чему и кому будет рад Ваш Покупатель (Клиент)?

В.п. Кого еще может заинтересовать Ваш продукт? И что конкретно в нем привлекает?

Т.п. Чем и кем Вы гордитесь на Вашем производстве (предприятии)?

П.п. В чём Ваши слабые и сильные стороны?

1. Сколько рабочих мест предполагается открыть в вашем бизнесе?

**Время работы по заданию:** 25 мин.

**Презентация выполненного задания**: 5 мин.

**Задание 2.** Определите 5 ключевых слов, из которых возможно развить бизнес-идею.

**Время работы по заданию:** 10 мин.

**Задание 3.** Обменяйтесь с другими микрогруппами ключевыми словами, определенными в задании

№2. Предложите бизнес-идею по каждому из слов.

**Время работы по заданию:** 15 мин.

**Презентация выполненного задания**: 5 мин

**КЕЙС “МОДЕРНИЗАЦИЯ ЗАВОДА ПРИ ПОМОЩИ МЕНЕДЖМЕНТА”**

**Легенда:**

Завод "Прогресс" расположен в одном из промышленных городов России и специализируется на производстве автокомпонентов. Вторичное образование в городе недоразвито, и большинство местных жителей работают именно на этом заводе.

Долгое время завод "Прогресс" являлся локомотивом местной экономики, обеспечивая работу и достойное вознаграждение для многих семей. Однако последние несколько лет завод стал стабильно терпеть убытки и находиться на грани краха.

В результате некорректной организации и неэффективного менеджмента завод "Прогресс" столкнулся с серьезными финансовыми проблемами, потерей клиентов и угрозой закрытия. Необходима срочная переорганизация и модернизация в сфере менеджмента для спасения завода и сохранения рабочих мест.

**Причины и проявления проблем в сфере менеджмента на заводе "Прогресс":**

1. Несистематический подход к управлению. Руководство завода не имело четкой стратегии развития и не уделяло должного внимания планированию и инновациям.
2. Недостаточное внимание к качеству производства. В результате неконтролируемого ухудшения качества выпускаемой продукции, завод потерял надежных клиентов и репутацию на рынке.
3. Отсутствие мотивации персонала. Внутренние конфликты, низкая заработная плата и отсутствие перспектив развития привели к демотивации и неэффективной работе сотрудников.
4. Низкая производительность и неэффективное использование ресурсов. На заводе наблюдалось множество производственных отставаний, излишние запасы и плохая организация рабочих процессов.
5. Отсутствие открытой коммуникации и сотрудничества между руководством и работниками. Разрыв в обмене информацией привел к недоверию и непониманию.

**Вопросы кейса:**

1. Ознакомить с положениями и базовыми характеристиками японской (американской) модели управления организацией представителей российского предприятии.
2. Рассказать о положительных и отрицательных последствиях применения японской (американской) модели для данного предприятия.
3. Продумайте, какие изменения в управлении данного предприятия, необходимо осуществить, чтобы положительные аспекты японской (американской) модели органично вошли в жизнь предприятия.
4. Определите, что именно можно было бы перенять из японской (американской) модели в скором времени, а какие моменты требуют специальной подготовки.
5. Какие проблемы с персоналом возникают (например, недостаток квалифицированных сотрудников) и что можно сделать для их решения?
6. Какой менеджмент подойдет для решения проблемы? Аргументируйте свой ответ

**Типы организационных структур управления**

**Деловая игра «Построение организационной структуры предприятия»**

***Цель занятия –***закрепление теоретического материала по теме «Типы организационных структур».

***Задание.***Осуществить выбор организационной структуры предприятия и построить ее с учетом специфики деятельности предприятия.

***Порядок выполнения работы***

*Этап 1.*Участники должны объединиться в подгруппы по 7-8 человек. Каждая подгруппа должна определить название, характер деятельности своего предприятия. Желательно, чтобы предприятия работали в разных сферах: производства товаров, предоставления услуг. При этом студенты могут самостоятельно определить возраст своего предприятия, степень его успешности и т.д.

*Этап 2.*Члены подгруппы определяют основные подразделения, руководящие должности, необходимые для функционирования предприятия, и распределяют их между собой. При этом каждый студент самостоятельно, с учетом специфики деятельности предприятия, обозначает круг вопросов, за исполнение которых будет лично, согласно вверенной ему должности.

*Этап 3.*Под руководством генерального директора проходит процесс обсуждения и согласования полномочий его подчиненных. Далее члены подгруппы осуществляют выбор наиболее подходящего для их предприятия типа организационной структуры и ее построение. Схема должна отражать взаимодействия между подразделениями, если они предусмотрены. Любой участник подгруппы должен уметь аргументировать выбранный тип структуры.

*Этап 4.*Продумать возможные изменения организационной структуры предприятия в будущем.

*Этап 5.*Создание экспертного жюри, привлекая для этого по одному студенту из каждой подгруппы, для анализа и подведения итогов практической работы.

*Этап 6.*Презентация выполненной работы. Один или несколько участников подгруппы представляют результаты труда.

*Этап 7.*Оформление экспертами отчета о работе подгрупп.

**Метод обучения в парах (спарринг-партнерство)**

**«Построение дерева целей»**

Задания:

1.Выберите из предложенных вариантов главную цель.

2. Определите, что является основополагающим для достижения поставленной цели. Сформулируйте цели первого порядка. Запишите их в схеме дерева целей.

Для каждой подцели первого порядка определите, какие действия могут обеспечить их достижение. Сформулируйте цели второго порядка. Включите их в схему дерева целей.

4. Проведите аналогичную работу для подцелей второго и нижеследующих уровней, доведя до максимально конкретного уровня действий (Например, подписать договор, купить принтер и т.п.)

Варианты главных целей:

1. Стимулировать сбыт продукции компьютерной компании в краткосрочной перспективе.

2. Повысить [конкурентоспособность](https://studopedia.ru/10_250726_konkurentosposobnost-i-ee-sostavlyayushchie.html) гостиницы.(любо вашего предприятия)

3. Отремонтировать помещение ателье пошива верхней одежды при ограниченных средствах и сохранении производственных объемов.

4. Открыть фирму (деятельность фирмы определите самостоятельно).

5. В России сокращается прирост население. Цель – увеличить прирост населения.

Дерево целей должно включать не менее 4 уровней иерархии