

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области «Среднеегорлыкское профессиональное училище № 85»

Рассмотрено:
На заседании педагогического совета
Протокол № 1
от «30» августа 2019 г.

Утверждаю
Директор ГБПОУ РО ПУ №85
Колода И.П.

«30» августа 2019 г.

Введено в действие приказом по училищу
№ 176 от 02.09.2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об активных формах обучения
государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
Ростовской области «Среднеегорлыкское профессиональное училище № 85».

1 Область применения

1.1 Настоящее Положение определяет порядок применения активных и интерактивных форм и методов проведения занятий.

Настоящее Положение разработано с учетом требований следующих правовых и нормативных документов:

Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Приказа Министерства образования и науки РФ от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

Федеральных государственных образовательных стандартов по профессиям.

1.2 Цель активного и интерактивного обучения – повышение эффективности образовательного процесса, достижение всеми учащимися высоких результатов обучения.

1.3 Активные и интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации.

1.4 Суть использования активных и интерактивных форм проведения состоит в погружении обучающихся в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем, оптимальную для выработки навыков и качеств будущего рабочего.

1.5 Основные преимущества активных и интерактивных форм обучения:

- Активизация активно-познавательной и мыслительной деятельности обучающихся;
- Вовлечение обучающихся в процесс обучения, освоения нового материала не в качестве пассивных слушателей, а в качестве активных участников;
- Развитие навыков анализа и критического мышления;
- Усиление мотивации к изучению дисциплины профессиональному модулю;
- Создание благоприятной атмосферы на занятии;
- Развитие коммуникативных компетенций у обучающихся;
- Сокращение доли традиционной аудиторной работы и увеличение объема самостоятельной работы обучающихся;
- Развитие навыков владения современными техническими средствами и технологиями обработки информации;
- Формирование и развитие умения самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности;
- Гибкость и доступность процесса обучения – обучающиеся могут подключаться к учебным ресурсам и программам с любого компьютера, находящегося в сети;
- Использование таких форм, как электронные тесты (текущие, промежуточные) позволяет обеспечить более четкое администрирование учебного процесса, повысить объективность оценки знаний обучающихся и т.д.;
- приближение учебного процесса к условиям будущей профессиональной деятельности;
- Интерактивные технологии дают возможность постоянных, а не эпизодических (по расписанию) контактов обучающихся с преподавателем.

1.6. Интерактивные и активные формы проведения занятий могут быть использованы при проведении лекций и практических занятий, при самостоятельной работе обучающихся и др. видах учебных занятий;

1.7. Интерактивные и активные формы обучения используются преподавателем в объеме не меньшем, чем предусмотрено перспективно-тематическим планом.

1.8. Преподаватель может использовать предложенные в настоящем Положении методики, а также разработать новые в зависимости от особенностей учебной дисциплины и профессиональных модулей, целей и задач учебных занятий.

1.9. Преподаватели должны заявлять о необходимости предоставления кабинета информатики, оснащенного мультимедийным оборудованием для проведения занятий в интерактивной форме, по конкретным дисциплинам и модулям. Заместитель директора учитывает заявки при составлении расписания занятий и распределении кабинетов.

1.109 Обучающиеся – инвалиды I, II групп и лица с ограниченными возможностями здоровья участвуют в учебных занятиях, выполнении учебных заданий, основанных на использовании активных и интерактивных форм проведения учебных занятий с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья.

2 Особенности обучения, основанного на использовании активных и интерактивных форм проведения учебных занятий

2.1. При обучении, основанном на использовании активных и интерактивных форм проведения учебных занятий, обучающийся в большей степени выступает субъектом учебной деятельности, чем при пассивном обучении, вступает в диалог с преподавателем, активно участвует в познавательном процессе, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания.

2.2. Обучение основано на взаимодействии обучающихся между собой, на их собственном опыте, прямом взаимодействии с областью осваиваемого профессионального опыта.

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

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

2.4. Основные методические принципы обучения, основанного на использовании активных и интерактивных форм учебных занятий:

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

3 Виды активных и интерактивных форм проведения учебных занятий

3.1. В рамках реализации компетентностного подхода предусматриваются следующие основные виды активных и интерактивных форм проведения учебных занятий, которые указываются в рабочих программах дисциплин, профессиональных модулей, практик в рамках которых они реализуются:

- применение электронных образовательных ресурсов, например применение электронной библиотеки, составление компьютерной презентации, организация поиска студентов информации в сети Интернет;
- деловые и ролевые игры;
- индивидуальные и групповые проекты,
- анализ производственной ситуации,
- психологические и иные тренинги,
- групповые дискуссии в сочетании с внеаудиторной работой

3.2. Конкретные виды активных и интерактивных форм проведения учебных занятий, рекомендованные по определенной профессии в ФГОС СПО, объем (в часах) реализуемых активных и интерактивных форм проведения учебных занятий указывается в перспективно-тематических планах учебных дисциплин, профессиональных модулей, программах практик.

3.3. Деловые и ролевые игры

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

Существенные признаки ролевой игры:

- наличие игровой ситуации;
- набор индивидуальных ролей;

– несовпадение ролевых целей участников игры, принимающих на себя и исполняющих различные роли;

– игровое взаимодействие участников игры;

– проигрывание одной и той же роли разными участниками;

– групповая рефлексия процесса и результата.

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

Существенные признаки деловой игры:

– моделирование процесса труда (деятельности) руководителей и специалистов по выработке профессиональных решений;

– наличие общей цели у всей группы;

– распределение ролей между участниками игры;

– различие ролевых целей при выработке решений;

– взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли;

– групповая выработка решений участниками игры;

– реализация цепочки решений в игровом процессе;

– многоальтернативность решений;

– наличие управляемого эмоционального напряжения.

Психолого-педагогические принципы деловой игры:

– Принцип имитационного моделирования содержания профессиональной деятельности, конкретных условий и динамики производства.

– Принцип воссоздания проблемных ситуаций, типичных для данной профессиональной деятельности, через систему игровых заданий, содержащих некоторые противоречия и вызывающих у учеников состояние затруднения.

– Принцип совместной деятельности участников в условиях взаимодействия имитируемых в игре производственных функций специалистов.

– Принцип диалогического общения и взаимодействия партнеров по игре как необходимое условие решения учебных задач, подготовки и принятия согласованных решений.

Этапы разработки деловой игры:

1 Постановка проблемы и определение тематики игры. Преподаватель должен вначале определить, для каких целей он собирается ввести в обучение деловую игру, будет ли она тематической или сквозной.

2 Определение вида деловой игры. На этом этапе преподаватель выбирает под конкретные условия тот вид деловой игры, который даст максимальный обучающий результат на определенном этапе усвоения материала.

3 Определение главных закономерностей игры – связей, отношений, исходя из проблемы, являющейся основой деловой игры. На этом этапе определяется необходимая степень детализации представления объекта игры.

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

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

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

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

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

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

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

Основные требования к учебному проекту:

1 Наличие значимой в исследовательском, творческом плане проблемы (задачи), требующей интегрированного знания, исследовательского поиска для ее решения.

2 Практическая, теоретическая, познавательная значимость предполагаемых результатов.

Результаты выполненных проектов должны быть «осязаемыми»: если это теоретическая проблема, то предлагается конкретное ее решение, если практическая – конкретный результат, готовый к использованию.

3 Самостоятельная (индивидуальная, парная, групповая) деятельность обучающихся.

4 Структурирование содержательной части проекта (с указанием поэтапных результатов)

5 Использование исследовательских методов, предусматривающих определенную последовательность действий:

– определение проблемы и вытекающих из нее задач исследования (использование в ходе совместного исследования метода «мозговой атаки», «круглого стола»)

– выдвижение гипотез решения задач;

– обсуждение методов исследования (статистических и экспериментальных методов, наблюдений и проч.);

– обсуждение способов оформления конечных результатов (презентации, защиты, творческие отчеты и проч.);

– сбор, систематизация и анализ полученных данных;

– подведение итогов, оформление результатов, их презентация;

– выводы, выдвижение новых проблем исследования.

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

Специфические черты тренингов как групповой формы обучения:

– соблюдение определенных принципов групповой работы;

– нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, которая исходит не только от ведущего, но и от самих участников;

– наличие постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение нескольких дней;

– определенная пространственная организация (чаще всего работа в одном и том же отдельном помещении, когда участники большую часть времени сидят в кругу);

– акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»;

– применение активных методов групповой работы;

– вербализованная рефлексия по поводу собственных чувств и происходящего в группе;

– атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

Обычно в тренинге используется трехуровневая модель обучения: приобретение → демонстрация → применение. Для приобретения знаний в тренинге используются информация, мини-лекция, со-

общение, книги; для демонстрации – ролевые игры, кейсы и кейс-метод, живые иллюстрации и видеофильмы; для применения – ролевые и деловые игры, моделирование.

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

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

3.6.1. Цели использования кейс-метода:

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

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

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

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

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

3-й вариант. Каждая микрогруппа работает самостоятельно над различными (но типичными) реальными ситуациями. Анализ конкретной ситуации осуществляется методом мозгового штурма.

Справки и дополнительные сведения по ситуациям дает преподаватель. После завершения работы каждая команда защищает свое решение перед всей группой. Преподаватель делает обобщенный вывод в целом по всем рассмотренным типовым ситуациям.

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

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

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

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

3.6.5. Рекомендуются следующая структура кейса:

1 Описание ситуации.

2 Дополнительная информация в виде форм отчетности, статистических и аналитических таблиц, графиков, диаграмм, исторических справок о компании, списка источников и любой другой информации, которая нужна для анализа ситуации.

3 Методическая записка (1–2 стр.), содержащая как рекомендации для студента, анализирующего кейс, так и для преподавателя, который организует обсуждение кейса.

4 Перечень вопросов, которые должны помочь студентам понять его основное содержание, сформулировать проблему и соотнести проблему с соответствующими разделами учебной дисциплины.

4 Основные требования к организации и проведению занятий с использованием активных и интерактивных форм

4.1. Использование активных и интерактивных форм проведения учебных занятий предъявляет определенные требования к условиям организации обучения, а также к работе преподавателя. Необходимыми условиями организации активного обучения являются:

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

4.2. Преподаватель должен обладать следующими умениями:

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

4.3. Организация активного обучения включает:

- нахождение проблемной формулировки темы занятия;
- организацию учебного пространства, располагающего к диалогу;
- формирование мотивационной готовности студентов и преподавателя к совместным усилиям в процессе познания;
- создание специальных ситуаций, побуждающих студентов к интеграции усилий для решения поставленной задачи;
- выработку и принятие правил учебного сотрудничества для студентов и преподавателя;
- оптимизацию системы оценки процесса и результата совместной деятельности;
- развитие общегрупповых и межличностных навыков анализа и самоанализа.

4.4. Использование активных и интерактивных форм проведения учебных занятий должно быть обеспечено соответствующими учебно-методическими материалами: тематика и методические указания по проведению групповых дискуссий, сценарии и программы ролевых и деловых игр, программы тренингов, описания кейсов, паспорта проектных работ, формы отчетности обучающихся и проч. Примеры описания учебно-методических материалов для активных и интерактивных форм проведения учебных занятий приведены в приложении № 1

Примеры описания учебно-методических материалов при использовании в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий

Дискуссия

Дискуссия «Коммуникативная подготовка преподавателя»

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

Вид дискуссии: учебная дискуссия по технике аквариума.

Организационная форма работы участников: групповая.

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

Разбор конкретных ситуаций

Ситуационное задание-кейс по менеджменту

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

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

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

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

Организационные полномочия представляют собой право использовать ресурсы предприятия, направлять усилия его сотрудников на выполнение определенных задач. Полномочия делегируются должности, но необходимо учитывать личные и деловые качества человека, занимающего ее в данный момент.

Вопросы для анализа ситуации:

1 Если вы – менеджер, то какие из своих задач и полномочий вы могли бы, по вашему мнению, делегировать подчиненным?

2 Какую систему контроля за выполнением задачи вы бы избрали?

3 Если вы делегировали часть своих полномочий, то вправе ли вы снять с себя за них ответственность полностью?

4 Какие свои задачи и полномочия вы никогда никому делегировать не будете?

Кейс «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников»

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании – услуги. Текучесть персонала на уровне 5–6 % в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании. Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения. В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, то есть в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции. На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Вопросы для анализа ситуации:

1 Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

2 Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

3 Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

4 Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

Деловые и ролевые игры

Ролевая игра «Слалом»

I. Цель игры

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

II. Участники игры и их функции

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

Студент-практикант – играет роль первого «препятствия» в предстоящем слаломе, интересуется, на каком рабочем месте ему проходить производственную практику и кто будет его курировать из специалистов – «производственников».

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

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

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

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

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

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

III. Порядок проведения деловой игры

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

Студенты, выполняющие функции наблюдателей, следят за ходом игры.

Психологические и иные тренинги

Тренинг «Диалоговое взаимодействие, или Как организовать дискуссию»

Цель тренинга: выработка умений диалогового взаимодействия при применении дискуссии.

Упражнение 1 «Диагноз»

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

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

Инструкция: вам для обсуждения предлагается проблема «Что такое наказание: зло или благо?».

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

Каждому участнику группы следует высказать свое отношение к обсуждаемой проблеме; вспомнить (записать), что коллеги говорили по теме обсуждения, то есть какую позицию занимали; отметить, чье высказывание было более близко к собственной позиции участника.

После подсчета совпадений составляются микрогруппы из пяти человек для дальнейшей работы на занятии. Каждая микрогруппа может обозначить членство участников названием, визиткой. Созданные микрогруппы работают в постоянном составе на протяжении всего тренингового занятия.

Упражнение 2 «Установление ролевой структуры»

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

Задание: по описанной характеристике разыграть роль участника дискуссии.

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

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

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

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

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

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

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

Анализ упражнения:

1 Какие трудности испытывали участники при выполнении ролей?

2 Назвать наиболее яркие средства самоподачи, использованные исполнителями для демонстрации содержания ролевых предписаний.

3 Что послужило мотивом для выбора участником той или иной роли (интерес к теме; желание выглядеть умным, оригинальным и т. д.; игровая ситуация задания)?

Упражнение 3 «Точка зрения»

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

Задание: склонить на свою точку зрения партнера по дискуссии.

Инструкция: выполнение данного упражнения будет проведено в три этапа:

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

В зависимости от ответа участники разбиваются на две команды.

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

3-й этап. Проанализируйте полученный результат:

1 Кто из присутствующих изменил точку зрения под натиском своего оппонента?

2 Какие аргументы или приемы убеждения явились для вас переломными?

3 Что влияет на перемену точки зрения в пользу оппонента:

– его личное обаяние и умение найти подход к вам;

– его аргументы;

– сама постановка проблемы, которая не затрагивает существенно ваших личных интересов, а потому не создает ситуации отстаивания собственной точки зрения любыми путями?

4 Что предпочтительнее для вас в реальной ситуации: принятие точки зрения оппонента или отстаивание своей?

Упражнение 4 «Соблюдение правил дискуссии»

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

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

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

1 Не говорите больше чем нужно.

2 Не говорите меньше чем нужно.

3 Не говорите неправды.

4 Не отклоняйтесь от темы.

5 Выражайтесь ясно.

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

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

2 Будьте готовы выслушать любую точку зрения, даже некорректный выпад против вас.

3 Чем больше уважения вы проявите к своему оппоненту, тем больше шансов у вас будет перевести дискуссию в конструктивное русло.

4 Имейте мудрость согласиться с вашим оппонентом, если убедитесь, что он прав.

5 Не стремитесь навязывать другим свою точку зрения, пока не выслушаете все доводы и аргументы.

6 Имейте смелость признать, что ваш оппонент хоть в чем-то прав.

7 Имейте терпение аргументированно обосновать и объяснить свою точку зрения.

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

Анализ упражнения:

1 Кто из участников и какое правило нарушил?

2 По каким признакам узнали «нарушителя»?

3 Как влияет на исход дискуссии выполнение участниками «Кодекса кооперативности» и «Кодекса вежливости» или правил поведения, предложенных самими участниками?

4 В светской беседе «Кодекс вежливости» играет главенствующую роль, а в дискуссии?

5 Соблюдение каких условий дает возможность дискуссии оставаться дискуссией, а не превращаться в светскую беседу?

Упражнение 5 «Техника дискуссии»

Цель: закрепление навыков ведения дискуссии по выработке группового решения.

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

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

Анализ упражнения:

1 Сколько времени заняла дискуссия?

2 Соответствуют ли ее результаты поставленной цели?

3 Какие затруднения возникли по ходу дискуссии?

4 Кто внес наибольший вклад в дискуссию?

5 Удовлетворены ли участники результатами дискуссии (все высказывают свое мнение)?

Рефлексия занятия

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

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

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

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

Критерии оценки:

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

Во время защиты участникам следует:

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

Метод проектов

Примерная форма паспорта проектной работы

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