

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
**«ПЕРВЫЙ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
МЕДИЦИНСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ АКАДЕМИКА И.П.ПАВЛОВА»**
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(ФГБОУ ВО ПСПбГМУ им. И.П.Павлова Минздрава России)

Принято Решением Ученого совета
ФГБОУ ВО ПСПбГМУ

им. И.П. Павлова Минздрава России

протокол № 1 от 30 августа 2019 г.



УТВЕРЖДЕНО

Ректор ФГБОУ ВО ПСПбГМУ

им. И.П. Павлова Минздрава России

С.Ф. Багненко

2019 г.

№ 189-14 от 30.08.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

об активных и интерактивных формах обучения в ФГБОУ ВО ПСПбГМУ им. И.П. Павлова Минздрава России

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет использование активных и интерактивных форм обучения в ФГБОУ ВО ПСПбГМУ им. И.П. Павлова Минздрава России (далее Университет).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами: с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры"; Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 19 ноября 2013 г. № 1258 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам ординатуры»; Приказом Минобрнауки России от 19.11.2013г. № 1259 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)"; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 23.07.2010 г. № 541н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей

руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения»; Приказом Министерства здравоохранения России от 08.10.2015г. № 707н "Об утверждении Квалификационных требований к медицинским и фармацевтическим работникам с высшим образованием по направлению подготовки "Здравоохранение и медицинские науки", требованиями федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО), Уставом Университета, локальными нормативными актами Университета.

1.3. Цели интерактивного обучения – реализация компетентностного подхода, повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми обучающимися высоких результатов обучения.

1.4. Интерактивные формы предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

1.5. Активные и интерактивные формы могут быть использованы в контактной работе обучающихся с преподавателем (при проведении лекционных, семинарских, лабораторных и практических занятий), а также в самостоятельной работе.

1.6. Объем активных и интерактивных форм проведения занятий определяется соответствующим ФГОС ВО, ОПОП и рабочей программой дисциплины.

2. Особенности активного и интерактивного обучения

2.1. Активные формы – это формы общения обучающегося и преподавателя, при которых они взаимодействуют друг с другом в ходе занятия, обучающиеся являются не пассивными слушателями, а активными участниками образовательного процесса; студенты, ординаторы, слушатели циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки и преподаватель находятся на равных правах. Активные формы обучения - это методы, которые побуждают учащихся к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом. В качестве основных неоспоримых достоинств выступают высокая степень самостоятельности, инициативности, развитие социальных навыков, сформированность умения добывать знания и применять их на практике, развитие творческих способностей. Активные методы предполагают демократический стиль взаимодействия.

2.2. Интерактивные формы позволяют обучающимся взаимодействовать между собой. Интерактивное обучение – обучение, построенное на взаимодействии всех обучающихся, каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы происходит обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Педагогом организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации.

Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи.

Для реализации интерактивных форм обучения создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля. Из объекта воздействия студент, ординатор, слушатель циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки становится субъектом взаимодействия, сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом.

2.3. Основные методические принципы интерактивного обучения:

- тщательный отбор рабочих терминов, учебной, профессиональной лексики, условных понятий;

- всесторонний анализ конкретных практических примеров профессиональной деятельности, в которой обучаемые выполняют различные ролевые функции;
- поддержание всеми обучаемыми непрерывного визуального контакта между собой;
- активное использование технических учебных средств, с помощью которых иллюстрируется учебный материал;
- постоянное поддержание преподавателем активного внутригруппового взаимодействия, снятие напряженности во взаимоотношениях между участниками;
- оперативное вмешательство преподавателя в ход дискуссии в случае возникновения непредвиденных трудностей, а также в целях пояснения новых для слушателей положений учебной программы;
- проигрывание ролей с учетом индивидуальных и интеллектуальных способностей обучающихся;
- осуществление взаимодействия в режиме строгого соблюдения сформулированных преподавателем норм и правил;
- обучение принятию решений в условиях регламента и наличия элемента неопределенности в информации.

3. Основные виды активных и интерактивных форм, используемых в обучении

3.1. Интерактивные методы, применяемые на лекциях

Интерактивные методики не заменяют лекционный материал, но способствуют его лучшему усвоению и формируют мнения, отношения, навыки поведения.

3.1.1 «Мозговой штурм», «Мозговая атака»

«Мозговая атака», «мозговой штурм» – это метод, при котором принимается и фиксируется любой ответ обучающегося на заданный вопрос, это 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.

3.1.2. Мини-лекция

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

3.1.3. Лекция с просмотром и обсуждением видеофильмов

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

3.1.4. Лекция - интервью

По содержанию интервью делится на группы: Документальные интервью; Интервью мнений; Интервью «пресс-конференция». Субъектом интервью может выступать как лектор, так и студенты, ординаторы, слушатели циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки, подготовившие информацию по заданной теме.

3.1.5. Лекция с обратной связью

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

3.1.6. 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.

3.1.7. Презентации с использованием различных вспомогательных средств с обсуждением

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

3.2. Интерактивные методы, применяемые на практических/семинарских занятиях

3.2.1. Разминка

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

3.2.2. Дискуссия

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.

3.2.3. Кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций)

Метод анализа конкретных ситуаций – это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций и решения ситуационных задач: стандартных, критических, экстремальных. Обучающихся просят проанализировать конкретную ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

3.2.4. Коллективные решения творческих задач

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

3.2.5. Деловая игра

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

3.3. Интерактивные методы в лабораторном практикуме

3.3.1. Работа в малых группах

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения.

3.3.2. Моделирование производственных процессов и ситуаций

Метод предусматривает имитацию реальных условий, конкретных специфических операций, моделирование соответствующего рабочего процесса.

3.3.3. Ролевая игра

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

3.3.4. Тренинг

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

3.4. Интерактивные методы в самостоятельной работе

Основная возможность применения интерактивных методов при самостоятельной работе заключается в организации групповой работы студентов, ординаторов, слушателей циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки. Стимулирование тесного общения

обучающихся друг с другом приводит к формированию навыков социального поведения, освоению технологии совместной работы.

При создании группы для выполнения внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель должен:

- четко обозначить цель задания;
- проинструктировать обучающихся об этапах выполнения задания;
- объяснить обучающимся, каким должно быть взаимодействие членов группы, чтобы поставленная цель была достигнута;
- консультировать обучаемых в случае возникновения вопросов по существу задания или чтобы усилить взаимосвязь между членами группы.

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

3.4.1. Метод проектов

Студенты, ординаторы, слушатели циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки объединяются в небольшие группы и разрабатывают программу 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 обучающихся и стимулируют их к научно-исследовательской работе.

3.4.2. Метод обучения в парах (спарринг-партнерство)

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.

3.5. Другие интерактивные методы

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

- творческие задания;
- интерактивная экскурсия;
- видеоконференция;
- социально-психологический тренинг;
- фокус группа;
- метод портфолио;
- сократический диалог;
- метод «Займи позицию»;
- групповое обсуждение;
- метод «Дерево решений»;
- метод «Попс-формула»;
- компьютерные симуляции;
- компьютерное моделирование и практический анализ результатов;
- работа с документами;
- социальные проекты (участие в соревнованиях, олимпиадах, выставках, спектаклях и т.п.);
- использование общественных ресурсов (приглашение специалистов, экскурсии и т.п.) и др.

3.6. Формы активного обучения:

К активному обучению относятся Имитационные и не имитационные формы.

Не имитационные формы представлены технологиями проблемного обучения, а имитационные: игровыми (деловые, имитационные игры) и не игровыми (имитационный тренинг и др.).

4. Основные требования к организации и проведению занятий в активных и интерактивных формах

4.1. Активное и интерактивное обучение определенным образом изменяет требования к условиям организации обучения, а также к работе преподавателя. Необходимыми условиями организации интерактивного обучения являются:

- высокий уровень квалификации преподавателя;
- позитивные отношения между обучающим и обучающимися;
- демократический стиль общения;
- сотрудничество в процессе общения обучающего и обучающихся между собой;
- опора на личный опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов из практики;
- многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мобильность;
- включение внешней и внутренней мотивации деятельности обучающихся;
- применение современных информационных технологий обучения.

4.2. Преподаватель должен обладать следующими умениями:

- организовывать процесс исследования задачи таким образом, чтобы он воспринимался обучаемым как собственная инициатива;
- целенаправленно организовывать для обучающихся учебные ситуации, побуждающие их к интеграции усилий;
- создавать учебную атмосферу в аудитории;
- дозировать свою помощь студентам согласно их индивидуальным особенностям;
- решать нестандартные учебные и межличностные ситуации;
- помогать обучаемым проявлять самостоятельность сохраняя свой научный авторитет.

4.3. Организация интерактивного обучения включает:

- формулирование проблемной темы занятия;
- организацию учебного пространства, располагающего к диалогу;
- формирование мотивационной готовности респондентов к совместным усилиям в процессе познания;
- создание специальных ситуаций, побуждающих к интеграции усилий для решения поставленной задачи;
- выработку и принятие правил учебного сотрудничества для обучаемых и преподавателя;
- использование «поддерживающих» приемов общения (доброжелательные интонации, конструктивные вопросы и т.д.);
- оптимизацию системы оценки процесса и результата совместной деятельности;
- развитие общегрупповых и межличностных навыков анализа, и самоанализа у студентов, ординаторов, слушателей циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки и преподавателя.

4.4. Проведение занятий в активных и интерактивных формах предполагает использование современных информационных технологий, в том числе мультимедийных средств, компьютерной техники, сетевых информационных образовательных ресурсов и др.

5. Структура методических рекомендаций по подготовке к занятиям в активной и интерактивной форме

5.1. Рекомендуется в структуру методических рекомендаций по подготовке обучающихся к активным и интерактивным занятиям включать следующий алгоритм их проведения:

1. Подготовка занятия.
2. Вступление.
3. Основная часть.
4. Выводы (рефлексия).

В методических рекомендациях необходимо отразить следующие ключевые моменты:

- как обучаемый может и должен подготовиться к проведению данного вида занятий (изучение определенного материала, получение определенных специальных навыков, изучение различных методик решения поставленной задачи и т.п.);
- какую литературу при подготовке необходимо использовать;
- знания из каких разделов дисциплины (междисциплинарные связи) необходимо использовать;
- какой инструментарий будет необходим при проведении занятия;
- каким образом будет проводиться занятие (ход проведения занятия, сценарий, темы для обсуждения и т.п.);
- какие специальные средства будут использованы на интерактивном занятии (информационные, специальное оборудование и прочее);
- каковы правила поведения на данном занятии;
- какова роль каждого обучающегося на данном занятии.

6. Требования к структуре конспекта занятия

6.1. Конспект занятия, проведенного в интерактивной форме, должен содержать следующие пункты:

1. ФИО преподавателя, дисциплина.
2. Курс, факультет.
3. Форма занятия, интерактивный метод.
4. Техническое (материальное) обеспечение.
5. Тема, план занятия.
6. Цель, задачи занятия.
7. Методика проведения занятия.
 - 7.1. Подготовительный (организационный) этап;
 - 7.2. Основной этап (с подробным сценарием реализации метода);
 - 7.3. Этап рефлексии (подведение итогов). Указать формы и методы контроля и оценки.
8. Литература, рекомендованная студентам, ординаторам, слушателям циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки, при подготовке к занятию.


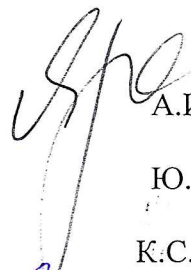


СОГЛАСОВАНО:

Проректор по учебной работе

Проректор по научной работе

Проректор по послевузовскому образованию

Начальник управления правового обеспечения

 А.И. Яременко
 Ю.С. Полушин
 К.С. Клюковкин
 Ю.М. Лексина

**Методические рекомендации по проведению занятий
в интерактивной форме**

I. Мозговой штурм, мозговая атака

Используется при тупиковых или проблемных ситуациях. Сущность метода заключается в том, что процесс выдвижения, предложения идей отделен от процесса их критической оценки и отбора. Кроме того, используются разнообразные приемы "включения" фантазии, для лучшего использования "чисто человеческого" потенциала в поиске решений. Например, иногда используется привлечение неспециалистов, которые могут благодаря неосведомленности сделать "безумные" предложения, которые в свою очередь стимулируют воображение "специалистов".

Для активизации процесса генерирования идей в ходе «штурма», рекомендуется использовать некоторые приемы:

- инверсия (сделай наоборот);
- аналогия (сделай так, как это сделано в другом решении);
- эмпатия (считай себя частью задачи, выясни при этом свои чувства, ощущения);
- фантазия (сделай нечто фантастическое).

Оптимальный состав группы от 6 до 12 человек.

Метод включает следующие шаги:

1. Выбирается объект (тема);
2. Составляется список основных характеристик или частей объекта (темы);
3. Для каждой характеристики или части объекта (темы) перечисляются ее возможные области применения;
4. Выбираются наиболее интересные сочетания возможных областей применения всех частей объекта (темы).

1. Подготовка занятия

За день-два до штурма нужно раздать участникам оповещение о штурме с кратким описанием темы и задачи.

Следует подготовить все необходимое для записи и демонстрации идей (доска и мел, листы бумаги на планшетах и фломастеры, разноцветные стикеры, ноутбук и проектор).

Необходимо сформировать группу генераторов идей. Это должны быть творческие люди, обучаемые, обладающие подвижным, активным умом.

Требуется создать экспертную группу, которой предстоит подвергнуть анализу все выдвинутые идеи и отобрать лучшие. На практике нередко сами генераторы, завершив выдвижение идей, выступают как эксперты.

Возможно деление участников на несколько групп:

- генераторы идей, которые высказывают различные предложения, направленные на разрешение проблемы;
- критики, которые пытаются найти отрицательное в предложенных идеях;
- аналитики, которые будут привязывать выработанные предложения к конкретным реальным условиям с учетом критических замечаний и др.

2. Вступление

- назначается ведущий мозгового штурма;
- выбирается один или два секретаря, которые будут фиксировать все идеи;
- определяется продолжительность первого этапа. Участники должны знать, что время ограничено, и им необходимо выдать как можно больше идей в сжатые сроки. Это активизирует, заставляет выложиться.
- постановка конкретной задачи, которая должна быть должна быть на виду на протяжении всего занятия.

3. Основная часть

Использование методики «мозговой штурм» стимулирует студентов, интернов, ординаторов, слушателей циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки к быстрому генерированию как можно большего вариантов ответов на вопрос.

На первом этапе проведения «мозгового штурма» группе дается определенная проблема для обсуждения, участники высказывают по очереди любые предложения в точной и краткой форме, секретарь записывает все предложения. На данном этапе недопустима критика идей с точки зрения их практической применимости.

На втором этапе проведения высказанные предложения обсуждаются. Группе необходимо найти возможность применения любого из высказанных предложений или наметить путь его усовершенствования. На данном этапе возможно использование различных форм дискуссии.

На третьем этапе группа представляет презентацию результатов по заранее оговоренному принципу: самое оптимальное решение, несколько наиболее удачных предложений, самое необычное решение и т.п.

При решении простых проблем или при ограничении по времени наиболее подходящая продолжительность обсуждения - 10-15 минут.

Ведущий «мозговой атаки»

- поочередно дает слово генераторам идей;
- дает всем участникам равную возможность высказаться,
- может вносить свои идеи наравне со всеми
- пресекает критику идей, которая почти всегда произвольно возникает
- обеспечивает непрерывность выдвижения идей
- не допускает зажима «плохих» идей
- создает и поддерживает доброжелательную психологическую обстановку, стимулируя тем самым рождение новых идей у членов группы.
- следит за регламентом и напоминает, сколько времени осталось до конца занятия. Тактично останавливает выступающего, который высказывает свою идею дольше полуминуты. Мозговой штурм — это интенсивный, быстро протекающий творческий процесс.

Рекомендуемая последовательность действий при решении задач «мозгового штурма»:

1. Продумайте все аспекты проблемы. Наиболее важные из них часто бывают так сложны, что для их выявления требуется работа воображения.

2. Отберите подпроблемы для "атаки". Необходимо обратиться к списку всевозможных аспектов проблемы, тщательно проанализировать их, выделить несколько целей.

3. Обдумайте, какие данные могут пригодиться. Когда сформулирована проблема, требуется вполне определенная информация.

4. Отберите самые предпочтительные источники информации.

5. Придумайте всевозможные идеи - "ключи" к проблеме. Эта часть процесса мышления, безусловно, требует свободы воображения, не сопровождаемой и не прерываемой критическим мышлением.

6. Отберите идеи, которые вероятнее всего ведут к решению. Этот процесс связан в основном с логическим мышлением. Акцент здесь делается на сравнительном анализе.

7. Придумайте всевозможные пути для проверки. Часто удается обнаружить совершенно новые способы проверки.

8. Отберите наиболее основательные способы проверки. Принимая решение о том, как лучше проверять, будьте строги и последовательны. Отберите те способы, которые кажутся наиболее убедительными.

9. Представьте себе все возможные области применения. Даже если окончательное решение подтверждено экспериментально, надо иметь представление о том, что может произойти в результате его использования в различных областях. Например, каждая военная стратегия окончательно формируется на основании представления о том, что может сделать неприятель.

10. Дайте окончательный ответ.

Здесь ясно видно чередование творческих, синтезирующих этапов и аналитических, рассудочных. Это чередование расширений и сужений поискового поля присуще всем развитым методам поиска.

4. Выводы (рефлексия). Метод мозгового штурма эффективен:

- при решении задач, которые не имеют однозначного решения, и задач, где требуются нетрадиционные решения;
- когда необходимо быстро найти выход из критической ситуации;
- везде, где нужно получить много идей за короткое время. Методика мозгового штурма универсальна.

II. Деловые и ролевые игры

Деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, разнообразных условий профессиональной деятельности, характерных для данного вида практики. В деловой игре обучение участников происходит в процессе совместной деятельности.

Специфика обучающих возможностей деловой игры как метода активного обучения состоит в следующем:

- процесс обучения максимально приближен к реальной практической деятельности руководителей и специалистов. Это достигается путем использования в деловых играх моделей реальных социально-экономических отношений;
- метод деловых игр представляет собой не что иное, как специально организованную деятельность по активизации полученных теоретических знаний, переводу их в деятельностный контекст.

1. Подготовка занятия

Проведению деловых игр предшествует разработка единых требований к отдельным этапам:

- целевая установка проведения игры;
- сценарий всех этапов деловой игры;
- структура конкретных ситуаций, отражающих моделируемый процесс или явление;
- критерии оценок, полученных в ходе игры результатов;

- рекомендации по дальнейшему совершенствованию профессиональных умений и навыков;

Условия проведения деловых игр: проигрывать реальные события;

- приводимые факты должны быть интересными, «живыми»;
- ситуации должны быть проблемными;
- обеспечение соответствия выбранной игровой методики учебным целям и уровню подготовленности участников;
- оптимизация требований к участникам;
- формирование игровой группы;
- руководство игрой, контроль за ее процессом;
- подведение итогов и оценка результатов.

2. Вступление

Для разработки деловой игры принципиальными моментами являются также определение темы и целей. Так, например, в теме могут быть отражены: характер деятельности, условия обстановки.

При определении целей разработчику важно ответить на несколько принципиальных вопросов:

1. Для чего проводится данная деловая игра?
2. Для какой категории обучаемых?
3. Чему именно следует их обучать?
4. Какие результаты должны быть достигнуты?

При постановке целей необходимо различать учебные цели игры (ее ставит перед собой преподаватель, руководитель игры) и цели действий ее участников (студентов), которые ставятся ими, исходя из игровых ролей. Таким образом, деловая игра имеет достаточно сложную целевую систему.

Задачи преподавателя в подготовке деловой игры:

- отобрать необходимые ситуации;
- подготовить дидактический материал, карточки-задания для каждого (можно с подсказкой о характере его деятельности);
- подобрать подгруппы студентов;
- поставить задачу (проблему), по которой группа должна высказывать свою точку зрения;
- продумать предполагаемые ответы и реплики.

Базовым элементом деловой игры является сценарий. Сценарий деловой игры является основным документом для ее проведения. Как правило, в сценарии отображается общая последовательность игры, разбитой на основные этапы, операции и шаги.

Схема сценария может быть описана с помощью следующих элементов: реальное противоречие (следует отличать от игрового конфликта, обусловленного разностью позиций игроков), конфликт — наличие в ситуации «рассогласования параметров деятельности, столкновения разноплановых явлений..., противоречивости критериев принятия решений» и т.п. Игровой конфликт также может присутствовать в сценарии. Деловой игре в наибольшей мере присущ смешанный способ генерирования событий, когда процесс игры следует какому-то обобщенному алгоритму, отражающему технологию производственного процесса, но учитывающему вероятностный характер событий.

Деловую игру можно проводить перед изложением лекционного материала для обнаружения пробелов в знаниях, когда их основой является только личный опыт, либо после лекционного курса для закрепления и актуализации знаний в опыт.

Деловая игра в зависимости от содержания может длиться от одного до 2-3 академических часов, т.е. это могут быть небольшие фрагменты или полноценная деловая игра. Учитывая большую эмоциональную нагрузку на участников игры, целесообразно деловыми играми заканчивать учебный день.

3. Основная часть

Этапы проведения деловой игры

Этап игры	Содержание деятельности	Время (минуты)
1	Постановка целей, задач, формирование команд. Выбор экспертов.	3-5
2	Ознакомление с правилами деловой игры, правами и обязанностями.	15
3	Выполнение заданий в паре участников	10
4	Обмен информацией между парами участников в команде. Обсуждение выступления. Выступление экспертов с критериями оценки деятельности.	5 5 5
5	Обмен опытом участников деловой игры. Выступление преподавателя с научным обобщением.	10-15
6	Подведение итогов. Выступление экспертов.	10
Заключение о результатах деловой игры.		

Пример правил деловой игры

- работа по изучению, анализу и обсуждению заданий в командах осуществляется в соответствии с предложенной схемой сотрудничества;
- выступление должно содержать анализ и обобщение. Ответы на предложенные вопросы должны быть аргументированными и отражать практическую значимость рассматриваемой проблемы;
- после выступления любым участником могут быть заданы вопросы на уточнение или развитие проблемы. Вопросы должны быть краткими и четкими;
- ответы на вопросы должны быть строго по существу, обоснованными и лаконичными;
- при необходимости развития и уточнения проблемы любым участником игры могут быть внесены предложения и дополнения. Они должны быть корректны и доброжелательны.

Пример прав и обязанностей участников:

1. Преподаватель:

- инструктирует участников деловой игры по методике ее проведения;
- организует формирование команд, экспертов;
- руководит ходом деловой игры в соответствии с дидактическими целями и правилами деловой игры;
- вносит в учебную деятельность оперативные изменения, задает вопросы, возражает и при необходимости комментирует содержание выступлений;
- вникает в работу экспертов, участвует в подведении итогов. Способствует научному обобщению результатов;
- организует подведение итогов.

2. Экспертная группа:

- оценивает деятельность участников деловой игры в соответствии с разработанными критериями;
- дорабатывает в ходе деловой игры заранее подготовленные критерии оценки деятельности команд;
- готовит заключение по оценке деятельности команд, обсуждают его с преподавателем;
- выступает с результатами оценки деятельности команд;
- распределяет по согласованию с преподавателем места между командами.

3. Участники игры:

- выполняют задания и обсуждают проблемы в соответствии со схемой сотрудничества в командах;
- доброжелательно выслушивают мнения;
- готовят вопросы, дополнения;
- строго соблюдают регламент;
- активно участвуют в выступлении.

4. Выводы (рефлексия)

Обучение в деловых играх направлено на формирование коммуникативных умений: налаживать и поддерживать общение, направлять обсуждение вопросов по заданному руслу, вырабатывать правильный стиль отношений.

Ожидаемая эффективность деловых игр:

- познавательная: в процессе деловой игры студенты знакомятся с методами аргументации и мышления в исследовании вопроса (проблемы), организацией работы коллектива, функциями своей «должности» на личном примере;
- воспитательная: в процессе деловой игры формируется сознание принадлежности ее участников к коллективу, что формирует критичность, сдержанность, уважение к мнению других, внимательность к товарищам по игре;
- развивающая: в процессе деловой игры развиваются логическое мышление, способность к поиску ответов на поставленные вопросы, речь, умение общаться в процессе дискуссии.

III. Кейс-метод

(анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ)

Метод анализа конкретной ситуации (ситуационный анализ, анализ конкретных ситуаций) – это педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем. Данный метод дает возможность изучить сложные или эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке, а не в реальной жизни с ее угрозами, риском, тревогой о неприятных последствиях в случае неправильного решения.

Анализ конкретных ситуаций - эффективный метод активизации учебно-познавательной деятельности обучаемых.

Ситуация – это соответствующие реальности совокупность взаимосвязанных факторов и явлений, размышлений и надежд персонажей, характеризующая определенный период или событие и требующая разрешения путем анализа и принятия решения.

Цель обучаемых - проанализировать данные ситуации, найденные решения, использовав при этом приобретенные теоретические знания.

1. Подготовка занятия

Прежде всего, необходимо:

- внимательно ознакомиться с ситуацией, попытаться войти в положение группы и каждого из участников;
 - определить значение фактора времени при решении ситуации;
 - определить очередность действий или последовательность оказания помощи;
- определить приемы, которые необходимо осуществить;
- решить, какие инструменты требуются для решения конкретной задачи, их оптимальное или минимальное количество, и что можно сделать при отсутствии их;
 - из нескольких возможных вариантов решений выбрать и обосновать оптимальный вариант;
 - рассмотреть, как и с помощью чего участник, оказавшийся в критической ситуации, может выйти из нее без помощи товарищей.

Чтобы подготовить кейс нужно:

1. Определить цель создания кейса.
 2. Идентифицировать соответствующую цели конкретную реальную ситуацию.
 3. Провести предварительную работу по поиску источников информации для кейса.
 4. Подготовить первичный вариант представления материала в кейсе. Этот этап включает макетирование, компоновку материала, определение формы презентации (видео, печатная и т.д.)
 5. Обсудить кейс, привлекая как можно более широкую аудиторию и получить экспертную оценку перед его апробацией. Как результат такой оценки может быть внесение необходимых изменений и улучшение кейса.
 6. Подготовить методические рекомендации по использованию кейса. Разработать задания для студентов и возможные вопросы для ведения дискуссии и презентации кейса, описать предполагаемые действия обучающихся и преподавателя в момент обсуждения кейса.
- Отличительной особенностью метода является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни.

2. Вступление

Для того чтобы учебный процесс на основе кейс-метода был эффективным, важны два момента: хороший кейс и определенная методика его использования в учебном процессе. Кейс – не просто правдивое описание событий, а единый информационный комплекс, позволяющий понять ситуацию. Кроме того, он должен включать набор вопросов, подталкивающих к решению поставленной проблемы.

Кейс должен удовлетворять следующим требованиям:

- соответствовать четко поставленной цели создания
- иметь соответствующий уровень трудности
- иллюстрировать несколько аспектов дисциплины
- быть актуальным на сегодняшний день
- иллюстрировать типичные ситуации
- развивать аналитическое мышление
- провоцировать дискуссию
- иметь несколько решений
- использовать междисциплинарные связи

Существуют 3 возможные стратегии поведения преподавателя *в ходе работы с кейсом*:

1. Преподаватель дает ключи к разгадке в форме дополнительных вопросов или (дополнительной) информации.
2. В определенных условиях преподаватель будет сам давать ответ.

3. Преподаватель может ничего не делать, (оставаться молчаливым) пока кто-то работает над проблемой. При разборе учебной ситуации преподаватель может занимать "активную" или "пассивную" роль. Иногда он "дирижирует" разбором, а иногда ограничивается подведением итогов дискуссии. Увидев интересную линию доказательств, он может ее поддержать или даже настоять на том, чтобы она стала приоритетной, выведя из поля обсуждения другие.

3. Основная часть

На практических занятиях организуется индивидуальная, парная и групповая работа, применяются исследовательские проекты, ролевые игры, идет работа с документами и различными источниками информации, используются элементы творческой работы.

Технология работы с кейсом в учебном процессе включает в себя следующие этапы:

1) индивидуальная самостоятельная работа обучаемых с материалами кейса (идентификация проблемы, формулирование ключевых альтернатив, предложение решения или рекомендуемого действия);

2) работа в малых группах по согласованию видения ключевой проблемы и ее решений;

3) презентация и экспертиза результатов малых групп на общей дискуссии (в рамках учебной группы).

4. Выводы (рефлексия)

При использовании интерактивных методов обучаемый становится полноправным участником процесса восприятия, его опыт служит основным источником учебного познания. Преподаватель не дает готовых знаний, но побуждает обучаемых к самостоятельному поиску. По сравнению с традиционными формами ведения занятий, в интерактивном обучении меняется взаимодействие преподавателя и обучаемого: активность педагога уступает место активности обучаемых, а задачей педагога становится создание условий для их инициативы. Педагог отказывается от роли своеобразного фильтра, пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации. 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.

IV. Мастер класс

Мастер-класс – это главное средство передачи концептуальной новой идеи своей (авторской) педагогической системы. Преподаватель как профессионал на протяжении ряда лет вырабатывает индивидуальную (авторскую) методическую систему, включающую целеполагание, проектирование, использование последовательности ряда известных дидактических и воспитательных методик, занятий, мероприятий, собственные «ноу-хау», учитывает реальные условия работы с различными категориями обучающихся и т.п.

Форма работы мастер-класса зависит от наработанного мастером стиля своей профессиональной деятельности, который, в конечном итоге, и задает на мастер-классе изначальную точку отсчета в построении общей схемы проведения этого интереснейшего мероприятия.

Мастер-класс характеризуется следующим:

- метод самостоятельной работы в малых группах, позволяющий провести обмен мнениями;

- создание условий для включения всех в активную деятельность;
- постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций;
- приемы, раскрывающие творческий потенциал как Мастера, так и участников мастер-класса;
- форма взаимодействия - сотрудничество, сотворчество, совместный поиск.

Целью проведения мастер-класса является развитие способности студента самостоятельно и нестандартно мыслить. В контексте мастер-класса профессиональное мастерство означает прежде всего умение быстро и качественно решать образовательную задачу.

Задачами являются:

- преподавание обучаемым основ профессионального отношения к избранной специальности
- передача продуктивных способов работы – приемов, методов, методик или технологий
- адекватные формы и способы представления своего опыта.

Методика проведения мастер-классов не имеет каких-либо строгих и единых норм.

Мастер-класс - это двусторонний процесс, и отношения "учитель-ученик" являются совершенно оправданными. Поэтому мастер-класс нередко называют школой

Целью проведения мастер-класса является профессиональное, интеллектуальное и эстетическое воспитание студента, интерна, ординатора, слушателя циклов общего или тематического усовершенствования, циклов профессиональной переподготовки. В это понятие вкладывается, прежде всего, развитие в ходе мастер-класса способности обучаемого самостоятельно и нестандартно мыслить. В контексте мастер-класса профессиональное мастерство означает прежде всего умение быстро и качественно решать образовательную задачу в практическом поле выбранного предмета.

Задачами являются:

- преподавание обучаемому основ профессионального отношения к избранной специальности;
- передача продуктивных способов работы - прием, метод, методика или технология;
- адекватные формы и способы представления своего опыта.

Методика проведения мастер-классов не имеет каких-либо строгих и единых норм. В большинстве своем, она основывается как на педагогической интуиции преподавателя ("учителя"), так и на художественной восприимчивости обучаемого ("ученика"). Мастер-класс - это двусторонний процесс, и отношения "учитель-ученик" являются совершенно оправданными. Поэтому мастер-класс нередко называют школой

1. Подготовка занятия

Определение алгоритма проведения мастер-класса:

- идея;
- подготовка, постановка цели, задач;
- план;
- найти личность мастера (подбор команды);
- подбор информации;
- реализация проекта;
- показ своей презентации (методов, приемов работы);

- привлечение параллельно участников к активной деятельности;
- рефлексия (последний и обязательный этап) Это богатейший материал для рефлексии самого Мастера, для усовершенствования им конструкции мастер-класса, для дальнейшей работы).

Для проведения мастер-класса необходимо:

- сочетание имеющегося опыта и аналитичности, понимаемой как способности мастера смотреть «внутрь своего опыта», принципы и механизмы осуществляемой системы обучающих действий;
- гармония теоретико-аналитического и описательно-методического начал: наличие у преподавателя письменно оформленных теоретико-аналитических разработок или каких-либо других иллюстративно-методических материалов (иллюстрации в виде схем, таблиц, моделей, видеозарисовки)
- участники должны быть готовы к обстоятельному теоретико-методическому анализу представляемого опыта.

Критерии качества подготовки и проведения мастер-класса:

- *презентативность*. Выраженность инновационной идеи, уровень ее представленности, культура презентации идеи, популярность идеи в педагогике, методике и практике образования;
- *эксклюзивность*. Ярко выраженная индивидуальность (масштаб и уровень реализации идей). Выбор, полнота и оригинальность решения инновационных идей;
- *прогрессивность*. Актуальность и научность содержания и приемов обучения, наличие новых идей, выходящих за рамки стандарта и соответствующих тенденциям современного образования и методике обучения предмета, способность не только к методическому, но и к научному обобщению опыта;
- *мотивированность*. Наличие приемов и условий мотивации, включения каждого в активную творческую деятельность по созданию нового продукта;
- *оптимальность*. Достаточность используемых средств на занятии, их сочетание, связь с целью и результатом (промежуточным и конечным);
- *эффективность*. Результативность, полученная для каждого участника мастер-класса. Каков эффект развития? Что это дает конкретно участникам?
- умение адекватно проанализировать результаты своей деятельности.
- *технологичность*. Четкий алгоритм занятия (фазы, этапы, процедуры), наличие оригинальных приемов актуализации, проблематизации («разрыва»), приемов поиска и открытия, удивления, озарения, рефлексии (самоанализа, самокоррекции)
- *художественность*. Возвышенный стиль, педагогическая харизма, способность к импровизации, степень воздействия на аудиторию, степень готовности к распространению и популяризации своего опыта
- *общая культура*. Эрудиция, нестандартность мышления, стиль общения, культура интерпретации своего опыта.

2. Вступление

Презентация педагогического опыта учителем-мастером:

- дается краткая характеристика презентации;
- обосновываются результаты предварительной диагностики,
- кратко характеризуются основные идеи технологии
- описываются достижения в работе;
- доказываются результативность деятельности, свидетельствующая об эффективности технологии;
- определяются проблемы и перспективы в работе учителя-мастера.

Представление системы учебных занятий:

- описывается система учебных занятий в режиме презентуемой технологии;
- определяются основные приемы работы, которые мастер будет демонстрировать слушателям.

3. Основная часть

Проведение имитационной игры:

- учитель-мастер проводит учебное занятие со слушателями, демонстрируя приемы эффективной работы с обучаемыми,
- слушатели одновременно играют две роли: обучающихся экспериментального класса и экспертов, присутствующих на открытом занятии.

Моделирование:

- учителя-ученики выполняют самостоятельную работу по конструированию собственной модели учебного занятия в режиме технологии учителя-мастера;
- мастер выполняет роль консультанта, организует самостоятельную работу слушателей и управляет ею;
- мастер совместно со слушателями проводит обсуждение авторских моделей учебного занятия

4. Выводы (рефлексия)

Проводится дискуссия по результатам совместной деятельности мастера и слушателей.

Мастер-класс как локальная технология трансляции педагогического опыта должен демонстрировать конкретный методический прием или метод, методику преподавания, технологию обучения и воспитания. Он должен состоять из заданий, которые направляют деятельность участников для решения поставленной педагогической проблемы, но внутри каждого задания участники абсолютно свободны: им необходимо осуществить выбор пути исследования, выбор средств для достижения цели, выбор темпа работы. Мастер-класс должен всегда начинаться с актуализации знаний каждого по предлагаемой проблеме, что позволит расширить свои представления знаниями других участников.

Основные преимущества мастер-класса — это уникальное сочетание короткой теоретической части и индивидуальной работы, направленной на приобретение и закрепление практических знаний и

Мастер-класс — это главное средство передачи концептуальной новой идеи своей (авторской) педагогической системы.

Форма работы мастер-класса зависит от наработанного мастером стиля своей профессиональной деятельности, который, в конечном итоге, и задает на мастер-классе изначальную точку отсчета в построении общей схемы проведения этого интереснейшего мероприятия.