

Министерство образования и науки Российской Федерации
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Санкт-Петербургский государственный
инженерно-экономический университет»



Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ: РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ПРИМЕНЕНИЮ

Учебно-методическое пособие

**Санкт-Петербург
2010**

УДК 378.147(075)

ББК 7458я73

334

Утверждено редакционно-издательским советом СПбГИЭУ в качестве учебно-методического пособия

Рецензенты:

Лаборатория развития человеческого потенциала региона Института проблем региональной экономики РАН (зав. лабораторией канд. экон. наук, доц. *С. А. Иванов*),

д-р экон. наук, проф. *Б. Н. Герасимов* (Самарский институт бизнеса и управления)

Зарукина Е. В.

334 **Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению: учеб.-метод. пособие / Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик. СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – 59 с.**

ISBN 978-5-9978-0051-2

Пособие посвящено разработке и применению в учебном процессе активных методов обучения (АМО). Приведена классификация АМО, даны рекомендации по выбору вида АМО применительно к конкретным учебным задачам, по разработке и внедрению в учебный процесс деловых игр, организации групповой работы.

Пособие подготовлено в Центре инновационных образовательных технологий Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета и предназначено преподавателям и аспирантам высшей школы.

УДК 378.147(075)

ББК 7458я73

ISBN 978-5-9978-0051-2

© СПбГИЭУ, 2010

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1. Понятие и классификация активных методов обучения.....	5
2. Рекомендации по выбору вида активных методов обучения	20
3. Рекомендации по разработке и оформлению деловой игры.....	28
4. Рекомендации по организации групповой работы при применении активных методов обучения	35
Заключение.....	44
Библиографический список.....	45
Приложения	47
<i>Приложение 1. Контур деловой игры «Топ-менеджер»</i>	49
<i>Приложение 2. Пример кейса</i>	50
<i>Приложение 3. Пример криптограммы</i>	58

ВВЕДЕНИЕ

Цели и задачи совершенствования профессиональной подготовки кадров на основе компетентностного подхода обуславливают необходимость разработки и применения инновационных образовательных технологий. Федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) предполагают, в частности, увеличение объема и роли самостоятельной работы студентов, широкое применение активных методов обучения (АМО), широкий спектр оценочных средств.

Современные АМО – это методы, направленные на активизацию мышления обучаемых, характеризующиеся высокой степенью интерактивности, мотивации и эмоционального восприятия учебного процесса, и позволяющие:

- активизировать и развивать познавательную и творческую деятельность обучаемых;
- повышать результативность учебного процесса;
- формировать и оценивать профессиональные компетенции, особенно в части организации и выполнения коллективной работы.

Применение АМО как неотъемлемой и существенной составляющей современных образовательных технологий вызывает необходимость формирования специальных знаний и практических подходов у преподавателей и организаторов учебного процесса, что и является целью данного издания.

1. ПОНЯТИЕ И КЛАССИФИКАЦИЯ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

Активные методы обучения (АМО) – это методы, характеризующиеся высокой степенью включенности обучающихся в учебный процесс, активизирующие их познавательную и творческую деятельность при решении поставленных задач.

Отличительными особенностями АМО являются:

- целенаправленная активизация мышления, когда обучаемый вынужден быть активным независимо от его желания;
- достаточно длительное время вовлечения обучаемых в учебный процесс, поскольку их активность должна быть не кратковременной или эпизодической, а в значительной степени устойчивой и длительной (т. е. в течение всего занятия);
- самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации и эмоциональности обучаемых;
- интерактивный характер (от англ. *interaction* – взаимодействие), т. е. постоянное взаимодействие субъектов учебной деятельности (обучаемых и преподавателей) посредством прямых и обратных связей, свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы.

Существенный вклад в развитие теории и практики АМО внесли: М. М. Бирштейн, Т. П. Тимофеевский, Р. Ф. Жуков, И. Г. Абрамова, Ю. С. Арутюнов, Б. Н. Герасимов, В. Ф. Комаров, А. Л. Лифшиц, А. П. Панфилова, В. Я. Платов, Ю. М. Порховник, В. И. Рыбальский, А. М. Смолкин, И. М. Сыроежин, А. В. Хуторской и др.

В середине 80-х гг. по инициативе М. М. Бирштейн, автора первой в мире деловой игры, проведенной в Ленинградском инженерно-экономическом институте (ЛИЭИ) в 1932 г., стали издаваться каталоги деловых игр СССР и впервые была сделана попытка классификации активных методов обучения и сфер их применения.

Существующие в настоящее время подходы к классификации АМО отражают различные их свойства и наиболее важные с точки зрения авторов классификационные признаки [2]; [3]; [14]; [17].

На наш взгляд, классификация, изложенная в [10], отличается более четкой терминологией, признаками и целями подразделения АМО, что особенно важно для обмена идеями в профессиональной среде и разработки соответствующего методического обеспечения.

С учетом отечественного и зарубежного опыта, практики применения активных методов обучения в СПбГИЭУ, а также появления новых направлений их использования предлагается классификация АМО, представленная на рис. 1. В качестве основного классификационного признака в представленной системе АМО выступает наличие имитируемой деятельности.

Характерной чертой занятий, проводимых с использованием *неимитационных* АМО (в отличие от имитационных), является отсутствие модели изучаемого процесса или деятельности. Активизация обучения осуществляется через прямые и обратные связи между обучающими (преподавателями) и обучаемыми (слушателями).

Отличительной чертой занятий, проводимых с использованием *имитационных* АМО, является наличие модели изучаемого процесса (имитация индивидуальной или коллективной профессиональной деятельности).

Особенность имитационных методов – их разделение на *игровые* и *неигровые*. Методы, при реализации которых обучаемые должны играть определенные роли, относятся к игровым. Они дают наибольший эффект при усвоении материала, так как в этом случае достигается существенное приближение учебного процесса к практической профессиональной деятельности при высокой степени мотивации и активности обучаемых.

Охарактеризуем основные активные методы обучения по видам занятий.

К имитационным игровым занятиям относятся: деловая игра, разыгрывание ролей, игровое проектирование, игровые занятия на машинных моделях.

Деловая игра (ДИ) – это имитационное моделирование процессов управления социально-экономическими системами и профессиональной деятельностью людей в условных ситуациях с целью изучения и решения возникших проблем.

Анализ специальной литературы показывает, что в настоящее время однозначной и общепринятой трактовки понятия «деловая игра» пока не сформировалось. Поэтому мы даем определение, которое, на наш взгляд, является наиболее общим, кратким, включающим самые существенные характеристики деловой игры в ее современном понимании.

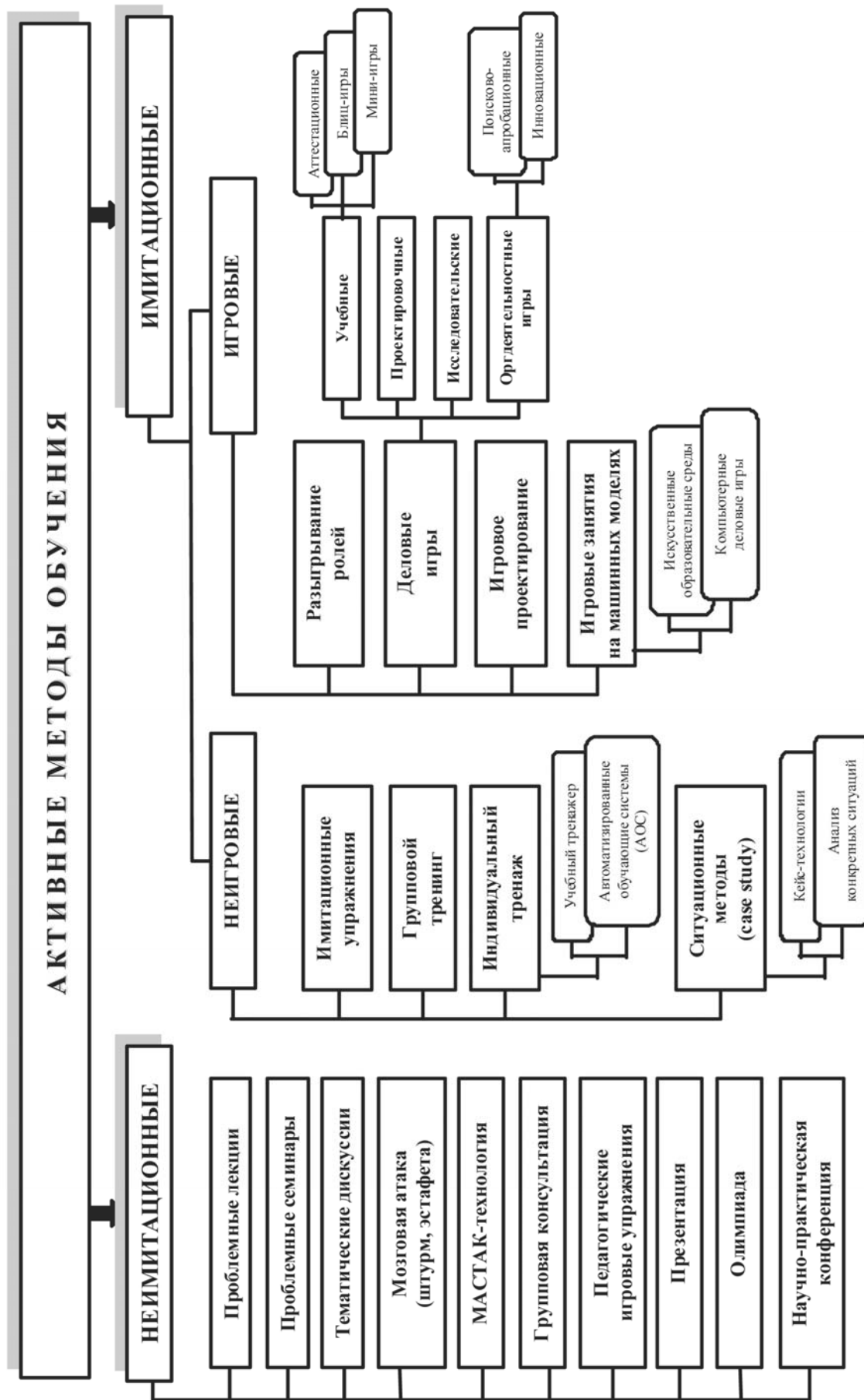


Рис. 1. Классификация активных методов обучения

Анализируя различные подходы к определению понятия деловой игры, М. М. Бирштейн писала: «Развернутое определение, несомненно, когда-нибудь и будет выработано, что поможет четче обрисовать круг деловых игр, отделить их от других активных методов обучения, таких как метод ситуационных задач, метод разыгрывания ролей, тематические дискуссии, групповые консультации и иные варианты диалогического общения обучаемых с педагогами и партнерами» [2. С. 15]. М. М. Бирштейн отмечала также, что любое развернутое определение деловых игр должно включать ряд их характерных особенностей. Прежде всего необходимо учесть, что «...деловая игра – это средство развития творческого профессионального мышления, в ходе ее человек приобретает способность анализировать специфические ситуации и решать новые для себя профессиональные задачи. Деловая игра имитирует вполне конкретные условия производства, деятельность и отношения работающих (специалистов). Ее участники должны ставить на первый план не игровую цель, а познавательную (точнее, самовоспитательную). Выполнение участниками игровых правил и следование профессиональным нормам – необходимая предпосылка индивидуальных и совместно принимаемых решений в рамках отведенной каждому роли. Наконец, участники создают, разыгрывают и разрешают проблемные ситуации, общаясь друг с другом».

С учетом вышеизложенного определим обязательные признаки ДИ:

- наличие проблемы управления социально-экономической или социально-психологической системой;
- наличие общих целей всего игрового коллектива;
- наличие различных ролей и в соответствии с ними различие интересов (конфликт) участников, назначенных выполнять эти роли;
- невозможность полной формализации системы, наличие неопределенности в обстановке, учет вероятностного характера многих факторов и, исходя из этого, наличие игровой имитационной модели рассматриваемого процесса;
- наличие реального или условного фактора времени;
- динамичность изменения обстановки и наличие обратной связи, зависящей от решений участников игры в предыдущие мо-

менты времени и влияющей на изменение обстановки в последующие, т. е. наличие «цепочки решений»;

- наличие системы оценки результатов игровой деятельности;
- наличие системы мотивации участников, дающей объективную оценку личного вклада каждого участника игры в достижение общей цели, общего результата деятельности игрового коллектива;
- многоальтернативность решений;
- обязательное минимально необходимое и достаточное документальное обеспечение деловой игры;
- наличие управляемого эмоционального напряжения.

Оценка действий участников игры может производиться экспертами, жестким или комбинированным методом. Первый метод характерен тем, что оценка действий играющих дается руководителем деловой игры или группой экспертов на основании опыта, здравого смысла, интуиции. Жесткий метод оценки характерен формализованными действиями, в основном расчетами. Комбинированный метод предусматривает сочетание экспертных и формализованных оценок.

В ходе развития игрового моделирования появились новые классы игр, основные из которых отражены на рис. 1. Область их эффективного применения достаточно широка: от учебной деятельности до экспериментальной апробации управленческих решений в реальной деятельности. *Основная цель проведения деловых игр – дать практику принятия решений в условиях, приближенных к реальным.*

По целевому назначению деловые игры могут быть учебными, проектировочными, исследовательскими. Учебные ДИ могут быть аттестационными, блиц- и мини-играми, где важным фактором для преподавателя является длительность игрового времени. Помимо разновидностей в зависимости от фактора времени учебные игры можно рассматривать в зависимости от степени охвата и сложности решаемых задач и выделить *итоговые* и *контурные* деловые игры.

Итоговая деловая игра (ИДИ) по дисциплинам или специальности представляет собой такую деловую игру, главной целью которой является комплексная проверка и оценка уровня подготовки студентов по ключевым дисциплинам специальности, изученным ранее. ИДИ является существенным элементом современной системы оценочных средств.

«Контурной» деловой игрой будем называть такую, которая может применяться с учетом специфики различных сфер профессиональной деятельности на разных уровнях обучения, при наполнении «контур» (игровой модели) тем объемом и степенью сложности проблем, который доступен уровню подготовленности обучаемых. Поэтому перспективы игр такого типа в учебном процессе любого уровня очень широки.

Пример контурной итоговой деловой игры «Топ-менеджер» приведен в приложении 1. Цель данной ДИ заключается в получении комплексной оценки деловых и личностных качеств руководителя высшего уровня менеджмента. Контур ДИ предполагает проведение методом игрового социального имитационного моделирования конкурса на замещение вакантной должности топ-менеджера виртуальной фирмы любого масштаба и области деятельности (сфера производства или оказание услуг).

Организационно-деятельностные игры (ОДИ) направлены на имитацию процессов решения новых проблем, сложных социально-производственных задач, требующих не только объединения усилий специалистов различных направлений и их заинтересованности в достижении желаемого результата, но и проведения технологических процедур с целью освобождения участников от стандартов и шаблонов мышледеятельности и поведения. К играм данного класса, так называемого «открытого» типа, относятся поисково-апробационные и инновационные, а также некоторые другие (по названию, но не по существу).

Инновационные игры предназначены для развития и формирования инновационного мышления и поведения, способности генерировать и разрабатывать внедренческие проекты, для экспериментального проведения нововведений.

Поисково-апробационные игры предназначены для развития интеллектуального и творческого потенциала, направленного на поиск, разработку и испытание новых идей, направлений, видов деятельности.

Более подробно вопросы теории и практики деловых игр рассмотрены в разделе 3 данного учебно-методического пособия.

Разыгрывание ролей – имитационный игровой метод обучения, характеризующийся следующими основными признаками:

- наличие проблемы или задачи в сфере профессиональной деятельности и распределение ролей между участниками их решения (например, с помощью метода разыгрывания ролей может быть имитировано производственное совещание);

- взаимодействие участников игрового занятия, обычно посредством проведения дискуссии. Каждый из участников может в процессе обсуждения соглашаться или не соглашаться с мнением других участников;

- ввод преподавателем в процессе занятия корректирующих условий. Так, преподаватель может прервать обсуждение и сообщить некоторые новые сведения, которые нужно учесть при решении поставленной задачи, направить обсуждение в другое русло и т. д.;

- оценка результатов обсуждения и подведение итогов преподавателем.

Игровое проектирование (конструирование, разработка методик) характеризуется следующими признаками:

- наличие исследовательской, инженерной или методической проблемы или задачи, которую сообщает обучаемым преподаватель;

- разделение участников на небольшие соревнующиеся группы (группу может представлять один студент или слушатель) и разработка последними вариантов решения поставленной проблемы (задачи);

- проведение заключительного заседания научно-технического совета (или другого сходного с ним органа), на котором с применением метода разыгрывания ролей группы публично защищают разработанные варианты решений (с их предварительным рецензированием).

Игровые занятия на машинных моделях предполагают реализацию игровых методов обучения с использованием компьютерных моделей различной степени сложности. Отличительной особенностью этих занятий является особый характер интерактивности: участники игры взаимодействуют с персональным компьютером (ПК), реализующим алгоритм реакции на решения играющих, либо взаимодействуют друг с другом посредством ПК (сетевые модели). В модели компьютерной ДИ должны быть реализованы вышеперечисленные признаки деловых игр, кроме наличия различных ролей

и непосредственного взаимодействия участников. Примерами компьютерных ДИ, применяемых в учебном процессе, являются «Бизнес-курс: Предприятие», «Бизнес-курс: Корпорация» и т. д.

Искусственная образовательная среда – это комплекс моделей действий и условий для имитации реальной действительности, позволяющий организовать обучение закономерностям и технологиям деятельности в различных ситуациях. Искусственная образовательная среда дает возможность настроек на различный уровень подготовленности обучаемых [18].

При этом следует отметить, что отсутствие какого-либо из перечисленных выше признаков игровых методов выводит рассматриваемые занятия из категории игровых. Например, решение на ПК в диалоговом режиме различных расчетных, в том числе оптимизационных и других вариантных задач, результат которых может быть достигнут с помощью формальных действий, не является игровым занятием.

К *имитационным неигровым занятиям* относят ситуационные методы (case study) (анализ конкретных ситуаций, кейс-технологии), имитационные упражнения, групповой и индивидуальный тренинг и т. д.

Анализ конкретных ситуаций является одним из наиболее эффективных и распространенных методов организации познавательной деятельности и предполагает анализ слушателями предложенной ситуации, возникающей при конкретном положении дел, и выработке практического решения.

Ситуация – это совокупность фактов и данных, определяющих то или иное явление, имевшее место в практике. В этом качестве любая характерная ситуация из области управления может служить объектом для анализа и обучения. Возможен случай, когда ситуация кроме материала для анализа содержит и проблемы, требующие решения. Этому методу присущи следующие основные признаки:

- наличие конкретной ситуации для заданного момента времени;
- разработка соревнующимися группами или отдельными лицами вариантов решения ситуации;
- обсуждение разработанных вариантов разрешения ситуаций с возможным предварительным рецензированием, публичная защита их и т. д.;

- подведение итогов и оценка результатов преподавателем, ведущим занятие. Анализ и разрешение ситуации осуществляются методом разбора.

Перечисленные признаки метода конкретных ситуаций определяют область его эффективного применения. Очевидно, наиболее целесообразен он в тех случаях, когда рассматривается отдельная организационная, экономическая или управленческая задача, как правило, в статике. Возможные варианты решения могут быть количественно или экспертно оценены, что позволяет в конечном счете принять наиболее целесообразные из них. Как правило, лучший вариант не представляет собой заранее установленного верного однозначного решения, а формируется руководителем с учетом материалов, предложенных участниками занятия.

Различают четыре вида ситуаций по их назначению в учебном процессе: ситуации-проблемы, ситуации-оценки, ситуации-иллюстрации, ситуации-упражнения.

Ситуация-проблема (СП) представляет определенное сочетание факторов из реальной жизни. Участники являются действующими лицами, пытающимися найти решение или прийти к выводу о его невозможности.

Ситуация-оценка (СО) описывает положение, выход из которого в определенном смысле уже найден. При этом проводится критический анализ ранее принятых решений. Дается мотивированное заключение по поводу происшедшего события. Позиция слушателей – по сути позиция стороннего наблюдателя.

Ситуация-иллюстрация (СИ) поясняет какую-либо сложную процедуру или ситуацию, относящуюся к основной теме и заданную преподавателем. Она в меньшей степени стимулирует самостоятельность в рассуждениях. Это примеры, поясняющие излагаемую суть, хотя и по поводу них допустимо сформулировать вопрос или согласие, но тогда СИ уже перейдет в СО.

Ситуация-упражнение (СУ) предусматривает применение уже принятых ранее положений и предполагает очевидные и бесспорные решения поставленных проблем. СУ могут развивать определенные навыки (умения) учащихся в обработке или обнаружении данных, относящихся к исследуемой проблеме. СУ носят в основном тренировочный характер, помогают приобрести опыт.

Известно несколько методов работы по анализу конкретных ситуаций:

- ролевое разыгрывание конкретной ситуации, представленной руководителем занятий и изученной участниками заранее. Такое занятие может перевести ситуацию-проблему в ролевую игру;
- коллективное обсуждение конкретной ситуации, предложенной преподавателем, устное или письменное. Это возможно, если текст конкретной ситуации невелик и обучаемый может его легко воспринять.

Кейс – разновидность производственной или экономической ситуации, специально сформулированной преподавателем для анализа, решения, оценки обучаемыми. В понятие *кейс-технологии* входит порядок рассмотрения, анализ, поиск решения, выработка экспертной оценки, опирающейся на определенные критерии. Характерной особенностью кейс-технологии является ее ориентация на оценочные характеристики.

Кейсы, по сравнению с обычными учебными задачами, обладают определенными особенностями.

1. В основе кейса, как правило, лежит конкретная ситуация – реальная или специально сформулированная преподавателем, материал которой подкреплён результатами специальных исследований, формами статистической отчетности и другой дополнительной информацией.

2. Для кейса не является характерным или примерным наличие четко сформулированных вопросов; при разборе кейса не всегда очевидно, что является главным и требует первоочередного анализа; одним из наиболее важных и трудных этапов в анализе кейса и поиске решения является *определение главной проблемы*.

3. Кейс может не иметь однозначного решения. Конкретная ситуация, лежащая в основе кейса, может предполагать множество решений, более или менее близких к оптимальному.

4. Когда решение в общепринятом понимании этого слова выработать нельзя, решением можно считать выявление и уяснение проблемы, ее анализ и определение линии поведения в сложившейся обстановке.

Таким образом, в основе метода анализа конкретных ситуаций, как правило, лежат свершившееся событие, реальные факты, отражающие уже осуществленные решения, которым в ходе учеб-

ных занятий дается оценка. Кейс-технология, в свою очередь, строится на анализе кейса – сложившейся ситуации (например, реальной рыночной конъюнктуры) или специально сформулированных условий осуществления того или иного вида деятельности, в которых еще не существует готового решения.

Пример кейса приведен в приложении 2.

Имитационное упражнение характеризуется признаками, сходными с теми, которые присущи ситуационным методам. Специфическая черта имитационного упражнения – наличие заранее известного преподавателю (но не обучаемым) правильного или наилучшего (оптимального) решения проблемы. Поэтому имитационное упражнение оказывается более простым, чем метод case-study, а результат в определенном смысле запрограммированным. Чаще всего здесь не требуется каких-либо длительных и глубоких исследований или проектно-конструкторских работ в период подготовки и проведения занятий, а сами занятия сравнительно короткие и легко укладываются в обычное расписание. Пример имитационного упражнения – проверка знания тех или иных законоположений, правил, методов, инструкций – например, действия при наступлении чрезвычайной ситуации, работа с обращениями граждан в органах государственного и муниципального управления, заполнение форм бухгалтерской, статистической отчетности и т. п.

Индивидуальный тренаж проводят с помощью специально сконструированных тренажеров, а также терминальных устройств ПК. Примером может служить использование тренажеров для подготовки диспетчеров. Вместо специально сконструированных тренажеров в ряде случаев используются ПК и соответствующие терминалы, например, для обучения начальника цеха, прораба и др.

Групповой тренинг – групповая форма взаимодействия – особая учебно-экспериментальная обстановка, обеспечивающая участникам группы моменты новизны, которые заставляют обучаемых нестандартно подходить к решению проблем, используя новые техники и тактики поведения, излагаемые преподавателем.

К *неимитационным занятиям* относятся: проблемные лекции и семинары, тематические дискуссии, мозговая атака, групповая консультация, педагогические игровые упражнения, МАСТАК-технологии, презентация, олимпиада, научно-практическая конференция.

Характерная черта этих занятий (в отличие от имитационных) – отсутствие имитационной модели изучаемого процесса или деятельности. Активизация обучения реализуется здесь в результате использования постоянно действующих прямых и обратных связей между преподавателем и обучаемыми.

Проблемная лекция активна в том случае, если самостоятельная творческая работа обучаемых реально обеспечивается контрольными вопросами, обсуждением рассматриваемого материала и другими способами. Определяющим признаком проблемной лекции является постановка и разрешение учебных проблем с различной степенью приобщения к этому обучаемых.

Методическим обеспечением проблемной лекции целесообразно считать: наличие перечня вопросов и тем для обсуждения (и их временного регламента); наличие фактографических данных, наглядно иллюстрирующих рассматриваемый в ходе лекции материал, и пр.

Проблемный семинар и *тематическая дискуссия* являются активными, если гарантируется вовлечение всех обучаемых в качестве докладчиков и выступающих, если весь коллектив обучаемых вовлекается в творческое обсуждение поставленных вопросов.

Проблемный семинар предполагает высокую активность участников и используется для совместного обсуждения поставленной проблемы, выработки общих решений или поиска новых идей.

Основное отличие проблемного семинара от проблемной лекции для студента: на семинаре от студента требуется не слушать, а говорить. Задача преподавателя – направлять дискуссию, задавать вопросы, предлагать разнообразные пути решения, способствовать оживленному и открытому обмену мнениями.

Цель проблемного семинара – выявить как можно больше точек зрения и расширить горизонт мышления участников.

Тематическая дискуссия – это способ обсуждения какого-либо спорного вопроса, проблемы в учебной группе. Чаще всего используются такие дискуссионные методы, как групповая дискуссия, разбор казусов из практики, анализ ситуации морального выбора и др.

Групповая дискуссия как прием позволяет использовать систему логически обоснованных доводов для воздействия на мнения, позицию участников учебной группы в процессе непосредственно-

го общения. Сопоставляя противоположные мнения участников, можно увидеть проблему с разных сторон, уточнить взаимные позиции и тем самым уменьшить сопротивление восприятию новой информации, нивелировать скрытые конфликты, поскольку в процессе открытых высказываний появляется возможность устранить эмоциональную предвзятость в оценке позиции участников, выработать групповое решение или групповую поляризацию.

Разбор казусов из практики деятельности предприятий, отдельных работников предполагает анализ необычных ситуаций, «недоразумений» с точки зрения существующих экономических и нормативно-правовых положений. Анализ таких казусов, на наш взгляд, позволяет участникам учебной группы не только разобраться в особенностях сложившейся ситуации, но и разработать рекомендации по достойному выходу из нее.

Ситуация морального выбора характеризуется наличием субъективного конфликта мотивов, хотя бы один из которых соответствует моральной норме, или наличием субъективных альтернатив разрешения ситуации, которые обладают примерно равным «весом» для личности.

Групповая консультация предполагает вовлечение всего коллектива обучаемых в творческое обсуждение поставленных вопросов. Вопросы формулируются обучаемыми (или их группами). Преподаватель помогает найти верный ответ. Групповая консультация наиболее эффективна при завершении изучения дисциплины (модуля) фундаментального характера.

Мозговая атака или *мозговой шторм* – это метод коллективного генерирования идей и конструктивной их проработки для решения проблемы.

При мозговой атаке происходит разделение во времени трех этапов решения проблемы:

- сеанс спонтанной генерации идей;
- сеанс конструктивной критики и проработки предложенных идей с целью отбора наилучших;
- проектирование решений на основе отобранных идей.

Мозговая эстафета – метод генерирования идей, отличающийся от мозговой атаки тем, что ее участники за определенное время (5–10 минут) предлагают свои рекомендации по решению проблемы и записывают их на индивидуальном листке. Во втором

туре мозговой эстафеты каждый участник зачитывает свои предложения, а остальные выставляют им оценки, например, по пятибалльной системе. Себе оценка не выставляется. Повторять или не повторять схожие советы – решает сам участник мозговой эстафеты. Лучше повторять, так как полностью идентичных предложений практически не бывает, а самые незначительные отличия вариантов неожиданно приводят к резко отличающимся оценкам. Нередко выставляются две оценки – за саму идею и за то, *как* она высказана (красота, четкость, понятность формулировки). Это позволяет выбрать лучший из сложных вариантов. Записи могут быть как анонимными, что позволяет меньше бояться критики, так и с указанием автора. Руководитель мозговой эстафеты следит за тем, чтобы все предложения получили персональный номер в общей нумерации. Каждый автор совета прежде всего называет очередной номер, следующий за последним номером предыдущего оратора.

Через каждые 15–20 предложений или 5 минут работы с зачитыванием рекомендаций одними и проставлением оценок другими проводится минутный перерыв, в ходе которого участники могут задать уточняющий вопрос, сформулировать новые предложения, вытекающие из услышанного, вычеркнуть свои предложения, если такие уже поступили от других. После занятий листки собираются руководителем и обрабатываются.

Наиболее ярким примером использования мозговой эстафеты является МАСТАК-технология.

Метод активного социологического тестирования, анализа и контроля (МАСТАК) разработан Р. Ф. Жуковым и впервые применен в 1971 г. в Институте повышения квалификации руководящих работников и специалистов судостроительной промышленности. МАСТАК-технология заключается в разработке и применении пособий, разработанных с использованием метода мозговой эстафеты, содержащих рекомендации по совершенствованию стиля работы в определенных должностях и видах деятельности, например «МАСТАК-первокурсник», «МАСТАК-диссертант», «МАСТАК – молодой преподаватель» и т. д.

Педагогические игровые упражнения – разновидность развлекательных игр (викторины, конкурсы, состязания, кроссворды, криптограммы и пр.), в которых в качестве игрового исполь-

зуется учебный материал. Пример криптограммы приведен в приложении 3.

Под *презентацией* обычно понимается представление заинтересованной аудитории некоторой новой или малоизвестной информации, продукции или услуги. Технология презентации в контексте применения АМО является формой представления и защиты проектного решения. Данная технология помогает овладеть навыками подачи информации, техникой публичного выступления, убеждения, умения отвечать на вопросы аудитории и выходить из затруднительных положений. Необходимые требования: соблюдение временного регламента, содержательность, наглядное представление материала (раздаточный материал, презентация PowerPoint), стиль речи.

Олимпиада или *научно-практическая конференция* выступают как активные методы обучения, если контролируется и гарантируется самостоятельность подготовки к ним студентов, а сама работа носит исследовательский характер.

Каждый из перечисленных видов АМО отличается определенными признаками, имеет свое назначение и рациональную область применения. Многие виды АМО в современных условиях успешно применяются на основе информационно-коммуникационных технологий. Наибольший эффект достигается при системном подходе к выбору различных методов обучения в соответствии с теми задачами, которые ставит перед собой преподаватель.

2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫБОРУ ВИДА АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

Эффективность учебного занятия во многом определяется уровнем соответствия методов и средств обучения поставленным целям и задачам. На любом этапе учебного процесса возможно использование нескольких видов АМО. При этом методы могут не просто сочетаться, но и быть неразрывно связанными друг с другом.

Выбор преподавателем метода обучения должен быть обусловлен рядом аспектов: перцептивным, гностическим, логическим, мотивационным, контрольным, оценочным и др. Необходимо также учитывать пространственно-временные и технологические особенности организации учебного процесса по различным формам обучения, требования к его материально-техническому обеспечению.

Поэтому при выборе активных методов обучения мы рекомендуем руководствоваться рядом критериев, а именно:

- соответствие целям и задачам, принципам обучения;
- соответствие содержанию изучаемой темы;
- соответствие возможностям обучаемых: возрасту, психологическому развитию, уровню образования и воспитания и т. д.
- соответствие условиям и времени, отведенному на обучение;
- соответствие возможностям преподавателя: его опыту, желаниям, уровню профессионального мастерства, личностным качествам.

На основании предложенных критериев можно выделить уровни принятия решения о выборе активных методов обучения (табл. 1).

Безусловно, наибольший эффект достигается при системном подходе к выбору различных методов обучения в соответствии с теми задачами, которые ставит перед собой преподаватель. Рассмотрим эти задачи по группам.

Первая группа задач состоит в том, чтобы донести до слушателей необходимость учиться. Для решения этой задачи, в частности, используется входной контроль знаний (тестирование) с применением средств и методов программированного обучения. При этом слушатель получает возможность убедиться в недостаточности своих знаний, а преподаватель – уточнить программу изложения курса в соответствии с уровнем знаний данного контингента.

Таблица 1

Уровни принятия решения о выборе активных методов обучения и их характеристика

Уровень принятия решения	Наименование решения	Характеристика уровня принятия решения
Простой	Стереотипные решения	Преподаватель отдаёт предпочтение строго определенному набору АМО независимо от целей, задач обучения, содержания изучаемой темы, особенностей студентов. Согласно представленной классификации чаще всего преподаватель использует неимитационные АМО
Средний	Стихийные решения	Преподаватель активно пытается использовать различные методы с учетом существующих условий и времени, ответственного на изучение той или иной темы, но делает это стихийно на основании проб и ошибок, при этом выбор нового варианта не имеет научного, а зачастую и практического обоснования. Согласно представленной классификации, чаще всего преподаватель использует отдельные виды имитационных и неимитационных АМО
Сложный	Рациональные решения	Выбор используемых АМО преподавателем построен на научном обосновании и полном соответствии выделенным критериям. Согласно представленной классификации преподаватель использует имитационные и неимитационные АМО в сочетании на системной основе

Вторая группа задач возникает уже в ходе изложения учебного материала, и здесь важно пробудить интерес к предмету, убедить слушателей в практической ценности изучаемого материала, активизировать их учебно-познавательную (в данном случае мыслительную) деятельность, что способствует творческому восприятию и усвоению знаний. Для этого применяются различные приемы и методы проблемного обучения, case-study, игровые методы.

Задачами *третьей группы* являются снятие вопросов, выявление ошибочных представлений, неверных толкований изученного материала и тем самым предотвращение неправильного применения его на практике. Для этого организуются групповые консультации, программированные консультации (с применением техники и методов программированного обучения).

Цель *четвертой группы* задач – закрепить полученные знания, выработать (усовершенствовать) умения и навыки их практического применения. Здесь наибольший эффект достигается разбором и обсуждением конкретных материалов (отчетов, планов, инструкций и т. д.), анализом конкретных ситуаций, решением типовых задач.

Пятая группа задач учебного процесса предполагает сделать шаг к практическому применению полученных знаний и умений, проверить степень сформированности компетенций, предусмотренных образовательной программой. Эффективным методом для этого является решение кейсов, проведение итоговых деловых игр.

Системность подбора названных методов обучения базируется на том, что каждый из них, с одной стороны, позволяет решать вполне определенную задачу в учебном процессе, а с другой – дополняет собой другие методы (рис. 2).

Выбирая конкретный вид АМО, необходимо наряду с его возможностями учесть организационные и содержательные сложности, возникающие в процессе его разработки и применения, а также условия осуществления учебного процесса.

В целях обоснования выбора вида АМО рассмотрим особенности разработки и применения некоторых из них, а именно тех, которые наиболее часто применяются при преподавании экономико-управленческих дисциплин.

Проблемная лекция. Безусловно, лекция является одним из древнейших методов профессионального обучения, а потому и дос-

таточно традиционным. Лекция позволяет изложить большой объем учебного материала за определенный промежуток времени и при этом развить огромное количество идей и расставить все необходимые акценты. Однако слушатели традиционной лекции являются пассивными участниками, и следовательно, у лектора отсутствует с ними обратная связь, что не позволяет контролировать степень усвояемости материала и вносить необходимые коррективы.



Рис. 2. Выбор методов обучения

В настоящее время преподаватели все чаще обращаются к проблемной лекции, позволяющей за определенный период време-

ни не только передать большой объем информации, но и ответить на дополнительные вопросы, обозначить нестандартные подходы к решению изучаемой проблемы, провести групповую дискуссию. Мы полагаем, что проблемная лекция обязательно должна сопровождаться представлением наглядных пособий (слайдов, раздаточных материалов), практическими упражнениями, подборкой актуальных статей. Кроме того, усвоение материала проблемной лекции в значительной мере зависит от выполнения правила 3-С (содержания, сложности, структурированности). Результативность обучения при использовании проблемной лекции определяется следующими факторами: личными качествами преподавателя, его эрудицией, умением вызвать интерес к изучаемой теме, способностью четко и ясно изложить материал и др. Организационно-временными ограничениями подготовки проблемной лекции являются: ограниченность по времени проведения одного занятия, необходимость соответствия разделам рабочей программы, подготовка дополнительных методических материалов. Материально-техническое обеспечение проблемной лекции включает: наличие проектора, компьютера, интерактивной доски.

Проблемный семинар обязательно должен сопровождаться представлением слайдов, раздаточных материалов, подборкой актуальных статей.

Организационно-временными ограничениями подготовки проблемного семинара являются: ограниченность по времени проведения одного занятия, необходимость соответствия разделам рабочей программы тематики предшествующей семинару лекции, подготовка дополнительных методических материалов для обучающихся.

Особенности семинарского занятия заключаются в следующем.

1. Преподаватель, как правило, берет на себя роль руководителя, основного слушателя и автора самых острых вопросов.

2. Семинар предполагает наличие дискуссии. Эффективность дискуссии зависит от каждого участника, поэтому молчаливое присутствие на семинаре не принесет никакой пользы.

3. Любая высказанная точка зрения должна быть аргументирована.

4. Необходимо терпимо относиться к любой высказанной точке зрения.

5. В ходе обсуждения точки зрения участников могут меняться, и это должно найти свое отражение в выводах и рекомендациях.

Результативность проблемного семинара зависит, в первую очередь, от умения преподавателя создать в ходе занятия особый микроклимат, который побуждает обучаемых к активному участию в работе.

Тематическая дискуссия. Использование дискуссионных методов обучения обязательно должно сопровождаться представлением слайдов, раздаточных материалов, подборкой актуальных статей, акцентирующих внимание обучаемых на различных точках зрения по исследуемой проблематике.

Организационно-временными ограничениями использования дискуссионных методов обучения являются: ограниченность по времени проведения занятия, необходимость четкого соответствия тематической части лекций и практических занятий, подготовка дополнительных методических материалов, актуальных для обсуждения.

Результативность использования дискуссионных методов обучения заключается в возможности не только расширить кругозор студентов, сформировать их систему ценностей, но и обозначить ту границу свободы, ответственность за которую они могут принять на себя.

Презентация результатов исследования, разработки учебного проекта является наиболее распространенным видом АМО, который предполагает представление обучаемыми: разработанных слайдов (PowerPoint), раздаточных иллюстративных материалов, прочих форм подачи информации, подготовленных либо в аудитории, либо в процессе самостоятельной работы во внеаудиторное время.

Организационно-временными ограничениями подготовки и представления презентации являются: ограниченность по времени проведения одного занятия, необходимость разработки четкого регламента по времени во взаимосвязи с требованиями к оформлению, структуре и глубине представляемых материалов.

Материально-техническое обеспечение презентации включает: наличие проектора, компьютера, интерактивной доски. Необходимо также учесть наличие свободного пространства в аудитории для выступающих с презентацией.

Успех учебной презентации определяется обычно следующими факторами: умением участников вызвать интерес к рассматриваемой теме, способностью четко и ясно изложить материал, навыками систематизации и декомпозиции аналитических материалов и др.

Кейс-технологии. Использование кейс-технологии предполагает обучение при помощи разбора (анализа) имитированных или реальных ситуаций. Отметим, что в рамках американской школы целью использования кейс-технологии является поиск единственного наилучшего решения. Европейская школа, напротив, предполагает многовариантность решения проблемы. Кроме того, американская школа предлагает составление кейсов объемом 30–35 страниц, включая 8–10 страниц иллюстративного материала, в то время как европейская предполагает объем кейса порядка 10–12 страниц.

Применение кейс-технологии рекомендуется в целях:

- развития навыков анализа и критического мышления;
- изучения теории принятия управленческих решений на конкретных примерах;
- отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- развития творческого мышления;
- развития навыков работы в команде.

Данный метод характеризуется высокой степенью активности обучаемых, дает возможности контроля и текущей оценки формируемых компетенций.

Применение кейс-технологии предполагает существенный объем методической работы, связанной с разработкой кейсов. При разработке кейса следует учесть ряд рекомендаций:

- соответствие четко поставленной цели создания;
- наличие определенного уровня сложности;
- иллюстрирование типичной ситуации в различных жизненных аспектах;
- провоцирование дискуссии;
- возможность выбора нескольких альтернативных решений;
- сохранение общего стержня изложения проблемы.

В зависимости от сложности и объема кейса данный метод может успешно использоваться в различных организационно-временных рамках.

Деловая игра, в основе которой лежит имитационная модель социально-экономического объекта или какого-либо вида профессиональной деятельности, может быть признана одним из самых результативных, но и самых сложных в разработке и применении методом обучения.

Применение деловых игр рекомендуется в целях:

- развития навыков анализа и критического мышления;
- развития навыков профессиональных коммуникаций;
- развития чувства ответственности за последствия принимаемых решений;
- отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях;
- развития творческого мышления;
- развития навыков работы в команде.

При применении деловых игр следует учитывать организационно-временные ограничения и условия, в которых протекает учебный процесс. Так, в зависимости от сложности моделируемого объекта или имитируемой деятельности, а также масштаба рассматриваемых проблем, требований к оформлению и представлению результатов проведение деловой игры может потребовать от 4–6 часов до нескольких дней.

Деловая игра может быть сконструирована как в целях формирования, так и в целях оценки компетенций, требуемых в конкретной профессиональной деятельности, т. е. может выступать и методом обучения, и оценочным средством.

Данный метод характеризуется высокой степенью активности и интерактивности в учебной группе и поэтому требует особых подходов к организации групповой работы.

3. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ И ОФОРМЛЕНИЮ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Дадим наиболее важные пояснения по отдельным этапам разработки, организации и внедрения деловой игры в учебный процесс (рис. 3).

1. *Тема* деловой игры всегда связывается с изучаемой предметной областью. Она может быть конкретной, заданной автором-разработчиком, а может быть предложена после совместного обсуждения в группе, когда преподаватель использует «контурную» игру, позволяющую изучить и решить интересующую проблему. Тема игры должна быть сформулирована понятно, однозначно и по возможности кратко (особенно это касается ее названия).

2. При постановке *целей* разработчикам необходимо определить:

- назначение игры (учебное, исследовательское, проектировочное, аттестационное и т. д.);
- участников игры;
- поставленные задачи;
- ожидаемые результаты.

Необходимо различать учебные цели игры (которые ставит перед собой руководитель игры) и цели действий ее участников исходя из игровых ролей.

Примером учебных целей может быть проверка уровня подготовленности должностных лиц и его соответствия определенному виду производственной деятельности.

3. *Описание моделируемого объекта* может быть осуществлено с разной степенью детализации, но основные характеристики и параметры модели, а также исходные условия ее функционирования должны быть изначально определены.

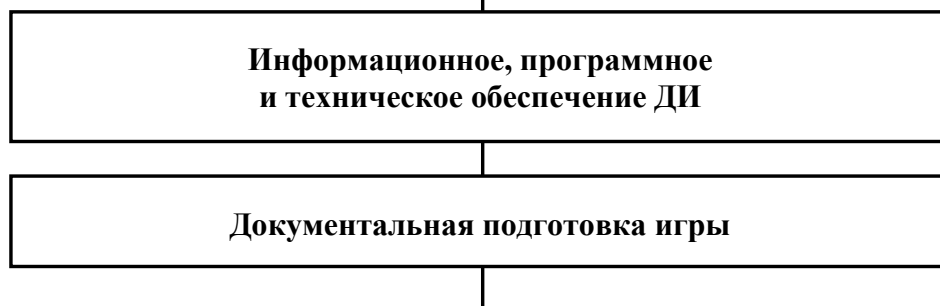
4. *Состав участников игры и их количество* зависят от анализируемой проблемы и целей. Уровень участников игры, сфера их практической деятельности и специализация должны соответствовать уровню, на котором следует решать проблему. Количество команд тесно связано с ролевым составом участников игры, который подробно описывается в сценарии.

5. *Регламент* игры определяется ее продолжительностью и количеством этапов, а также их сложностью с точки зрения принимаемых решений.

Этап. I. Разработка деловой игры



Этап. II. Организация деловой игры



Этап III. Внедрение деловой игры

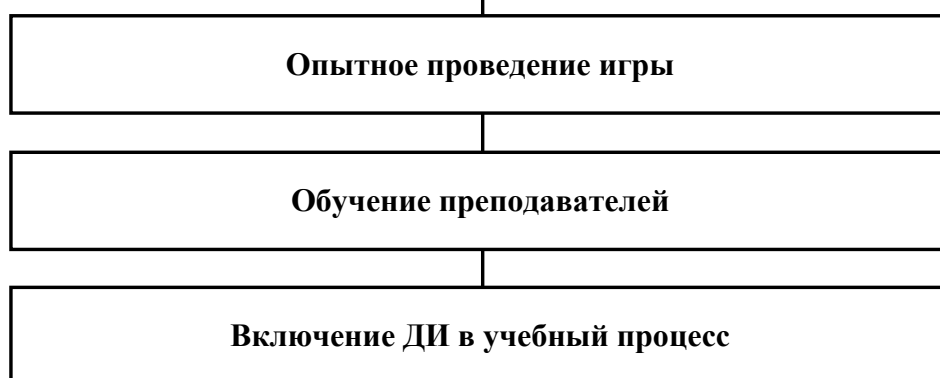


Рис. 3. Этапы разработки, организации и внедрения деловой игры в учебный процесс

6. *Сценарий* деловой игры включает развернутое изложение сущности игры, ее содержание, логическую последовательность

игровых этапов, а также вопросы, связанные с управлением игрой. Даются подробные описания состава ролей, характеристика ролевой деятельности, а также формируется система проблемных ситуаций. В заключительной части сценария приводятся *правила игры*, включающие:

- последовательность ходов участников;
- признак окончания этапа;
- признак окончания игры;
- способ определения результатов игры;
- форму и степень взаимодействия участников.

7. *Разработка системы оценок игровой деятельности и системы мотивации участников.* При групповом оценивании участников деловой игры прежде всего необходимо оценивать:

1) качество и эффективность выработанного решения:

– представление решения к заданному сроку (устанавливается лимит времени);

– использование при выработке решений рекомендуемых приемов, способов, методов;

– наличие в принятых решениях элементов новизны, оригинальности;

– учет ограничений;

– рациональность принятого решения;

2) межгрупповое взаимодействие участников деловой игры:

– скорость принятия решений;

– количество и качество внесенных решений другими игровыми группами;

– аргументированность защиты своих решений;

3) взаимодействие участников игры внутри игровых групп:

– «внутренние» поощрения;

– начисление бонусов и штрафов за выполнение (досрочное выполнение, невыполнение) решения к заданному сроку;

– взаимодействие игровой группы при поиске обнаружения ошибок в решении;

4) взаимодействие участников деловой игры с программным и техническим обеспечением:

– соблюдение инструкций по работе с программным обеспечением деловой игры;

– умение составлять мультимедийные презентации;

5) личностные качества участников деловой игры. Это наиболее сложный вопрос, связанный с разработкой систем оценивания. При этом можно оценивать следующие личностные аспекты деятельности участников:

– эрудированность и принципиальность (оцениваются на этапах обсуждения решений);

– умение аргументировать свои решения и отстаивать их на этапах обсуждения решений;

– умение принимать решения в конфликтной ситуации, аргументированно защищать свои решения, критиковать решения других и самому адекватно воспринимать критику.

Этапы организации деловой игры включают:

1) характеристику информационной базы:

– использование реальных данных и соотношений, целенаправленное изменение некоторых параметров или переменных;

– исходные данные;

– конечные данные;

– справочную информацию;

2) применение технических средств обучения и программного обеспечения:

– тип оборудования;

– наименование этапов деловой игры, требующих применения технических средств;

– описание программного обеспечения;

3) документальную подготовку игры, включающую:

– инструкции для участников игры;

– инструкции руководителю игры;

– рабочие формы;

– методические указания;

– порядок оформления.

Структурные элементы методических указаний.

1. Титульный лист.

2. Содержание.

3. Основная часть.

3.1. Общие сведения об игре.

3.2. Характеристика игровой модели.

3.3. Характеристика информационной базы.

3.4. Критерии оценки участников.

- 3.5. Правила игры.
- 3.6. Порядок проведения игры.
- 3.7. Инструкции участникам деловой игры.
- 3.8. Инструкции руководителю игры.
4. Список литературы.
5. Приложения (протокол хода игры, справочные материалы, графические материалы, таблицы).

Порядок проведения игры определяет:

- регламент игры;
- способ формирования групп;
- этапность игровой процедуры;
- задание исходных данных;
- обработку информации;
- подведение итогов;
- анализ результатов игры;
- систему мотивации участников игры.

Структурная схема деловой игры представлена на рис. 4.

Особое внимание на этапе подготовки к проведению игры следует уделить пространственной сфере, в которой будет проводиться игра. Необходимо предусмотреть ситуации, когда для принятия решений нужно иметь несколько помещений или когда сценарий включает работу в микро-группах, дискуссии, пленарные выступления, работу экспертов, жюри и т. д.

Деловая игра – сложная интерактивная технология и потому, как любая технология, имеет ряд преимуществ и ограничений. Дадим краткую характеристику наиболее очевидных достоинств и недостатков деловых игр, применяемых в учебном процессе.

Достоинства.

1. Позволяет в рамках кратковременного учебного процесса сместить акцент с «системы знаний» на «систему навыков, умений, способов поведения, отношений, приемов творчества», т. е. на приобретение достойного уровня компетенции для значимой деятельности в конкретной профессии.

2. Учебная ДИ является не только методом игрового имитационного моделирования, но и инструментом, позволяющим освоить новую информацию, чему-либо научить, развить умения.

3. Существует очень много методических разработок по деловым играм. Издано множество учебно-методических пособий по

обучающим играм для различных сфер деятельности. И это позволяет преподавателям (если они этого хотят) всегда находить подходящую разработку для своих занятий или адаптировать ее применительно к своим учебным целям.

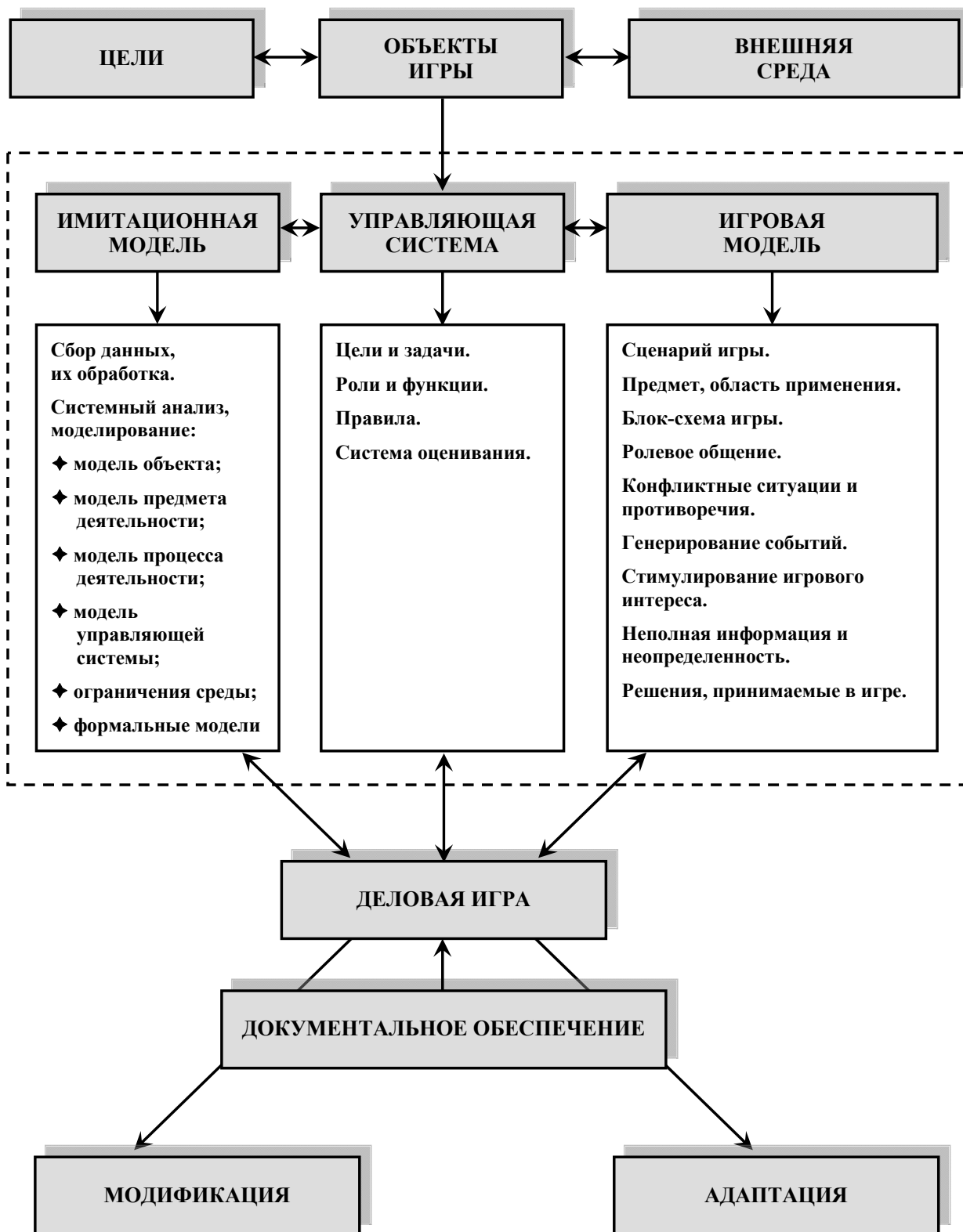


Рис. 4. Структурная схема деловой игры

4. Деловая игра всегда проходит под знаком «управляемого эмоционального напряжения», а это интенсифицирует процесс обучения и вызывает включенную активность. Обучение доставляет удовольствие, и это дает значительно больший образовательный эффект.

Недостатки.

1. К сожалению, многие вопросы разработки и организации проведения ДИ недостаточно хорошо проработаны теоретически и методически, а это часто приводит к тому, что разработанные ДИ оказываются таковыми лишь по названию, поскольку в них нет собственно игры.

2. Действия участников игры эффективны лишь в том случае, если они владеют спецификой и содержанием деятельности, имитируемой в игре, если их уровень знаний этому соответствует или преподаватель может выступить в роли инструктора-консультанта. При отсутствии этих условий ДИ может нанести непоправимый ущерб содержательной части обучения.

3. Отсутствие единой технологии разработки и описания деловых игр приводит к тому, что у многих преподавателей возникают трудности при внедрении ДИ в учебный процесс или ее адаптации. Недостаточно развернутые характеристики игрового комплекса, инструкции участникам, правила, система оценок и т. д. приводят к невозможности использования разработок другими преподавателями.

4. Если преподаватель не обладает социально-психологической компетенцией, не умеет эффективно и оперативно управлять конфликтом, возникающим в процессе игры, участник может остаться с негативным опытом и неприятием такой образовательной технологии вообще.

Преподаватели, осваивающие интерактивные технологии обучения, должны обязательно учитывать эти особенности деловых игр.

4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ГРУППОВОЙ РАБОТЫ ПРИ ПРИМЕНЕНИИ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

Одним из основных признаков мастерства преподавателя являются его способность и умение организовать и поддерживать в учебном процессе высокий уровень педагогического общения.

Педагогическое общение – это порождаемый потребностями совместной деятельности процесс взаимодействия преподавателя и обучаемых, в ходе которого устанавливаются и развиваются контакты между ними, вырабатываются взаимопонимание и взаимоотношения, происходит обмен информацией и осуществляются профессиональные воздействия преподавателя на обучаемых, направленные на достижение целей обучения.

Одной из наиболее распространенных форм организации учебного процесса с применением активных методов обучения является *групповая работа*.

Технология групповой работы – это достаточно серьезный с методической точки зрения процесс, подчиняющийся своим определенным правилам, способам организации групп и методом работы внутри них.

Для каждого состава групп обучаемых следует стремиться к оптимальному активному общению в совместной групповой деятельности, которое создает сильную мотивацию обучения, благоприятный эмоциональный климат в группе, повышает активность мышления и действий обучающихся, содействует творческому характеру их учебной работы, обеспечивает хорошее управление учебно-познавательной деятельностью обучаемых со стороны преподавателя, позволяет наилучшим образом использовать личностные качества участников общения.

Способы организации группы

Группа – это определенный коллектив людей, собравшихся для коммуникации между собой и преподавателем и преследующих одну и ту же цель.

Способы организации группы зависят от типа предполагаемого собрания. Обычно различают три основных типа собраний, преследующих каждый свою цель:

- собрание – дискуссия или групповое интервью. Это средство, с помощью которого выявляется мнение группы по определенному вопросу;

- собрание исследователей и изобретателей – это метод, позволяющий группе дать полный простор своей фантазии в поисках решения данной проблемы;

- собрание – принятие решения. Это собрание, где группа принимает решение по данной проблеме.

Эффективность групповой работы во многом зависит от того, как она подготовлена и проведена. Поэтому мы уделим этим моментам особое внимание.

Как правило, процесс формирования групп преподаватель начинает с собеседования. Тогда бывает легче разделить большую группу на малые по задачам, интересам, позициям (ролям). Нежелательно собирать сильных участников в одну группу. Необходимо понимать важность социально-психологической подготовки, а также групповых феноменов (дружба, вражда, конкуренция). С учетом этого возможны варианты формирования групп по просьбе преподавателя, по желанию самих участников групповой работы или просто по жребию.

Методы работы внутри группы

Под групповой работой понимается совместная деятельность людей в группах по 3–9 человек по выполнению отдельных заданий, предложенных преподавателем. Члены группы сами устанавливают регламент общения, самостоятельно направляют свою деятельность, отдавая предпочтение наиболее компетентному и организованному лидеру представить результаты работы группы тем, от кого получено задание или с кем по сценарию занятия группа вступает во взаимодействие.

Групповая работа преследует следующие цели.

1. Улучшение информированности членов группы; при этом улучшаются горизонтальные коммуникации и взаимопонимание.

2. Разработку новых идей, решений, повышение активности членов группы и стимулирование их к нахождению новых вариантов.

3. В процессе групповой работы создается коллектив единомышленников, способных к сотрудничеству и взаимопомощи.

4. Коллективный поиск аргументации, позволяющий осуществить многоаспектную экспертизу любой идеи: защитить ее, под-

вергнуть критике, реально осмыслить и прогнозировать потенциальные проблемы.

Для повышения эффективности групповой работы необходимо соблюсти следующие условия:

- члены группы должны познакомиться, чтобы общаться (желательно, чтобы члены группы взаимно дополняли друг друга);
- целесообразно объединить в группу людей с разным уровнем знаний или с разными профессиональными знаниями;
- проблемы, предлагаемые для обсуждения, должны быть актуальны и понятны, вызывать у членов группы практический интерес;
- роль лидера в группе в основном координационная, направляющая.

Эффективно работающую группу отличают такие особенности: естественность внешнего и внутреннего общения; члены группы откровенны друг с другом; сотрудничество и общение направлены на решение поставленных целей и задач; роли и регламент работы подвижны; отношение к работе реалистическое; максимально используются способности всех членов группы; члены группы проявляют инициативу, стремятся к новому, готовы к самосовершенствованию; за проделанную работу все несут равную ответственность.

Однако чтобы группа соответствовала перечисленным требованиям, преподаватель должен опосредованно обучать групповой работе. С этой целью можно использовать ряд приемов.

1. Знакомство друг с другом.

Каждый член группы сообщает имя, фамилию (в случае необходимости – место работы, должность), личные качества, которые будут помогать или мешать работе с ним, что-то интересное о себе. Для ускорения знакомства можно написать на табличке свое имя и поставить перед собой на стол.

2. Визитная карточка группы.

Предложите группе придумать знаки и символы группового отличия: название, девиз, под которым группа собирается работать, визуальный символ.

3. Предложите группе начать работу и «отключитесь».

На вопросы, удивление и возмущение не отвечайте. Паузу держите до 10–15 минут. Эта операция мобилизует и концентрирует внимание группы, выделяет организационных лидеров, ведет к групповой самоорганизации.

4. Деление группы на микрогруппы.

В случае необходимости группа делится на подгруппы; в подгруппе обсуждают проблему, находят ее решение и на совещании всей группы докладывают о результатах. Группа анализирует полученные результаты, обсуждает их и находит причины возникновения проблемы.

5. Конфликт в группе.

Для урегулирования конфликтных ситуаций можно рекомендовать некоторые приемы, например: поменять членов группы, поставить перед находящимися в конфликте членами группы единую цель, достичь которую можно лишь совместными усилиями, расширить групповое общение и пр.

При появлении недоразумений группа может пригласить представителей других групп или использовать так называемые советы третьих лиц (эксперты, консультант, преподаватель).

Важнейшим моментом групповой работы при применении активных методов обучения является *групповая дискуссия*, возникающая при поиске и выработке коллективных решений. В этом случае преподаватель должен правильно организовать эту дискуссию, не допуская перехода ее в неуправляемый и беспредметный разговор. Дискуссия бывает эффективной, когда ее участники владеют техникой аргументации и контраргументации.

Общие рекомендации по формулировке и представлению аргументов

Необходимо оперировать простыми, ясными, точными и убедительными понятиями.

Способ и темы аргументации должны соответствовать особенностям темперамента, характера членов группы.

Аргументирование не должно быть декларативным или звучать как монолог. Точно расставленные паузы оказывают большое воздействие.

Необходимо избегать пустых, ничего не значащих фраз, суждений и оценок.

Следует избегать простого перечисления фактов, лучше излагать преимущества или последствия, вытекающие из них, употреблять понятную терминологию, избегать неделовых выражений и формулировок, затрудняющих понимание.

Рекомендуется сначала перечислить преимущества, а потом недостатки; избегать обострения отношений – для этого целесообразно принять свою вину: «По-видимому, я недостаточно четко изложил свою мысль»; попытаться повторить сказанное: «Позвольте, я повторю свою мысль еще раз...»; уточнить содержание претензий: «Правильно ли я Вас понял?»; проявить уважение к мнению оппонента, признавая его правоту в той или иной степени: «В какой-то степени я могу с Вами согласиться, однако...», или: «Это интересный подход к проблеме, который я, честно говоря, упустил из виду; вместе с тем...».

И, наконец, не следует парировать каждое возражение, нужно показать, что и вам не чужды человеческие слабости, любое несогласие с замечанием нужно исчерпывающе объяснить оппоненту, так как корректное опровержение, замечание в дискуссии часто могут поднять шансы на успех. Соблюдайте правила хорошего тона.

Техника аргументации и контраргументации

Для аргументации, опровержения доводов, противопоставления, можно использовать:

1. Фундаментальный подход, суть которого заключается в том, что вы сразу же знакомите оппонента с фактами, сведениями, которые являются основой вашего доказательства.

2. Метод поиска противоречий состоит в том, что выявляются противоречия в доводах, в аргументах оппонента.

3. Метод достижения последовательности выводов. В этом случае постепенно шаг за шагом посредством частичных выводов вы подводите оппонента к желаемому выводу.

4. Метод образного сравнения (наглядности) – придается яркость, образность, наглядность своим доводам, для этого можно использовать рисунки, схемы, графики, символы и др.

5. Метод «да, но...» заключается в том, что вы признаете, соглашаетесь, с одной стороны, а потом указываете на другую сторону. Пример: «Вы совершенно правы. Но учли ли Вы то, что...?»

6. Метод деления. Все имеющиеся аргументы не точны, противоречивы, ошибочны. Начинать обсуждение лучше с ошибочных аргументов.

7. Метод игнорирования: временно откладывать, не обсуждать какой-либо аргумент, довод, если он не может быть ни опровергнут, ни принят.

8. Метод акцентирования. При этом приеме акценты делаются на те выводы, доводы, которые интересуют одного из оппонентов.

Групповая консультация

При обучении очень велика роль групповых консультаций – особой формы проведения занятий, основным содержанием которой является разъяснение слушателям отдельных, часто наиболее сложных или практически значимых вопросов изучаемой программы.

Проведение групповых консультаций в профессиональном экономическом обучении позволяет обеспечить максимальное приближение обучения к практическим интересам и запросам каждого слушателя с учетом имеющегося у него опыта и степени индивидуального восприятия изучаемого материала. Вместе с тем, обеспечивая активизацию познавательной деятельности слушателей, групповые консультации являются одним из наиболее результативных методов закрепления полученных знаний.

Групповые консультации проводятся, как правило, в случаях:

- когда необходимо подробно рассмотреть практические вопросы, которые были недостаточно или совсем не освещены в учебно-методических материалах;
- когда слушателям оказывается помощь в самостоятельной работе, в подготовке к выполнению практических заданий, к написанию рефератов или выпускных работ, сдаче экзаменов и зачетов;
- когда слушатели самостоятельно изучают те или иные нормативные документы, инструкции, положения, постановления или методики, имеющие отраслевое и межотраслевое значение.

Программированная групповая консультация

Программированная групповая консультация является специфической формой проведения групповых консультаций, сочетающей в себе элементы проблемного обучения и программированного контроля знаний. Практика показывает, что занятия в такой форме проходят тем эффективней, чем больше вопросов задают слушатели и чем шире и предметней их содержание. Количество вопросов зависит иногда от неправильно выбранной темы (тогда их мало). Но бывает, что тема подобрана правильно, а вопросов все равно мало.

Такая ситуация объясняется по меньшей мере двумя причинами:

1) тема настолько нова, что слушатели просто не представляют себе всех трудностей, с которыми им придется встретиться на практике, так как не располагают еще соответствующим опытом;

2) у слушателей сложилось ошибочное мнение о простоте рассматриваемой проблемы, причиной которого может быть неправильная оценка ее глубины, незнание всех ее нюансов или просто излишняя самоуверенность, переоценка своего прошлого опыта.

В этих случаях преподаватель должен сам предложить вопросы слушателям, т. е. запрограммировать консультацию. Важно, чтобы эти вопросы были составлены на основе изучения ошибок и трудностей, с которыми слушателям приходится встречаться на практике в ходе научных рекомендаций или применения нормативных актов, являющихся предметом изучения.

На подготовленные вопросы преподаватель сначала просит ответить слушателей, а затем проводится анализ и обсуждение неправильных ответов. Преподаватель дает разъяснение по возникающим у слушателей дополнительным вопросам в связи с их ошибочными ответами.

Этапы подготовки к проведению групповых консультаций.

Хорошо подготовленная и умело проведенная консультация может стать одним из наиболее эффективных методов повышения уровня подготовки специалистов.

1. Самый важный этап – выбор темы. Особенно необходимы консультации по темам, связанным с совершенствованием практической подготовки слушателей в определенной области их деятельности.

2. Определение круга актуальных проблем, требующих обсуждения. Окончательное содержание консультации определяется на основе анализа пожеланий слушателей путем опроса.

3. Подготовка консультаций требует группировки поступивших от слушателей вопросов по подтемам или направлениям и определения рациональной последовательности их рассмотрения на консультации.

4. Очень полезно приглашать на консультацию специалистов из организаций, имеющих наибольший опыт в рассматриваемой области практической деятельности.

5. Начинать консультацию следует с объяснения темы, ее целей и задач, знакомства с приглашенными специалистами. Далее необходимо ознакомить слушателей с тем, по каким признакам произведена группировка вопросов и в какой последовательности они будут рассматриваться.

6. Очень важно создать непринужденную, доверительную обстановку, чтобы каждый, не стесняясь, мог задать любой интересующий его вопрос и получить на него точный обстоятельный ответ. Но консультация должна проводиться строго по намеченному плану, а не превращаться в неорганизованную беседу.

7. Особое внимание на консультации рекомендуется уделять вопросам, по которым возможны различные толкование или различные подходы, предупреждая тем самым серьезные ошибки и упущения слушателей в будущей работе.

8. На консультациях должен находиться материал справочно-информационного характера, особенно труднодоступный или недавно выпущенный.

Рекомендации преподавателям по подготовке к групповой работе

Для качественного применения АМО в группе необходимо подготовиться и подготовить участников предстоящего занятия к следующему.

1. Главнейшая задача – подготовить себя к активному общению в совместной групповой деятельности.

2. Быть самим собой, быстро привыкнуть к другим, не заговаривать коллег, соблюдать паритетность в общении, ценить разнообразие мнений и мыслей: каждый должен быть услышан.

3. Активно принимать участие в системе коммуникации в группе, уметь ставить вопросы, переадресовывать их другим, а также остроумно отвечать на них, давая понять, что ответственность общая. Управлять незаметно, отказаться от внешних, обычно авторитарных методов воздействия.

4. Возникающие межгрупповые напряжения снимаются при общих целях совместными действиями, без применения давления.

5. Учитывать потребности и интересы личностей и групп во время дискуссий. Иметь в запасе приемы, вызывающие интерес, острые вопросы и ответы.

6. Активно участвовать в подведении итогов, обсуждении и оценке пережитого и понятого. Иметь логический механизм подведения итогов.

7. Межличностные отношения – источник конфликтных ситуаций. Помнить правило: конфликт невозможен, если его избегает одна из сторон, даже в ущерб своим интересам. Однако развитие событий происходит через конфликты, но только открытые конфликты могут решаться способами, содействующими росту и развитию. Избегайте надуманных конфликтов типа «против кого играем?». Необходимо содействовать переводу закрытых конфликтов в открытые, формированию содержания конфликта, ясности позиций сторон, осознанию разрешимости конфликта в общих интересах.

8. Добейтесь внимания и сотрудничества членов группы, добейтесь контроля за соблюдением регламента. Необходимо предвидеть возможные варианты хода обсуждений, их результаты и обдумать соответствующее реактивное поведение. Подготовьте общие и частные вопросы, не торопитесь сделать выводы, высказать свое мнение, больше наблюдайте, не затягивайте дискуссию, но старайтесь обсудить все важные проблемы.

Неквалифицированная организация групповой работы часто ведет:

- к неадекватной эмоциональной реакции и последующему неадекватному поведению отдельных членов группы;
- к нежеланию участвовать в работе;
- к стремлению вступить в конфронтацию с ведущим;
- к агрессивным или деструктивным действиям;
- к скрытому саботажу;
- к утрате работоспособности;
- к обнажению личностных проблем и неосознаваемых психологических комплексов.

Оценка эффективности активных форм групповой работы связана с обращением к самой личности, усваивающей новые знания на базе собственного опыта. При квалифицированной организации групповой работы такой процесс усвоения знаний перерастает постепенно в процесс их опробования, «примеривания» к собственным целям и задачам, личностным смыслам, характеру и содержанию профессиональной деятельности, будущей или настоящей, и часто – личной жизни.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время проблема повышения качества отечественного образования вызывает необходимость совершенствования образовательных технологий.

Новые потребности в высокопрофессиональных специалистах невозможно удовлетворить без существенной перестройки системы профессиональной подготовки кадров. В связи с этим необходимость внедрения в учебный процесс современных технологий обучения, развивающих творческие способности обучаемых и повышающих их заинтересованность в усвоении материала, не вызывает сомнения.

По нашему мнению, учебный процесс должен быть увлекательным и результативным, т. е. направленным на максимальное достижение поставленных целей.

Как показывает практика, применение активных методов обучения позволяет не только повысить уровень профессиональной подготовки обучаемых, представляющий собой конечный результат образовательного процесса, но и сделать этот процесс более интересным и продуктивным.

В методических рекомендациях отражены наиболее актуальные вопросы теории и практики применения активных методов обучения: понятие и классификация АМО, рекомендации по выбору видов АМО при реализации различных учебных задач, основные методические подходы к организации групповой работы.

Поэтому, обращаясь к преподавателям, говорим: «Не бойтесь трудностей! Разрабатывайте и используйте активные методы обучения. А мы постараемся вам в этом помочь».

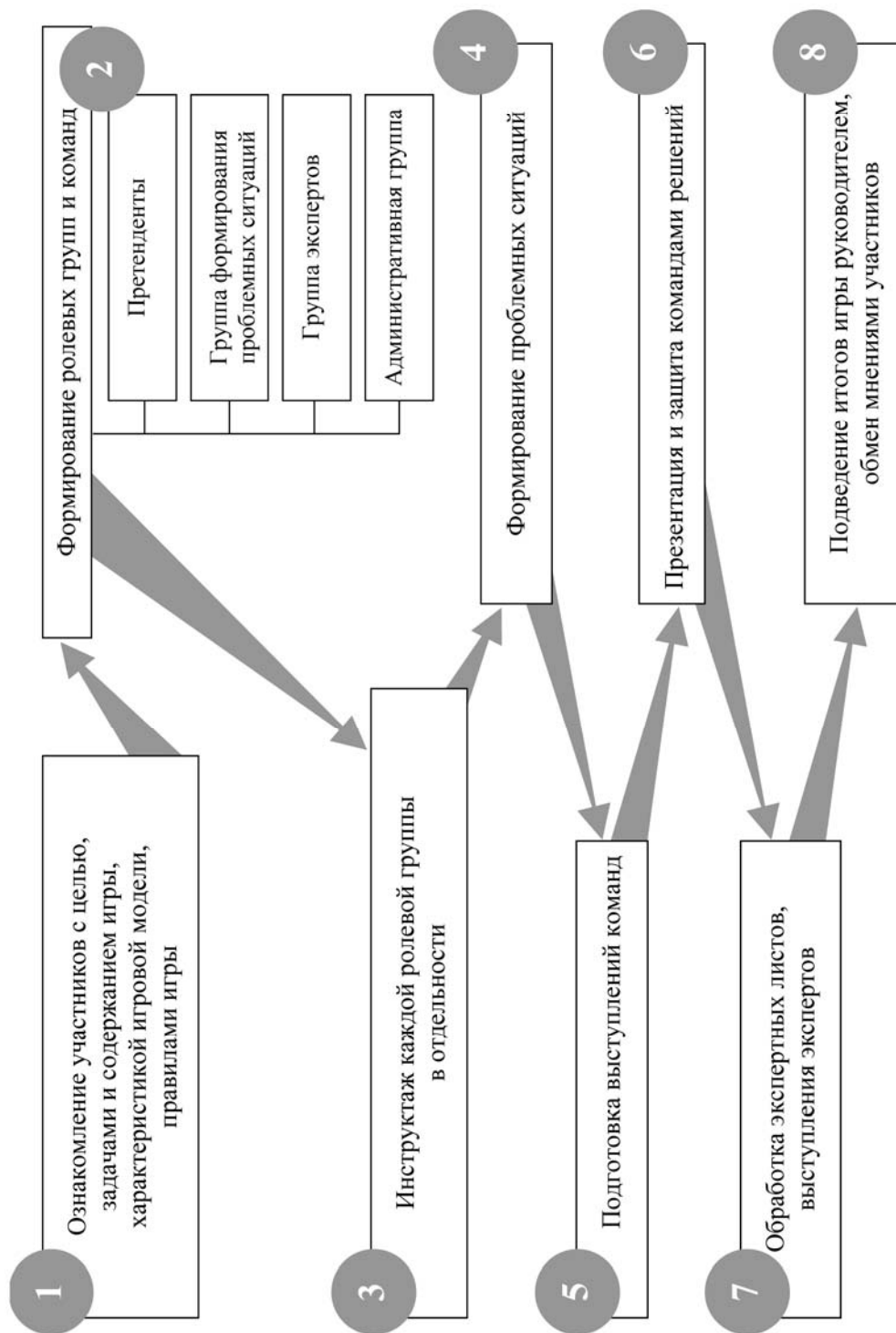
Библиографический список

1. *Абрамова И. Г.* Игротехнические приемы. Рекомендации для организации игровых занятий в школе. – СПб.: Образование, 1992.
2. *Бельчиков Я. М., Бирштейн М. М.* Деловые игры. – Рига: Авотс, 1989.
3. *Бирштейн М. М.* Основные направления развития деловых игр // Деловые игры в мире. – СПб.: СПБИЭИ, 1992.
4. Бухгалтерский учет: деловые игры: Учеб. пособие / Под ред. *Н. А. Каморджановой.* – М.: Эксмо, 2010.
5. *Герасимов Б. Н.* Игровое моделирование управленческих процессов. – Самара, 2006.
6. Деловые игры в мире: Материалы Междунар. науч.-практ. конф. «Белые ночи», посвящ. 60-летию дел. игр. 23–26 июня 1992 г. / Под ред. *Р. Ф. Жукова, М. М. Бирштейн.* В 2 т. Т. 1. – СПб.: СПБИЭИ, 1992.
7. *Жуков Р. Ф.* Как научиться учиться: Практикум по использованию метода активного социологического тестирования анализа и контроля (МАСТАК «Начинающий студент»). – СПб.: СПбГИЭА, 1994.
8. Игровые занятия в строительном вузе. Методы активного обучения / Под ред. *Е. А. Литвиненко, В. И. Рыбальского.* – Киев: Вища школа, 1985.
9. *Каморджанова Н. А.* Теория и практика современных технологий подготовки экономических кадров. – СПб.: СПбГИЭА, 1997.
10. *Лившиц А. Л., Порховник Ю. М., Гидрович С. Р.* Методические указания по классификации методов активного обучения. – Л.: ЛИЭИ, 1986.
11. Методические указания по разработке и оформлению деловых игр / Сост. *Ю. М. Порховник, Н. Г. Белянина.* Л.: ЛИЭИ, 1986.
12. *Морозов А. В., Чернилевский Д. В.* Креативная педагогика и психология: Учеб. пособие. – М.: Академический проект, 2004.
13. *Новик М. М.* Современные технологии в образовании // Новые знания. 1999. № 3. С. 17–21.
14. *Панфилова А. П.* Игротехнический менеджмент. СПб.: СПБИВЭСЭП «Знание», 2003.

15. *Платов В. Я.* Деловые игры: разработка, организация и проведение: Учебник. – М.: Профиздат, 1991.
16. *Смолкин А. М.* Методы активного обучения: Науч.-метод. пособие. – М.: Высш. шк., 1991.
17. *Хуторской А. В.* Современная дидактика. – М.: Высш. шк., 2007.
18. *Цветков А. Н.* Обучающая компьютерная игра «Рынки»: Метод. пособие. – СПб.: СПбГИЭА, 1999.
19. *Щедровицкий П. Г., Попов С. В.* Игровое движение и организационно-деятельностные игры // Вопросы методологии. 1994. № 1–2.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Контур деловой игры «Топ-менеджер»



ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Пример кейса

Составитель *М. А. Лукин* – ассистент кафедры логистики и организации перевозок СПбГИЭУ.¹

Студенческие кредиты – 2. Эксперимент продолжается

«Привет» из 90-х

В феврале вузы начали подготовку к приему абитуриентов-2010: определены новые правила поступления, которые сделают кампанию этого года более упорядоченной. Однако ужесточение норм имеет обратную сторону: вузы могут остаться без студентов. Новые меры (проверка льготников или право устанавливать минимальный порог баллов) призваны «отсеять» слабых абитуриентов и предоставить возможность учиться в вузах более сильным. При этом официально многие вузы отмечают общую слабую школьную подготовку учащихся.

Желание вузов получить абитуриента с высокими баллами ЕГЭ да еще и заранее определившегося с профессией естественно. Но вот проблема: абитуриентов стало меньше. По мнению экспертов, в ситуации демографического провала в конкуренции за абитуриентов выигрывают более известные вузы, а также вузы с уникальными направлениями подготовки.

Через 3–4 года количество студентов вообще может уменьшиться вдвое. По словам министра образования и науки РФ Андрея Фурсенко, до 2006 г. высшая школа развивалась экстенсивно: «Набор студентов постоянно рос, и мы думали, что этому не будет конца. А сегодня мы столкнулись с условиями мощного демографического спада». Вместе с тем министр подчеркивает: «Несмотря ни на что, нельзя допустить, чтобы в вуз поступал абитуриент, умеющий ставить только крестик».

¹ Кейс составлен по материалам выпуска программы «Средний класс» (телеканал НТВ) от 26.04.2010, Интернет-порталов Министерства образования и науки РФ, Университета ИНЖЭКОН и приказа Минобрнауки России № 699 от 28.08.2009 «Об изменении условий проведения эксперимента по государственной поддержке предоставления образовательных кредитов студентам образовательных учреждений высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию».

Чем это чревато? – Недобором. Ведущие вузы двух столиц и крупных городов России, безусловно, наберут студентов на бюджетные места, но прогноз по набору на платную форму обучения может не оправдаться. Как следствие, недостаточное внебюджетное финансирование вуза может привести к снижению уровня качества предоставляемых им услуг, а также темпов развития и совершенствования материальной и технической базы данного учебного заведения. Все эти негативные факторы повлекут за собой падение популярности и престижности вуза и, скорее всего, понизят его привлекательность для будущих кампаний по приему абитуриентов.

Кредитная история

Одним из перспективных направлений в «борьбе за абитуриента» является развитие системы образовательных кредитов. 1 февраля 2008 г. началась реализация эксперимента по государственной поддержке предоставления образовательных кредитов студентам вузов, имеющих государственную аккредитацию (программа «Кредо»). Реализация эксперимента базировалась на двусторонних договорах и соглашениях. Предусматривалось, что заемщик будет заключать с вузом договор об оказании платных образовательных услуг, а с поручителем – договор о предоставлении поручительства. Затем заемщик будет обращаться в банк – участник эксперимента и заключать с ним договор образовательного кредита. Максимальная процентная ставка по образовательному кредиту не могла превышать 10%. Заемщику предоставлялась отсрочка по погашению основного долга и выплате процентов на весь срок обучения в вузе плюс три месяца.

Поручительство являлось единственным способом обеспечения исполнения заемщиком обязательств. При этом государство гарантировало возмещение при невозврате в объеме 10% от размера выданных кредитов. Всего в рамках эксперимента и программы «Кредо» было выдано более 5 000 кредитов.

С 1 сентября 2009 г. в соответствии с постановлением Правительства РФ стартовал новый эксперимент по государственной поддержке образовательных кредитов. Срок, в течение которого будут заключаться договоры по новым условиям эксперимента, устанавливается до 31 декабря 2013 г.

Новый эксперимент «метет» по-новому

Студенту (абитуриенту) предоставляются образовательные кредиты на льготных условиях:

– в течение всего срока обучения в вузе и 3 месяцев после его окончания студент не выплачивает банку основной долг по кредиту, а только погашает проценты по нему;

– в течение первого и второго года пользования образовательным кредитом студент выплачивает только часть процентной ставки (40 и 60% соответственно);

– срок возврата кредита после завершения обучения в вузе составляет 10 лет;

– студенту не требуется предоставлять обеспечения по кредиту (залог или поручительство), а при досрочном погашении штрафные санкции не налагаются.

По словам Владимира Миклушевского, заместителя министра образования и науки РФ, данная программа направлена на поддержку хорошо обучающихся студентов, а также студентов, обучающихся на направлениях подготовки (специальностях), востребованных экономикой. По данным Минобрнауки РФ, до конца года по всей стране может быть выдано до 10 тыс. таких кредитов, на что в федеральном бюджете 2010 г. заложено 700 млн рублей.

Максимальная процентная ставка по таким кредитам, заключаемым между банком и студентом, не может быть выше 1/4 ставки рефинансирования Центрального банка, увеличенной на 3% (в настоящее время ставка рефинансирования установлена на уровне 8%). Согласно правилам эксперимента остальные 3/4 ставки рефинансирования будут субсидироваться банку – участнику программы за счет государства.

Получателем кредита может выступать студент вуза, являющийся гражданином РФ в возрасте от 14 до 18 лет, либо совершеннолетний гражданин РФ, отвечающий установленным Министерством образования и науки РФ критериям по успеваемости и заключивший с банком – участником эксперимента договор образовательного кредита. В настоящее время банками – участниками эксперимента выступают ОАО «Сбербанк России» и ОАО АКБ «Союз».

Для получения льготного образовательного кредита абитуриент должен:

– поступить в вуз – участник эксперимента на одно из приоритетных направлений (специальность);

– суммарные баллы по профильным предметам для выбранного направления подготовки (специальности), полученные по системе ЕГЭ, не должны составлять менее 80% от проходного балла на бюджетную форму обучения на данное направление подготовки (специальность).

Рассчитывать на получение льготного образовательного кредита вправе и студент любого курса, обучающийся в вузе – участнике программы на одном из приоритетных направлений (специальности) и окончивший предыдущую сессию на «хорошо» и «отлично».

Став участником программы, студент на каждый учебный семестр получает транш в размере стоимости обучения, но не наличными, а переводом кредитных средств на счет учебного заведения. Главное условие для студента в получении таких траншей – хорошая учеба (не более одной «тройки» за сессию). В случае если студент получает две «тройки» за сессию или по одной «тройке» в двух сессиях подряд, он лишается кредитных средств на оплату обучения на один следующий семестр. Соответствующие данные из деканата об успеваемости за каждый семестр студент обязан будет предоставлять в банк.

Одним из основных преимуществ для студентов, которые решили воспользоваться услугой льготного образовательного кредитования, по мнению председателя правления банка «Союз» Андрея Хандруева, является успешный старт их личной кредитной истории. «Это в будущем и ипотека, и автокредитование, и кредитные карты и т. д. Принимая такое решение, надо отчетливо понимать, что это, безусловно, льготная, но не благотворительная программа».

Вузы: неестественный отбор

Перечень вузов-участников определяется ежегодно на основании отбора, проводимого Минобрнауки России. В 2009/2010 учебном году в эксперименте принимают участие 56 аккредитованных высших учебных заведений, из которых Санкт-Петербург представляют лишь Ленинградский государственный университет им. А. С. Пушкина и Санкт-Петербургский государственный университет.

В рамках программы вузы отбираются по следующим критериям.

1. Зачисление на коммерческую основу большого количества абитуриентов, набравших при сдаче единого государственного экзамена по профильному общеобразовательному предмету, соответствующему направлению подготовки (специальности), не менее 80 баллов.

2. Наличие образовательных программ, реализуемых исходя из прогнозной потребности в специалистах на период до 2013 г. по следующим специальностям (выборка из 289 приоритетных специальностей):

- 2.1. Природопользование;
- 2.2. Организация и технология защиты информации;
- 2.3. Комплексная защита объектов информатизации;
- 2.4. Нефтегазовое дело;
- 2.5. Проектирование, сооружение и эксплуатация газонефтепроводов и газонефтехранилищ;
- 2.6. Морские нефтегазовые сооружения;
- 2.7. Энергообеспечение предприятий;
- 2.8. Электроснабжение;
- 2.9. Энергомашиностроение;
- 2.10. Электрооборудование и электрохозяйство предприятий, организаций и учреждений;
- 2.11. Реновация средств и объектов материального производства в машиностроении;
- 2.12. Проектирование технических и технологических комплексов;
- 2.13. Наземные транспортные системы;
- 2.14. Подъемно-транспортные, строительные, дорожные машины и оборудование;
- 2.15. Организация и безопасность движения;
- 2.16. Эксплуатация перегрузочного оборудования портов и транспортных терминалов;
- 2.17. Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (по отраслям);
- 2.18. Организация перевозок и управление на транспорте (по видам);
- 2.19. Электронное машиностроение;

- 2.20. Средства связи с подвижными объектами;
- 2.21. Управление и информатика в технических системах;
- 2.22. Управление качеством;
- 2.23. Управление инновациями;
- 2.24. Менеджмент высоких технологий;
- 2.25. Информационные системы и технологии;
- 2.26. Информационные технологии в образовании;
- 2.27. Информационные технологии в дизайне;
- 2.28. Информационные технологии в медиаиндустрии;
- 2.29. Моделирование и исследование операций в организационно-технических системах;
- 2.30. Автомобильные дороги и аэродромы;
- 2.31. Химическая технология природных энергоносителей и углеродных материалов;
- 2.32. Рациональное использование материальных и энергетических ресурсов;
- 2.33. Городское строительство и хозяйство;
- 2.34. Экспертиза и управление недвижимостью;
- 2.35. Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов;
- 2.36. Природоохранное обустройство территорий.

А чем мы хуже?

Как и многие вузы страны, ИНЖЭКОН проводит многочисленные кампании по привлечению абитуриентов для поступления в 2010 г. Следуя тенденциям развития рынка и экономики, каждый год в вузе открываются новые современные и востребованные специальности. В настоящее время в Университете ИНЖЭКОН осуществляется подготовка студентов по следующим специальностям:

<i>Факультет</i>	<i>Специальности</i>
Гуманитарный	Связи с общественностью Социология Экономика и управление на предприятии телевидения и киноиндустрии
Информационных систем в экономике и управлении	Прикладная информатика в экономике Информационные системы и технологии* Математические методы в экономике Организация и технология защиты информации

<i>Факультет</i>	<i>Специальности</i>
Логистики и транспорта	Экономика и управление на предприятии транспорта Логистика и управление цепями поставок Сервис транспортных и технологических машин и оборудования (автомобильный транспорт)*
Менеджмента	Мировая экономика Национальная экономика Маркетинг Управление персоналом Менеджмент организации
Права и экономической безопасности	Юриспруденция
Предпринимательства и финансов	Коммерция (торговое дело) Бухгалтерский учет и анализ Финансы и кредит
Региональной экономики и управления	Государственное и муниципальное управление Экономика и управление на предприятии строительства Экономика и управление на предприятии городского хозяйства Экономика и управление на предприятии (операции с недвижимым имуществом) Экономика и управление на предприятии здравоохранения Экономика и управление на предприятии физической культуры и спорта
Туризма и гостиничного хозяйства	Экономика и управление на предприятии туризма и гостиничного хозяйства Социально-культурный сервис и туризм
Экономики и управления в машиностроении	Экономика и управление на предприятии машиностроения Управление качеством*
Экономики и управления в химической промышленности и природопользовании	Экономика и управление на предприятии нефтяной и газовой промышленности Экономика и управление на предприятии химической промышленности Экономика и управление на предприятии природопользования Менеджмент высоких технологий

* Инженерная специальность.

По данным на 2009/2010 учебный год, в ИНЖЭКОНе примерно 75% студентов очной формы обучаются на коммерческой основе. Согласно информации приемной комиссии Университета, в

2009 г. доля студентов, зачисленных на I курс на внебюджетной (платной) основе и имеющих высокие баллы по ЕГЭ, составила порядка 20%.

Задание

1. Определить положительные стороны от участия в программе льготных образовательных кредитов для студентов, банков и вузов, а также риски, с которыми они могут столкнуться.

2. Рассмотреть причины низкой активности со стороны крупных банков и вузов – потенциальных участников данной программы, а также пути преодоления этих причин.

3. Оценить возможность участия Университета ИНЖЭКОН в эксперименте по льготному кредитованию образования и последствия такого участия.

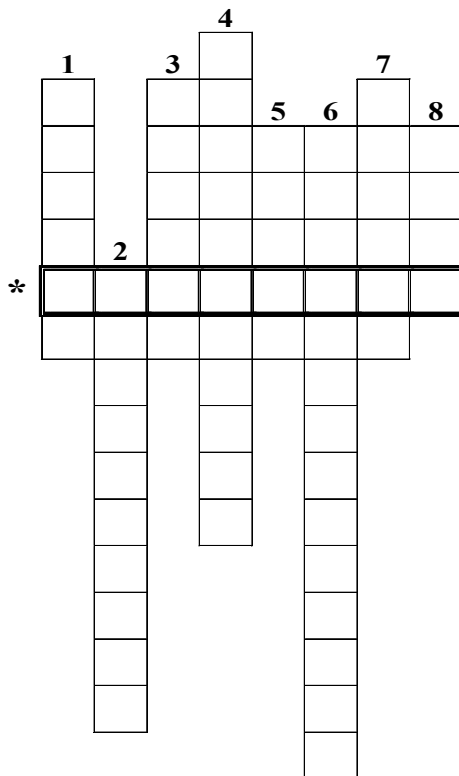
4. Обоснованно предположить, какие перспективные направления подготовки следует открыть ИНЖЭКОНу для набора абитуриентов в 2011 г.

Для справки.

В рамках перечня *направлений подготовки* реализуются образовательные программы подготовки бакалавров (4 года) и магистров (2 года).

В рамках перечня *специальностей* реализуются образовательные программы подготовки специалистов (5 лет).

Пример криптограммы¹



Правильно отгадав восемь слов по вертикали, вы прочтете в выделенной строке по горизонтали зашифрованное слово.

1. Сумма остатка на счете.
2. Система обобщающих и взаимосвязанных экономических показателей – источников информации за истекший период.
3. Способ денежного выражения хозяйственных средств.
4. Способ определения фактических затрат предприятия в денежной оценке на единицу продукции.
5. Порядок сочетания различных видов учетных регистров, техники обработки данных, последовательности способов отражения в них показателей исходной информации с применением определенных технических средств учета.
6. Способ систематической проверки фактического наличия средств в соответствии с учетными данными.
7. Способ экономической группировки и обобщения состава и размещения средств и их источников в денежном выражении на определенную дату.
8. Способ экономической группировки, текущего отражения и контроля в денежной оценке отдельных видов средств и источников их образования.

¹ Источник: Каморджанова Н. А., Карташова И. В., Каморджанов Д. Р., Ёлгина М. А. Бухгалтерский учет. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2002.

УЧЕБНОЕ ИЗДАНИЕ

**Зарукина Елена Викторовна
Логинова Наталья Анатольевна
Новик Мила Мироновна**

**АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ:
РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ
И ПРИМЕНЕНИЮ**

Учебно-методическое пособие

Редактор *Е. Л. Масальцева*
Корректор *Т. В. Бракс*
Компьютерная верстка *О. Д. Мамоновой*
Оформление обложки *Ю. А. Гайнутдиновой*

ИД № 00918 от 02.02.2000 г.

Подписано в печать 25.08.10. Формат 60×84¹/₁₆. Бумага типогр. № 1.

Печать цифровая. Усл.-печ. л. 3,5. Уч.-изд. л. 3,6. Изд. № 110. Тираж 300 экз. Заказ 799.

СПбГИЭУ. 191002, Санкт-Петербург, ул. Марата, 27.
ИзПК СПбГИЭУ. 191002, Санкт-Петербург, ул. Марата, 31.