

Университет «Реавиз»

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

О ФОРМАХ, МЕТОДАХ И СРЕДСТВАХ ОБУЧЕНИЯ

«Принято» решением Ученого совета
от 26 августа 2019 г. протокол № 1


Сажин В.Л.

Ясман С.А.

«Утверждено»


Приказом ректора от «27» августа 2019 г. № 00002А/07-06

г. Санкт-Петербург

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 2</p>
---	------------------------------------	---	---------------

СОДЕРЖАНИЕ

1	Область применения	3
2	Нормативные ссылки	3
3	Термины, определения, обозначения и сокращения	3
4	Общие положения	5
5	Формы образовательной деятельности по образовательной программе	6
6	Интерактивное обучение	7
7	Классификация интерактивных методов обучения	8
8	Общие принципы и алгоритм построения интерактивного занятия	9
9	Использование интерактивных методов на занятиях разных видов	10
10	Технологии применения интерактивных методов	12
11	Приложения 1-18	14
Лист регистрации изменений		47
Лист согласования		48

	<p align="center"><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p align="center">Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ</p> <p align="center"><i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p align="center">стр. 3</p>
---	---	---	------------------------------

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

1.1 Настоящее «Положение о формах, методах и средствах обучения» определяет правила организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам специалитета, в том числе особенности организации образовательной деятельности для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

1.2. Требования настоящего Положения обязательны для сотрудников и студентов Университета «Реавиз».


1.3. Положение входит в состав документов, обеспечивающих функционирование Университета «Реавиз».

2. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее Положение разработано в соответствии с законом Российской Федерации Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Приказом Министерства образования и науки РФ № 301 от 05.04.17 г. «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», правилами внутреннего распорядка Университета, локальными актами Университета «Реавиз».

3. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

- Университет «Реавиз» - Университет;
- Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - ФГОС ВО;
- примерная основная образовательная программа высшего образования - ПООП ВО;
- основная профессиональная образовательная программа высшего образования - ОПОП ВО;
- направление подготовки – совокупность образовательных программ для специалистов различных профилей, интегрируемых на основании общности фундаментальной подготовки;
- профиль (направленность) – совокупность основных типичных черт какой-либо профессии (направления подготовки, специальности) высшего образования, определяющих конкретную направленность образовательной программы, её содержание;
- модуль – часть образовательной программы или часть учебной дисциплины, имеющая определённую логическую завершённость по отношению к установленным целям и результатам обучения, воспитания, формирующая одну или несколько смежных компетенций;
 - зачётная единица – мера трудоёмкости образовательной программы;
 - интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности, способ познания, осуществляемый в форме совместной деятельности студентов, при которой все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия других и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблемы;
 - компетенция – способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области. Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и

	<p align="center"><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p align="center">Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ</p> <p align="center"><i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p align="center">стр. 4</p>
---	---	---	------------------------------

процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним. Компетентность является динамичной совокупностью знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимых для эффективной профессиональной и социальной деятельности и личностного развития выпускников и которую они обязаны освоить и продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы.

- Компетентностный подход. Под компетентностным подходом понимается следующее:

- Отражение в системном и целостном виде образа результата образования;
- Формулирование результатов образования в вузе, как признаков готовности студента/выпускника продемонстрировать соответствующие знания, умения и ценности;
- Определение структуры компетенций, которые должны быть приобретены и продемонстрированы обучаемыми (при этом следует взять за основу соответствующую каждому направлению подготовки классификацию как общих, так и предметно-специализированных компетенций, соотносящихся с целями воспитания и обучения).

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

- Образовательные технологии.

Систематический метод планирования, применения и оценивания всего процесса обучения и усвоения знаний путем учета человеческих и технических ресурсов и взаимодействия между ними для достижения более эффективной формы образования.

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

Научное планирование, организация, оценивание и коррекция педагогического процесса в целях повышения его эффективности, дающее гарантированный результат.

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ


4.1. Формы обучения устанавливаются в Университете «Реавиз» в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

4.2. На основе компетентностного подхода в соответствии с ФГОС ВО в Университете «Реавиз» реализуется форма многосторонней коммуникации в образовательном процессе.

4.3. Преподавание, открытое в коммуникативном плане, характеризуют следующие утверждения:

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

4.4. Переход на компетентностный подход при организации процесса обучения предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 5</p>
---	------------------------------------	--	---------------

конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов) в сочетании с внеаудиторной работой. Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах в учебном процессе, составляет не менее 20 процентов аудиторных занятий.

4.5. Образовательная деятельность по образовательной программе проводится:

- в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми Университетом «Реавиз» к реализации образовательных программ на иных условиях (далее – контактная работа);
- в форме самостоятельной работы обучающихся;
- в иных формах, определяемых Университетом «Реавиз» в соответствии с настоящим положением (приложение 1-18).

4.6. Контактная работа может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

4.7. Объем контактной работы определяется образовательной программой Университета «Реавиз».

4.8. Учебные занятия по дисциплинам (модулям), промежуточная аттестация обучающихся и государственная итоговая аттестация обучающихся проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся, практика - в форме контактной работы и в иных формах, определяемых Университетом «Реавиз» в соответствии с настоящим положением (приложение 1-18).

4.9. Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям) включает в себя:


- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми Университетом «Реавиз» к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);
- занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми Университетом «Реавиз» к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);
- иную контактную работу (при необходимости), предусматривающую групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, определяемую Университетом «Реавиз» самостоятельно в соответствии с настоящим положением (приложение 1-18).

5. ФОРМЫ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

5.1. Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплинам (модулям) включает в себя:

5.1.1. Занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми Университетом «Реавиз» к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

5.1.1.1. Лекции - аудиторная форма занятий, предполагающая изложение преподавателем основных тем учебного материала. Конечная цель лекций - достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями.

	<p align="center"><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p align="center">Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i></p>	<p align="center">стр. 6</p>
---	---	--	------------------------------

5.1.2. Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми Университетом «Реавиз» к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

5.1.2.1. Семинары и практические занятия - аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.

5.1.2.2. Клинические практические занятия - аудиторная диалоговая форма занятий по дисциплинам клинической направленности, предполагающая клиническую направленность практического занятия, активное участие студентов в разборе клинических ситуаций с участием или без участия больного человека, направленная на формирование у них навыков клинического мышления, самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых проблем, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.

5.1.2.3. Групповое и потоковое академическое консультирование - аудиторная диалоговая форма занятий, основная задача которого - углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.

5.1.2.4. Индивидуальные консультации - внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.


5.1.2.5. Лабораторные работы - аудиторная форма занятий, направленная на формирование навыков самостоятельного проведения эмпирических исследований.

5.1.3. Иная контактная работа предусматривает групповую или индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

5.1.3.1. Мастер-класс - лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области), основная задача которого показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке, и демонстрация студентам стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности.

5.1.3.2. Контактная работа в электронной информационно-образовательной среде проводится в соответствии с «Положением об электронной информационно-образовательной среде».

5.2. Самостоятельная работы обучающихся - чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ, а также иные виды

	<p align="center"><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p align="center">Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i></p>	<p align="right">стр. 7</p>
---	---	--	-----------------------------

работы, необходимые для выполнения учебной программы, которая предполагает широкое использование фондов университетской библиотеки, доступ студентов к компьютерам и глобальной сети Internet.

6. ИНТЕРАКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

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

6.2. 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, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблемы. Одна из целей состоит в создании комфортных условий обучения, таких, при которых студент чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.

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


6.4. В интерактивном обучении меняется взаимодействие преподавателя и обучаемого: активность педагога уступает место активности обучаемых, а задачей педагога становится создание условий для их инициативы.

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

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

6.4.3. Интерактивные формы проведения занятий:

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 8</p>
---	-----------------------------	---	---------------

7. КЛАССИФИКАЦИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

7.1. Все технологии интерактивного обучения делятся на неимитационные и имитационные.

7.1.1. Неимитационные технологии не предполагают построение моделей изучаемого явления и деятельности.

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

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

- творческие задания;
- работа в малых группах;
- обучающие игры (ролевые игры, имитации, деловые игры);
- использование общественных ресурсов (приглашение специалиста, экскурсии);
- социальные проекты и другие внеаудиторные методы обучения (соревнования, интервью, фильмы, спектакли, выставки);
- изучение и закрепление нового материала (интерактивная лекция, работа с наглядными пособиями, видео- и аудиоматериалами, «обучающийся в роли преподавателя», «каждый учит каждого», мозаика (ажурная пила), использование вопросов, сократический диалог);
- тестирование;
- разминки;
- обратная связь;
- дистанционное обучение.
- обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем (займи позицию, шкала мнений, ПОПС-формула);
- разрешение проблем («дерево решений», «мозговой штурм», «анализ казусов», «лестницы и змейки»);
- тренинги.

8. ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И АЛГОРИТМ ПОСТРОЕНИЯ ИНТЕРАКТИВНОГО ЗАНЯТИЯ


8.1. Основные правила организации интерактивного обучения.

8.1.2. Правило первое. В работу должны быть вовлечены в той или иной мере все участники. С этой целью полезно использовать технологии, позволяющие включить всех участников в процесс обсуждения.

8.1.3. Правило второе. Надо позаботиться о психологической подготовке участников. Речь идет о том, что не все, пришедшие на занятие, психологически готовы к непосредственному включению в те или иные формы работы. В этой связи полезны разминки, постоянное поощрение за активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации.

8.1.4. Правило третье. Обучающихся в технологии интерактива не должно быть много. Количество участников и качество обучения могут оказаться в прямой зависимости. Оптимальное количество участников – до 25 человек.

8.1.5. Правило четвертое. Помещение должно быть подготовлено с таким расчетом, чтобы участникам было легко пересаживаться для работы в больших и малых группах.

	<p>Университет «Ревиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 9</p>
---	----------------------------	---	---------------

8.1.6. Правило пятое. Четкое закрепление (фиксация) процедур и регламента. Об этом надо договориться в самом начале и постараться не нарушать его. Например: все участники будут проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства.

8.1.7. Правило шестое. Отнеситесь с вниманием к делению участников семинара на группы. Первоначально его лучше построить на основе добровольности. Затем уместно воспользоваться принципом случайного выбора.

8.2. Обязательные условия организации интерактивного обучения:

- доверительные, позитивные отношения между обучающим и обучающимися;
- демократический стиль;
- сотрудничество в процессе общения обучающего и обучающихся между собой;
- опора на личный ("педагогический") опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;
- многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мобильность;
- включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации обучающихся.

8.3. 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.

9. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ НА ЗАНЯТИЯХ РАЗНЫХ ВИДОВ

9.1. 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.

9.2. «Мозговой штурм», «Мозговая атака» (приложение 1)


9.2.1. «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.

9.3. Мини-лекция (приложение 2).

9.3.1. 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.

9.4. Презентации с использованием различных вспомогательных средств с обсуждением (приложение 3, 4).

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

	<p align="center"><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p align="center">Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ</p> <p align="center"><i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p align="center">стр. 10</p>
---	---	---	-------------------------------

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

9.5. Интервью (приложение 5)

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

9.6. Обратная связь (приложение 6).

Актуализация полученных на лекции знаний путем выяснения реакции участников на обсуждаемые темы.

9.7. Лекция с заранее объявленными ошибками (приложение 7).

9.7.1. 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. Интерактивные методы на практических занятиях (семинарах)

9.8. Разминка (приложение 8).

9.8.1. 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.

9.9. Дискуссия (приложение 9).

9.9.1. 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.

9.10. Кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций) (приложение 10).

9.10.1. Разбор конкретных производственных 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.

9.11. Коллективные решения творческих задач (приложение 11).

9.11.1. 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.


9.12. Деловая игра (приложение 12).

9.12.1. Имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

9.13. Интерактивные методы в лабораторном практикуме.

9.13.1. Работа в малых группах (приложение 13).

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).

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 11</p>
---	-----------------------------	---	----------------

9.13.2. Моделирование производственных процессов и ситуаций (приложение 14).

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

9.14. Ролевая игра (приложение 15).

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

9.15. Тренинг (приложение 16).

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

9.2. 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, 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.

9.3. 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.


9.4. Метод проектов (приложение 17).

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.

9.5. Метод обучения в парах (спарринг-партнерство) (приложение 18).

Спарринг-партнёр – соперник в различных тренировочных состязаниях. Соответственно, спарринг-партнерство как форма организации во внеаудиторной самостоятельной работе

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 12</p>
---	-----------------------------	---	----------------

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

10. ТЕХНОЛОГИИ ПРИМЕНЕНИЯ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ

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

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

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

- **конкретному обучающемуся:**


- опыт активного освоения содержания будущей профессиональной деятельности во взаимосвязи с практикой;
- развитие личностной рефлексии как будущего профессионала в своей профессии;
- освоение нового опыта профессионального взаимодействия с практиками в этой области;

- **учебной группе:**

- развитие навыков общения и взаимодействия в малой группе;
- формирование ценностно-ориентационного единства группы;
- поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации;
- принятие нравственных норм и правил совместной деятельности;
- развитие навыков анализа и самоанализа в процессе групповой рефлексии;
- развитие способности разрешать конфликты, способности к компромиссам;

- **системе преподаватель - группа**

- нестандартное отношение к организации образовательного процесса;
- формирование мотивационной готовности к межличностному взаимодействию не только в учебных, но и в профессиональных ситуациях.

	<p>Университет «Ревиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 13</p>
---	----------------------------	--	----------------

Приложение 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.

«Мозговая атака» является эффективным методом при необходимости:

обсуждения спорных вопросов, стимулирования неуверенных обучаемых для принятия участия в обсуждении, сбора большого количества идей в течение короткого периода времени, выяснения информированности или подготовленности аудитории. Можно применять эту форму работы для получения обратной связи.

«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.

Цель: выявление информированности или подготовленности аудитории в течение короткого периода времени

Задачи:

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

Методика проведения:

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

После завершения «мозговой атаки» (которая не должна занимать много времени, в среднем 4-5 минут), необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.


Пример применения*:

Генерирование идей «МОЗГОВОЙ ШТУРМ».

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.

Проблемы для «мозгового штурма» при изучении информатики:

- Вреден ли компьютер для здоровья человека?
- Внешние носители информации – недостатки и достоинства.
- Интернет в решении твоих профессиональных задач.
- Компьютерные вирусы – как предохранить компьютер.

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 14</p>
---	-----------------------------	--	----------------

- Информационные технологии в твоей профессии.
 - Роль математики и физики в создании науки информатики.
- Обучающиеся** студенты - заочно, с применением дистанционных технологий

(ФДО).

Дисциплина - Информатика

Инструмент: LMS Moodle

Метод – мозговой штурм

Проблема: Роль Интернета в жизни современного человека.

Цель – сформировать общее представление у студентов по заданной проблематике, развить коммуникативные навыки.


Организационный этап: разбивка на группы (20-25 человек)

Доступ к форуму в курсе Moodle.

Задание для совместного выполнения:

1. Создать тему в форуме по заданной проблеме (каждый может создать только одну).
2. В первом сообщении своей темы предложить информацию для ознакомления другими студентами.
3. Добавить ссылки на интернет-ресурсы, актуальные для заявленной темы.
4. Предложить (другим студентам группы и преподавателю) список вопросов, направленных на сбор информации для детального изучения темы.
5. Принять участие в обсуждении заявленных тем форума другими студентами (ответить на предложенные вопросы с использованием найденной информации из Интернета, сбор дополнительных интернет-ресурсов, высказать свое мнение).
6. Преподаватель также принимает участие в обсуждениях, дополняет вопросами заявленные темы.

Дополнительно: инструкции-справки по техническим вопросам работы в форуме; возможна личная переписка с преподавателем и другими студентами группы.

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 15</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 2

Мини-лекция

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

Цель: организация процесса получения теоретического содержания в интерактивном режиме

Задачи:

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

Методика проведения:

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

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

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

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

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

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

По окончании выступления нужно обсудить все возникшие у участников вопросы. Затем спросить:

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

Пример применения*:


Подготовка к мини-лекции: дисциплина «ИНФОРМАТИКА».

Тема: основные понятия – понятие информации, основные этапы обработки информации, информационные технологии, их классификация.

Тема обозначается студентам заранее, на практическом занятии, предшествующем лекции. Дается задание сформировать на практическом занятии определение понятия «информация» на основе данных интернета.

Вопрос для мозгового штурма – что такое информация?

Вопросы для обратной связи – что в определении информации каждого слушателя не дает считать его универсальным (или правильным, полным, технологичным ...) определением.

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 16</p>
---	------------------------------------	---	----------------

Какие из приведенных определений наиболее технологичны. Продуктивны с точки зрения информационной технологии.

Этапы мини-лекции


Обозначение темы мини-лекции.

Озвучивание целей и задач для изучаемого содержания – познакомиться с основными понятиями курса и получить рабочее определение понятия информация, позволяющее говорить о едином подходе к компьютерным технологиям.

Мозговой штурм понятия «Информация».

Презентация подходов к понятию информация. Анализ предложений слушателей. Изложение основных понятий процесса обработки информации как перекодировки сообщений.

По окончании выступления обсудить вопрос «Что дает нам компьютер?» и «Чего нельзя сделать без компьютера?». Так ли всемогущи и безальтернативны компьютерные технологии в наше время.

	<p>Университет «Ревиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 17</p>
---	----------------------------	---	----------------

Приложение 3

Презентации с использованием различных вспомогательных средств с обсуждением

К интерактивным методам относятся **презентации с использованием различных вспомогательных средств**: доски, книг, видео, слайдов, постеров, компьютеров и т.п., с последующим обсуждением материалов.


Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме

Задачи:

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

Методика проведения:

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 18</p>
---	-----------------------------	---	----------------

Приложение 4

Просмотр и обсуждение видеofilьмов

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

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

Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме

Задачи:


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

Методика проведения:

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

Можно останавливать фильм на заранее отобранных кадрах и проводить дискуссию.

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 19</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 5 Интервью

Термин «интервью» происходит от английского interview, т.е. беседа. По содержанию интервью делятся на группы:

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

Интервью мнений - самая распространенная форма интервью. Цель такого интервью узнать мнение респондента по конкретному вопросу. Их цель в том, чтобы интервьюируемый получил возможность высказать свою точку зрения.

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

Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме

Задачи:

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

Методика осуществления

Подготовительный этап.

Вопросы для интервьюирования формулируются разными способами:

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

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

Основной этап – проведение интервью

Вопросы задаются разными схемами:

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


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

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


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

Этап рефлексии – подведения итогов

Предлагается заслушать экспертные суждения из аудитории по содержанию полученной информации.

	<i>Университет «Ревиз»</i>	Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения	стр. 20
---	----------------------------	--	---------

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 21</p>
---	-----------------------------	---	----------------

Приложение 6 Обратная связь

Цель: актуализация полученного на лекции содержания

Задачи:


- выяснить реакцию участников на обсуждаемые темы,
- увидеть достоинства и недостатки организации и проведения обучения, оценить результат,
- формирование общего представления об уровне владения знаниями у студентов, актуальными для занятия;
- развитие коммуникативных навыков (навыков общения);
- снятие психологической и физической нагрузки на занятии.

Методика осуществления

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

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

Предоставлять обратную связь наравне со всеми участниками следует также преподавателю.

	<p>Университет «Ревиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 22</p>
---	----------------------------	---	----------------

Приложение 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.

Цель: активизация внимания слушателей и вовлечение их в процесс усвоения знаний

Задачи:


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

Методика осуществления

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

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

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 23</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 8 Разминка

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

Задачи:

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

Методика осуществления

Организационный этап.

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

Основной этап – проведение разминки.

Вопросы задаются студентам либо последовательно, либо сразу некоторым количеством.

При последовательном задавании вопросов, ответы выслушиваются после каждого вопроса отдельно.

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

Этап рефлексии – подведения итогов

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

Пример применения*:

Цель: актуализация обсуждаемых вопросов и выполняемых действий на практическом занятии «Критерий устойчивости Найквиста».

Задачи:


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

Методика осуществления

Организационный этап.

Разминка, является наиболее универсальной формой интерактивных занятий.


Имеет смысл проводить разминку на лабораторных работах перед делением на подгруппы, когда проводится постановка задачи и формулируется цель лабораторной работы.

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i></p>	<p>стр. 24</p>
---	------------------------------------	---	----------------

Основная сложность при организации и проведении разминки – формулировка вопросов. Желательно заранее, до проведения занятий их сформулировать. При проведении разминки нет необходимости строго следовать её формальной процедуре и стараться задать все подготовленные вопросы. Вопросы, возникшие у студентов в процессе разминки, следует только приветствовать.

Регламент разминки зависит от вида занятий и на практических занятиях может составить 10 – 15 мин., т.е. 2 – 3 вопроса, по 10 – 15 секунд на каждый ответ, этап рефлексии – 5 минут.

При проведении разминки на практических занятиях выявляется степень готовности студентов к объявленной теме. Важным моментом является то, что студенты должны знать, что отвечать на поставленный вопрос придется **каждому** с кратким обоснованием. При этом ответы «Я согласен с предыдущим ответом», «Мне так кажется», «Мы так решали похожую задачу на предыдущем занятии» и т.п. не принимаются. Встречающаяся здесь трудность состоит в повторении после двух, трёх, максимум четырёх, оригинальных ответов уже сказанного. Все равно правильный ответ будет окончательно сформулирован на этапе подведения итогов (этап рефлексии). Может быть, имеет смысл начинать опрос с самого «слабого» студента или по алфавиту или по порядку расположения студентов в аудитории.

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 25</p>
---	-----------------------------	---	----------------

Приложение 9 Дискуссия

Метод – Дискуссия (от лат. discussio - рассмотрение, исследование)

Содержание метода:

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

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

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

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

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

Задачи:


- достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса
- формирование общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективное суждение, подтверждаемое всеми участниками обсуждения или их большинством
- достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех участников дискуссии.

Методика осуществления

Организационный этап.

Тема дискуссии формулируется до ее начала.

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом позиций, которые будут обсуждаться в процессе дискуссии. Малые

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 26</p>
---	-----------------------------	---	----------------

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

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

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

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

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

Подготовительный этап.

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

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по теме для дискуссии.

Основной этап – проведение дискуссии.

Заслушивается ряд суждений, предлагаемых каждой малой группой.

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

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

Этап рефлексии – подведения итогов

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным позициям своих малых групп, осуществляют сравнительный анализ первоначальной и окончательной позиции, представленной своей малой группой во время дискуссии.

Преподаватель дает оценочное суждение окончательно сформированной позиции во время дискуссии.

ПОПС-формула представляет собой российский вариант юридической технологии профессора права Д. Маккойда-Мэйсона из ЮАР. Используется при организации споров, дискуссий. Ее суть заключается в следующем. Обучающийся высказывает:


П-позицию (объясняет, в чем заключена его точка зрения, предположим, выступает на занятии с речью: «Я считаю, что смертная казнь не нужна...»);

О-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает, начиная фразой типа: «Потому что увеличивается количество тяжких преступлений, изнасилований, убийств...»);


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

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

Таким образом, выступление обучающегося занимает примерно 1-2 минуты и может состоять из двух-четырех предложений. Самое главное, что дает применение данной технологии, обучающиеся высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме.

	<i>Университет «Реавиз»</i>	Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения	стр. 27
---	-----------------------------	--	---------

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 28</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 10

Кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций)

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

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


Ситуации бывают:

- *стандартная* (часто повторяющаяся ситуация при одних и тех же обстоятельствах, имеющая одни и те же источники. Она может иметь как положительный, так и отрицательный характер);
- *критическая* (нетипичная ситуация, разрушающая первоначальные расчеты и планы, требующая радикального вмешательства);
- *экстремальная* (уникальная ситуация, не имеющая в прошлом аналогов, приводящая к негативным изменениям, полевые);
- *ситуации-оценки* (описание конкретного события и принятых мер и формулируется задача оценить причины, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер);
- *ситуации-иллюстрации* (на конкретном примере демонстрируются закономерности или механизмы социальных процессов, позитивная и негативная деятельность личностей и коллективов, эффективность использования методов и приемов работы, значение каких-либо факторов и условий),
 - кресельные, базовые и конкретные;
 - ситуации-проблемы, ситуации-тренинги;
 - классические, «живые» ситуации, разбор корреспонденции, действие по алгоритму.

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

Требования к конкретной ситуации (КС):

- КС должна соответствовать содержанию теоретического курса и профессиональным потребностям обучающихся;
- желательно, чтобы ситуация отражала реальный, а не вымышленный профессиональный сюжет, в ней должно быть отражено «как есть», а не «как может быть»;
- следует вести разработку кейсов на местном материале и «встраивать» их в текущий учебный процесс;

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 29</p>
---	-----------------------------	---	----------------

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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


Стадии создания кейса:

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

Этапы работы с кейсом:

1. Этап введения в изучаемую проблему

Кейсы могут быть розданы каждому обучающемуся за день до занятий или на самом занятии. На ознакомление выделяется 5-7 мин. в зависимости от сложности кейса. Преподаватель начинает занятие с контроля знания обучающимися (слушателями) содержания кейса, например, спрашивает: «Сколько всего персонажей действует в данной ситуации?» или «Что является центральной проблемой данного кейса?». Далее участники задают руководителю вопросы с целью уточнения ситуации и получения дополнительной информации, которая фиксируется на доске для последующего обсуждения.

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 30</p>
---	------------------------------------	---	----------------

2. Анализ ситуации.

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

3. Этап презентации.

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

4. Этап общей дискуссии.


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

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

5. Этап подведения итогов.

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

В методе «кейс-стади» может быть использован мозговой штурм, когда группа зашла в тупик и затрудняется принять решение.

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 31</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 11

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.

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

Методика осуществления

Организационный этап.

Подбор творческого задания, отвечающего следующим критериям:

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

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

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

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

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

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

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

Подготовительный этап.

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.


Основной этап – проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию.

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


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

Этап рефлексии – подведения итогов

	<i>Университет «Ревиз»</i>	Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i>	стр. 32
---	----------------------------	--	---------

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

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 33</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 12 Деловая игра

Характеристики: имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

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

Методика осуществления

Подготовительный этап.

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

Ввод в игру

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

Студенты делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

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

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

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

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

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Этап проведения

Групповая работа над заданием, межгрупповая дискуссия, защита результатов, работа экспертов


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

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

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


Этап анализа и обобщения

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

	<i>Университет «Ревиз»</i>	Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i>	стр. 34
---	----------------------------	--	---------

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

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 35</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 13

Работа в малых группах

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

При организации групповой работы, следует обращать внимание на следующие ее аспекты:

- Нужно убедиться, что учащиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания. Нехватка знаний очень скоро даст о себе знать – учащиеся не станут прилагать усилий для выполнения задания.
- Надо стараться сделать свои инструкции максимально четкими. Маловероятно, что группа сможет воспринять более одной или двух, даже очень четких, инструкций за один раз, поэтому надо записывать инструкции на доске и (или) карточках.
- Надо предоставлять группе достаточно времени на выполнение задания.

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

Задачи:

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

Методика осуществления

Организационный этап.

Подбор практического задания, отвечающего следующим критериям:

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

Группа студентов делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

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


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

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

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

Подготовительный этап.

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i></p>	<p>стр. 36</p>
---	------------------------------------	---	----------------

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Основной этап – проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию.


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

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

Этап рефлексии – подведения итогов

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

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 37</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 14

Моделирование производственных процессов и ситуаций

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

Цель: эффективное решение проблемных ситуаций

Задачи:

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

Методика осуществления

Организационный этап.

Описание ситуации

Ситуаций может быть представлено несколько или одна.

Обсуждение ситуаций может организовываться как в малых группах, так и со всей аудиторией одновременно.

При работе в малых группах студенты делятся на несколько малых групп.

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

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

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

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

Подготовительный этап.

Каждая малая группа обсуждает предложенную ситуацию, решая задачи:

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

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


Основной этап – проведение обсуждения ситуации

Заслушиваются решения проблем, предлагаемые каждой малой группой.

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


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

Этап рефлексии – подведения итогов

	<i>Университет «Ревиз»</i>	Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i>	стр. 38
---	----------------------------	--	---------

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

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 39</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 15

Ролевая игра

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

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

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

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

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

Задачи:

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

Этапы ролевой игры:

Подготовительный этап

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

Проигрывание ролей


Осуществляется собственно проигрывание ролей.

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

Обучающимся обычно дается общая информация, после чего распределяются роли между участниками инсценировки, выдается информация, в которой ситуация излагается с точки зрения тех лиц, чьи роли им предстоит исполнить. Эта информация является в известной мере и инструкцией для исполнителей.

Необходимо дать им время для ее уяснения, «вживания» в роли. При необходимости слушатели могут обратиться за пояснениями к преподавателю, но в целом основная линия поведения каждого участника должна быть ясна ему из выданной информации. С основным содержанием ситуации, как и с информацией, выданной исполнителям, знакомят и всю остальную группу, естественно, при отсутствии непосредственных участников

К началу инсценировки обучающиеся, выступающие в роли зрителей — арбитров, наблюдателей (а это большая часть группы), оказываются наиболее информированными людьми: они знают и общую информацию, и ту, что выдана каждому из участников; им

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i></p>	<p>стр. 40</p>
---	------------------------------------	---	----------------

остается оценить, как последние поведут себя во время разыгрывания ролей, как используют выданную информацию, какие примут решения.

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


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

Заключительный этап

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

После этого «зрители-наблюдатели» высказывают свои замечания и оценки увиденного и услышанного. Мнения исполнителей и наблюдателей систематизируются преподавателем.

Затем проблема обсуждается по существу, итоги дискуссии подводит преподаватель.

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 41</p>
---	-----------------------------	--	----------------

Приложение 16 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.

Требования к проведению тренинга:

1. оптимальное количество участников тренинга 20-25 человек;
2. соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
3. обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;
4. проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения» - правил работы группы; создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;
5. вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
6. уважение чувств и мнений каждого участника; поощрение участников тренинга;
7. подведение участников преподавателем к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;
8. обеспечение преподавателем соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;
9. обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;
10. обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

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

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

Задачи:


- обеспечение активного вовлечения всех участников в процесс обучения;
- достижение наработки и развития требуемого навыка.

Этапы проведения тренинга:

Введение.

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

Знакомство.

	<p align="center"><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p align="center">Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p align="center">стр. 42</p>
---	---	--	-------------------------------

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

Ожидания участников.

На этом этапе следует выяснить ожидания участников от семинара-тренинга с помощью вопросов, на которые они отвечают по очереди «по кругу».

Например: «Что вы хотите получить/узнать на этом семинаре?».

Можно заранее нарисовать на ватмане «дерево ожиданий». Попросить каждого участника написать, чего он ожидает от семинара-тренинга, на цветных клейких листочках (стикерах) и наклеить свой листок на «дерево ожиданий». А затем озвучить все эти ожидания.

Еще один вариант, это, когда каждый участник выходит и записывает свое ожидание на флипчарте.

Порядок проведения тренинга

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


Принятие правил работы группы («соглашения»)

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

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

Оценка уровня информированности группы

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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 43</p>
---	-----------------------------	---	----------------

Анкеты сохраняются до окончания всего тренинга, и затем уровень знаний учащихся оценивается еще раз. Сравнивая результаты, интересно будет узнать, что изменилось в знаниях и навыках участников. Кроме того, можно будет сделать оценку эффективности тренинга.

Актуализация проблемы

Для выработки мотивации к изменению поведения следует пробудить у участников интерес к обсуждаемой на тренинге проблеме, сделать эту проблему актуальной для каждого. С этой целью можно провести ролевую игру.

Обучение:

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

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

Необходимые условия для успешного обучения:

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

преподавателем- тренером.

Непосредственно обучение включает в себя 2 этапа:

1. информационный блок или предоставление теоретических знаний;
2. выработка практических навыков.

1. Информационный блок


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

2. Выработка практических навыков.

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


Подведение итогов

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

	<i>Университет «Реавиз»</i>	Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i>	стр. 44
---	-----------------------------	--	---------

высказали свои пожелания. Подведение итогов можно проводить в виде заполнения «листов откровения», опросников, анкет.

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

	<p><i>Университет «Ревиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i></p>	<p>стр. 45</p>
---	-----------------------------------	---	----------------

Приложение 17 **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.

Понятие проект – замысел переустройства того или иного участка действительности, согласно определенным правилам.

В переводе с латинского «проект» означает «брошенный вперед».

Аналитическая работа включает в себя несколько этапов, которые позволяют:

- улучшить навыки логического мышления
- максимально раскрывают творческие возможности студентов
- стимулируют их к научно-исследовательской работе.

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах обучения</i></p>	<p>стр. 46</p>
---	-----------------------------	---	----------------

Приложение 18

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.

Цель - спарринг-партнерство как форма организации во внеаудиторной самостоятельной работе представляет собой разновидность парной работы, в которой обучающиеся, исполняя роль соперников в состязании, выполняют задания по заранее заданному педагогом алгоритму.

Методика проведения

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


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

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

Подведение итогов

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


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

	<p>Университет «Реавиз»</p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ О формах, методах и средствах обучения</p>	<p>стр. 47</p>
---	-----------------------------	--	----------------

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

Информация о внесенных изменениях				
№ измен ения	№ и дата распоря жения	Дата внесения изменения	Дата введения изменения в действие	Подпись лица, внесшего изменения
1				
2				
3				
4				
5				

Информация о проведении актуализации		
Дата ежегодной актуализации	Результаты актуализации	Подпись разработчика

	<p><i>Университет «Реавиз»</i></p>	<p>Система менеджмента качества ПОЛОЖЕНИЕ <i>О формах, методах и средствах</i> <i>обучения</i></p>	<p>стр. 48</p>
---	------------------------------------	---	----------------

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Согласовано:

<p>Ректор Университета «Реавиз»</p>		<p>Хайруллин Р.М.</p>
<p>Первый проректор по учебно-воспитательной работе</p>		<p>Прохоренко И.О.</p>
<p>Декан факультетов</p>		<p>Ильина Л.В.</p>