

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
«МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНАМ ПО
НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 43.03.02 ТУРИЗМ В
ИНТЕРАКТИВНОЙ ФОРМЕ»

РОССИЙСКО-ТАДЖИКСКИЙ (СЛАВЯНСКИЙ) УНИВЕРСИТЕТ

Методические указания «Методика проведения занятий по дисциплинам по направлению подготовки 43.03.02 Туризм в интерактивной форме»

Душанбе – 2023

УДК 378.147.091.33:338.48 (072.8)

М 54

Методика проведения занятий по дисциплинам по направлению подготовки 43.03.02 Туризм в интерактивной форме: метод.указания / сост. Асророва З.И., Хасанов Р.Х. РТСУ; - Душанбе, 2023. – 44с.

Рассмотрены наиболее востребованные интерактивные методы для проведения различных видов занятий (лекции, практические занятия, лабораторные работы, самостоятельная работа студентов).

Методические указания раскрывают содержание методов интерактивного обучения, технологию и рекомендации по их практическому применению в структуре проведения занятия при внедрении ФГОС 3++ поколения для студентов по направлению подготовки 43.03.02 Туризм.

Ответственный редактор: Шарифов Т.А. – к.э.н., доцент

Рецензенты:

Раджабова И.Р. – к.э.н., доцент заведующая кафедрой бухгалтерского учета, анализа и аудита РТСУ

Бабаджанов Р.М. – к.э.н., доцент, член-корр. Инженерной Академии Наук РТ, заведующего отделом «Институциональные исследования и социальный сектор экономики ИЭД АН РТ

Рекомендовано к печати УМС РТСУ

Рекомендовано к печати РИС РТСУ

@Асророва З.И, Хасанов Р.Х. 2023

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА	5
II. ГЛОССАРИЙ	6
III. ОСОБЕННОСТИ АКТИВНОГО И ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ	7
IV. ВИДЫ АКТИВНЫХ И ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ	10
V. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ ЗАНЯТИЙ В АКТИВНОЙ И ИНТЕРАКТИВНОЙ ФОРМЕ	30
VI. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	38
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	40
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	43
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	44

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов Высшего образования (ФГОС ВО) на основе компетентного подхода актуализировало значимость применения образовательных технологий и интерактивных методов в процессе обучения.

В традиционной организации учебного процесса в качестве способа передачи информации используется односторонняя форма коммуникации. Суть ее заключается в трансляции преподавателем информации и в ее последующем воспроизведении обучающимся. Обучающийся находится в ситуации, когда он только читает, слышит, говорит об определенных областях знания, занимая лишь позицию воспринимающего. Иногда односторонность может нарушаться (например, когда обучающийся что-либо уточняет или задает вопрос), и тогда возникает двусторонняя коммуникация.

Это могут быть ответы на поставленные преподавателем до начала семинара вопросы, рефераты, воспроизведение лекционного материала. Такая форма коммуникации не отвечает принципам компетентного подхода.

Принципиально другой является форма многосторонней коммуникации в образовательном процессе. Сущность данной модели коммуникации предполагает не просто допуск высказываний обучающихся, что само по себе является важным, а привнесение в образовательный процесс их знаний.

Преподавание, открытое в коммуникативном плане, характеризуют следующие утверждения:

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

Удельный вес занятий, проводимых в активных и интерактивных формах, определяется главной целью ООП бакалавриата и особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин в целом. В учебном процессе они должны составлять не менее 20 процентов аудиторных занятий. Занятия лекционного типа не могут составлять более 40 процентов аудиторных занятий.

Трудности применения интерактивных методов в образовательном процессе преподавателями обозначены как

- незнание содержания метода;
- неумение применять его на практике;
- непонимание места метода в структуре занятия;
- неверие в эффективность применения методов в процессе обучения.

Предлагаемые методические указания содержат раскрытие содержания понятия методов интерактивного обучения, технологического процесса и рекомендаций практического применения методов в структуре занятия.

II. ГЛОССАРИЙ

Интерактивное обучение - это специальная форма организации познавательной деятельности, способ познания, осуществляемый в форме совместной деятельности студентов, при которой все участники взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия других и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблемы.

Компетенция

Компетенция - способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.

Компетенция включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним.

Компетенция: динамичная совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимая для эффективной профессиональной и социальной деятельности и личностного развития выпускников и которую они обязаны освоить и продемонстрировать после завершения части или всей образовательной программы.

Компетентность — это совокупность профессиональных знаний и умений, способов выполнения профессиональной деятельности, владение определенными компетенциями.

Под компетентностным подходом понимается следующее:

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

Лекция — это органическое единство метода обучения и организационной формы, заключающееся в систематическом, последовательном, монологическом изложении лектором учебного материала, носящего, как правило, ярко выраженный теоретический характер.

Пассивный метод — это форма взаимодействия преподавателя и студента, в которой преподаватель является основным действующим лицом и

управляющим ходом занятия, а студенты выступают в роли пассивных слушателей, подчиненных директивам преподавателя.

Активный метод — это форма взаимодействия студентов и преподавателя, при которой они взаимодействуют друг с другом в ходе занятия и студенты здесь не пассивные слушатели, а активные участники, студенты и преподаватель находятся на равных правах.

Интерактивный метод - означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Другими словами, в отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности студентов в процессе обучения.

III. ОСОБЕННОСТИ АКТИВНОГО И ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

В образовании сложились, утвердились и получили широкое распространение три формы взаимодействия преподавателя и студентов направления подготовки «Туризм», которые для наглядности представим схемами.

1. Пассивные методы
2. Активные методы
3. Интерактивные методы

Каждый из них имеет свои особенности.

Пассивный метод

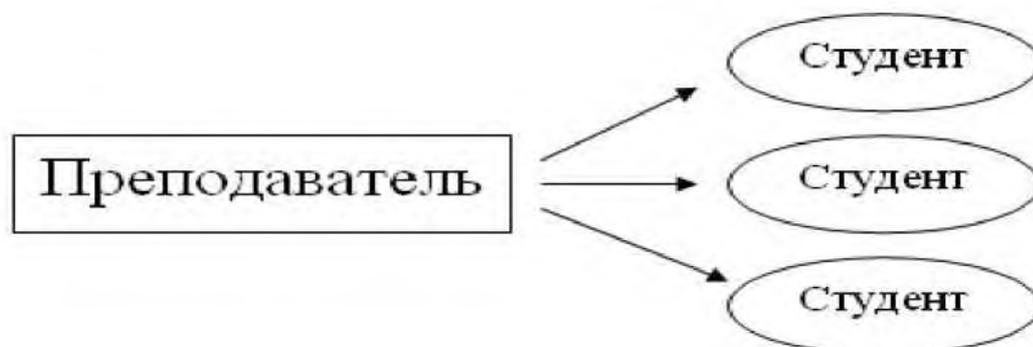


Рисунок 1.1 Пассивный метод

Пассивный метод (рис.1.1) — это форма взаимодействия преподавателя и студента направления подготовки «Туризм», в которой преподаватель является основным действующим лицом и управляющим ходом занятия, а студенты выступают в роли пассивных слушателей, подчиненных директивам преподавателя. Связь преподавателя со студентами на пассивных занятиях осуществляется посредством опросов, самостоятельных, контрольных работ, тестов и т. д. С точки зрения современных педагогических технологий и эффективности усвоения студентами учебного материала пассивный метод мало эффективен, но, несмотря на это, он имеет и некоторые плюсы. Это относительно легкая подготовка к занятию со стороны преподавателя и возможность преподнести

сравнительно большее количество учебного материала в ограниченных временных рамках занятия.

Активный метод

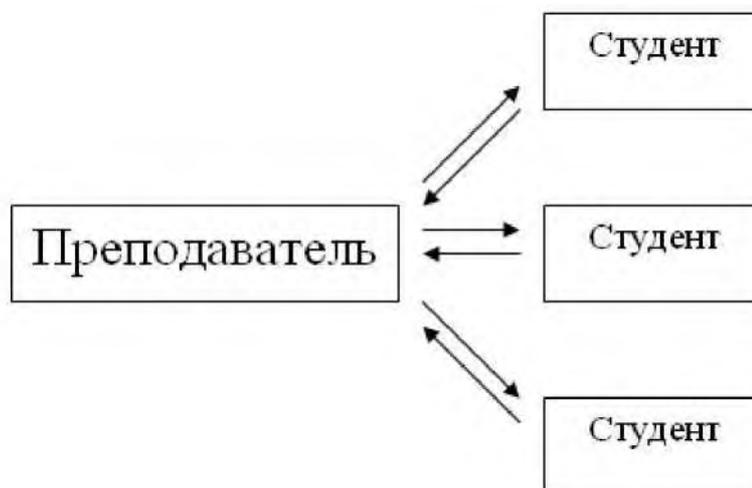


Рисунок 1.2 Активный метод

Активный метод (рис.1.2) — это форма взаимодействия студентов направления подготовки «Туризм» и преподавателя, при которой они взаимодействуют друг с другом в ходе занятия и студенты здесь не пассивные слушатели, а активные участники, студенты и преподаватель находятся на равных правах. Если пассивные методы предполагали авторитарный стиль взаимодействия, то активные больше предполагают демократический стиль.

Многие между активными и интерактивными методами ставят знак равенства, однако, несмотря на общность, они имеют различия. Интерактивные методы можно рассматривать как наиболее современную форму активных методов.

Интерактивный метод

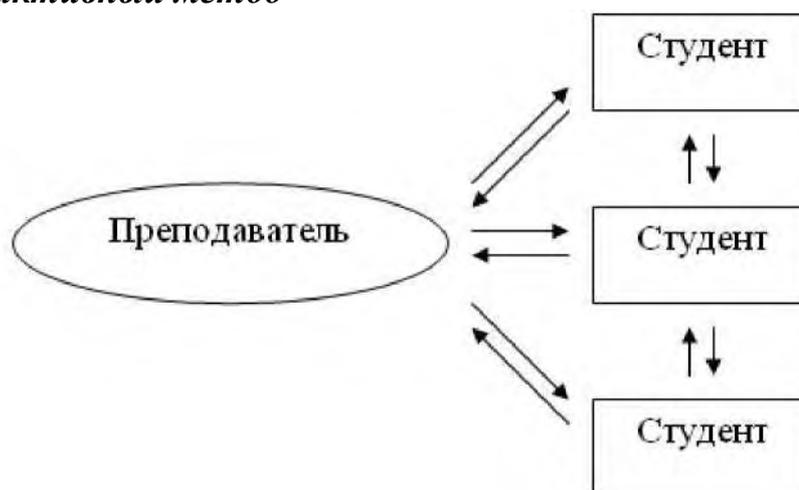


Рисунок 1.3 Интерактивный метод

Интерактивный метод (рис.1.3). Интерактивный - означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Другими словами, в отличие от активных методов, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие студентов направления подготовки «Туризм» не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности студентов в процессе обучения. Место

преподавателя на интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности студентов на достижение целей занятия. Преподаватель также разрабатывает план занятия (обычно, это интерактивные упражнения и задания, в ходе выполнения которых студент изучает материал).

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. **Цель** состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения, даёт знания и навыки, а также создать базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Другими словами, интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между студентом и преподавателем, между самими студентами.

Задачами интерактивных форм обучения являются:

- пробуждение у обучающихся интереса;
- эффективное усвоение учебного материала;
- самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);
- установление взаимодействия между студентами, обучение работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства;
- формирование у обучающихся мнения и отношения;
- формирование жизненных и профессиональных навыков;
- выход на уровень осознанной компетентности студента.

При использовании интерактивных форм роль преподавателя резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту - собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

Основные правила организации интерактивного обучения.

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

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

активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации.

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

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

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

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

Обязательные условия организации интерактивного обучения:

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

Интерактивные формы обучения обеспечивают высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность

IV. ВИДЫ АКТИВНЫХ И ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие активные и интерактивные формы:

- 1) активные и интерактивные лекции;
- 2) разбор конкретных ситуаций;
- 3) деловые и ролевые игры;
- 4) психологические и иные тренинги;
- 5) круглый стол (дискуссия, дебаты);
- 6) мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака);
- 7) мастер класс.

В данных методических указаниях предложены к рассмотрению ведущие интерактивные формы обучения. Существуют и другие виды интерактивного

обучения (методики «Займи позицию», «Дерево решений», «Попс-формула», сократический диалог, групповое обсуждение, интерактивная экскурсия, видеоконференция, фокус-группа и др.), которые можно использовать в процессе обучения студентов. Кроме того, преподаватель кафедры может применять не только ныне существующие интерактивные формы, а также разработать новые в зависимости от цели занятия, т.е. активно участвовать в процессе совершенствования, модернизации учебного процесса.

Следует обратить внимание на то, что в ходе подготовки занятия на основе интерактивных форм обучения перед преподавателем стоит вопрос не только в выборе наиболее эффективной и подходящей формы обучения для изучения конкретной темы, а открывается возможность сочетать несколько методов обучения для решения проблемы, что, несомненно, способствует лучшему осмыслению студентами. Представляется целесообразным рассмотреть необходимость использования разных интерактивных форм обучения для решения поставленной задачи.

1) Активная и интерактивная лекция. Может проводиться в различных формах.

Проблемная лекция. Преподаватель в начале и по ходу изложения учебного материала создает проблемные ситуации и вовлекает студентов в их анализ. Разрешая противоречия, заложенные в проблемных ситуациях, обучающиеся самостоятельно могут прийти к тем выводам, которые преподаватель должен сообщить в качестве новых знаний.

Лекция с запланированными ошибками (лекция-провокация). После объявления темы лекции преподаватель сообщает, что в ней будет сделано определенное количество ошибок различного типа: содержательные, методические, поведенческие и т. д. Студенты в конце лекции должны назвать ошибки.

Лекция вдвоем. Представляет собой работу двух преподавателей, читающих лекцию по одной и той же теме и взаимодействующих как между собой, так и с аудиторией. В диалоге преподавателей и аудитории осуществляется постановка проблемы и анализ проблемной ситуации, выдвижение гипотез, их опровержение или доказательство, разрешение возникающих противоречий и поиск решений.

Лекция-визуализация. В данном типе лекции передача преподавателем информации студентам сопровождается показом различных рисунков, структурно-логических схем, опорных конспектов, диаграмм и т. п. с помощью ЭВМ (слайды, видеозапись, дисплеи, интерактивная доска и т. д.).

Лекция «пресс-конференция». Преподаватель просит студентов письменно в течение 2-3 минут задать ему интересующий каждого из них вопрос по объявленной теме лекции. Далее преподаватель в течение 3-5 минут систематизирует эти вопросы по их содержанию и начинает читать лекцию, включая ответы на заданные вопросы в ее содержание.

Лекция-диалог и лекция-дискуссия. Содержание подается через серию вопросов, на которые студенты должны отвечать непосредственно в ходе лекции.

Лекция с разбором конкретных ситуаций по форме организации похожа на лекцию- дискуссию, в которой вопросы для обсуждения заменены конкретной ситуацией, предлагаемой обучающимся для анализа в устной или письменной форме (см. п. 3.5). Обсуждение конкретной ситуации может служить прелюдией к дальнейшей традиционной лекции и использоваться для акцентирования внимания аудитории на изучаемом материале.

2) Разбор конкретных ситуаций. 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.

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.

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

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

1-й вариант. В процессе подготовительной работы перед разбором конкретных ситуаций студент направления подготовки «Туризм» 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 направления подготовки «Туризм» 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 направления подготовки «Туризм» 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 недостает 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.

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 частностей.
- 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.

Рекомендуется 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.

3) Деловые и ролевые игры

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.

Деловая игра - форма воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, 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.
- **Принцип двуплановости** отражает процесс развития реальных личностных характеристик специалиста в «мнимых», игровых условиях. Разработчик ставит перед обучающимся двойного рода цели, отражающие реальный и игровой контексты в учебной деятельности.

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.

4) Психологический и иной 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, сообщение, 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.

5) Круглый стол (дискуссия, дебаты, коллоквиум)

Круглый стол — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у

учащихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Важной задачей при организации «круглого стола» является:

- обсуждение в ходе дискуссии одной-двух проблемных, острых ситуаций по данной теме;
- иллюстрация мнений, положений с использованием различных наглядных материалов (схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото-, кинодокументы);
- тщательная подготовка основных выступающих (не ограничиваться докладами, обзорами, а высказывать свое мнение, доказательства, аргументы).

При проведении «круглого стола» необходимо учитывать некоторые особенности:

- нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.
- преподаватель также располагался в общем кругу, как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку по сравнению с общепринятой, где он сидит отдельно от студентов они обращены к нему лицом. В классическом варианте участники адресуют свои высказывания преимущественно ему, а не друг другу. А если преподаватель сидит среди студентов, обращения членов группы друг к другу становятся более частыми и менее скованными, это также способствует формированию благоприятной обстановки для дискуссии и развития взаимопонимания между преподавателем и студентами.

Основную часть «круглого стола» по любой тематике составляют дискуссия и дебаты.

Дискуссия — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.

При организации дискуссии в учебном процессе обычно ставятся сразу несколько учебных целей, как чисто познавательных, так и коммуникативных.

При этом цели дискуссии, конечно, тесно связаны с ее темой. Если тема обширна, содержит большой объем информации, в результате дискуссии могут быть достигнуты только такие цели, как сбор и упорядочение информации, поиск альтернатив, их теоретическая интерпретация и методологическое обоснование. Если тема дискуссии узкая, то дискуссия может закончиться принятием решения.

Во время дискуссии студенты направления подготовки «Туризм» могут либо дополнять друг друга, либо противостоять один другому. В первом случае проявляются черты диалога, а во втором дискуссия приобретает характер спора. Как правило, в дискуссии присутствуют оба эти элемента, поэтому неправильно сводить понятие дискуссии только к спору. И взаимоисключающий спор, и взаимодополняющий, взаиморазвивающий диалог играют большую роль, так как первостепенное значение имеет факт сопоставления различных мнений по одному вопросу.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Методика «вопрос - ответ». Данная методика — это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определенная форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

Процедура «Обсуждение вполголоса». Данная методика предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер и это мнение обсуждается всеми участниками.

Методика клиники. При использовании «методики клиники» каждый из участников разрабатывает свой вариант решения, предварительно представив на открытое обсуждение свой «диагноз» поставленной проблемной ситуации, затем это решение оценивается как руководителем, так и специально выделенной для этой цели группой экспертов по балльной шкале либо по заранее принятой системе «принимается - не принимается».

Методика «лабиринта». Этот вид дискуссии иначе называют методом последовательного обсуждения, он представляет собой своеобразную шаговую процедуру, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению здесь подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

Методика эстафеты. Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

Свободно плавающая дискуссия. Сущность данного вида дискуссии состоит в том, что группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, поэтому участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

При проведении «круглого стола» в форме дискуссии студенты

направления подготовки «Туризм» воспринимают не только высказанные идеи, новую информацию, мнения, но и носителей этих идей и мнений, и, прежде всего преподавателя. Поэтому целесообразно конкретизировать основные качества и умения, которыми организатор должен обладать в процессе проведения «круглого стола»:

- высокий профессионализм, хорошее знание материала в рамках учебной программы;
- речевая культура и, в частности, свободное и грамотное владение профессиональной терминологией;
- коммуникабельность, а точнее — коммуникативные умения, позволяющие преподавателю найти подход к каждому студенту, заинтересованно и внимательно выслушать каждого, быть естественным, найти необходимые методы воздействия на учащихся, проявить требовательность, соблюдая при этом педагогический такт;
- быстрота реакции;
- способность лидировать;
- умение вести диалог;
- прогностические способности, позволяющие заранее предусмотреть все трудности в усвоении материала, а также спрогнозировать ход и результаты педагогического воздействия, предвидеть последствия своих действий;
- умение анализировать и корректировать ход дискуссии;
- умение владеть собой
- умение быть объективным.

Составной частью любой дискуссии является процедура вопросов и ответов.

Умело поставленный вопрос (каков вопрос, таков и ответ) позволяет получить дополнительную информацию, уточнить позиции выступающего и тем самым определить дальнейшую тактику проведения «круглого стола».

С функциональной точки зрения, все вопросы можно разделить на две группы:

- **уточняющие (закрытые)** вопросы, направленные на выяснение истинности или ложности высказываний, грамматическим признаком которых обычно служит наличие в предложении частицы «ли», например: «Верно ли, что?», «Правильно ли я понял, что?». Ответить на такой вопрос можно только «да» или «нет».
- **восполняющие (открытые)** вопросы, направленные на выяснение новых свойств или качеств интересующих нас явлений, объектов. Их грамматический признак — наличие вопросительных слов: *что, где, когда, как, почему* и т.д.

С грамматической точки зрения, вопросы бывают *простые и сложные*, т.е. состоящие из нескольких простых. Простой вопрос содержит в себе упоминание только об одном объекте, предмете или явлении.

Если на вопросы смотреть с позиции правил проведения дискуссии, то среди них можно выделить *корректные* и *некорректные* как с содержательной

точки зрения (некорректное использование информации), так и с коммуникативной точки зрения (например, вопросы, направленные на личность, а не на суть проблемы). Особое место занимают так называемые, *провокационные* или *улавливающие* вопросы. Такие вопросы задаются для того, чтобы сбить с толку оппонента, посеять недоверие к его высказываниям, переключить внимание на себя или нанести критический удар.

С преподавательской точки зрения, вопросы могут быть *контролирующими, активизирующими внимание, активизирующими память, развивающими мышление.*

В дискуссии предпочтительнее использовать простые вопросы, так как они не несут в себе двусмысленности, на них легко дать ясный и точный ответ. Если студент задает сложные вопросы, целесообразно попросить его разделить свой вопрос на несколько простых.

Дебаты - формализованное обсуждение, построенное на основе выступлений участников - представителей двух или более противостоящих, соперничающих команд (групп). Данная образовательная технология основывается на умении анализировать события, концентрироваться на обсуждаемой проблеме, собирать и обрабатывать информацию, творчески осмысливать возможности ее применения, определять собственную точку зрения по данной проблеме и защищать ее, организовывать взаимодействие в группе на основе соблюдения принятых правил и процедур совместной деятельности. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д. Процедура дебатов не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников.

Основное отличие дебатов от дискуссий состоит в следующем: эта форма «круглого стола» посвящена однозначному ответу на поставленный вопрос - да или нет. Причем одна группа (утверждающие) является сторонниками положительного ответа, а другая группа (отрицающие) - сторонниками отрицательного ответа. Внутри каждой из групп могут образовываться 2 подгруппы, одна подгруппа - подбирает аргументы, а вторая - разрабатывает контраргументы. Дебаты могут проводиться в четырех основных форматах:

Дебаты Линкольна - Дугласа. Участники концентрируют внимание на идеях и ценностях, противопоставление которых присутствует в теме и от которых зависят политические, экономические, социальные, моральные и эстетические позиции, существующие в обществе. Спор идет по поводу основополагающих принципов «за» или «против», а практическая сторона позиции не обсуждается. Доказательства в дебатах Линкольна - Дугласа носят философский и литературный характер (например, «Наказание важнее в криминальной судебной системе, чем реабилитация», «Культурное многообразие важнее, чем общая культура»).

Политические дебаты. В данном формате рассматривается практическое применение конкретной позиции и спор ведется, прежде всего, по поводу эффективности идеи, плана и механизма его реализации. Доказательства в политических дебатах основаны на практических и статистических данных.

Утверждающая тему сторона (команда) предлагает особый план для достижения цели, указанной в теме, и доказывает, что этот план эффективнее, чем другие. Например, команда «за» может предложить какую-то конкретную программу изменения определенной социальной политики. У команды «против» есть несколько возможных стратегий ответа: заявить, что изменения нежелательны, то есть, что сохранение статуса кво в отношении данной проблемы вполне приемлемо; заявить, что предложенный план - плохой, и продемонстрировать, что его недостатки перевешивают достоинства; предложить свой (лучший) план решения проблемы.

Парламентские дебаты. Две команды, одна из которых представляет правительство, а другая - оппозицию, обсуждают законопроект по актуальной теме. Спикер палаты управляет ходом действия и является судьей. Каждая команда состоит из двух участников. Обычно, участники парламентских дебатов достаточно широко используют как практические, так и философские аргументы в поддержку своей позиции. Участники этих дебатов могут прерывать друг друга краткими комментариями (не более 15 секунд), содержащими опровержение какого-либо аспекта выступления оппонента. Вопросы задаются прямо в ходе речи и разрешены только в первых четырех речах в промежутке между концом первой и началом последней минуты выступления.

Дебаты Карла Поппера. Этот формат дебатов предназначен для развития навыков командной работы как на этапе подготовки, так и на самих дебатах, позволяя обсуждать проблемы, анализировать их с разных сторон и предлагать возможные стратегии решения. В дебатах участвуют две команды из трех человек (спикеров). Спикеры обсуждают заданную тему, при этом одна команда обосновывает тезис (эту команду называют утверждающей), а другая опровергает (отрицающая команда). За соблюдением регламента игры следит таймкипер, который показывает спикерам, сколько осталось времени до конца выступления или таймаута. Каждый раунд дебатов судит судейская коллегия, состоящая из нечетного числа судей. По ходу дебатов судьи заполняют судейский протокол, в котором фиксируют все аргументы и контраргументы команд, а по окончании дебатов судьи, не совещаясь между собой, принимают решение, какой команде отдать предпочтение по результатам дебатов, чьи аргументы и способ доказательства были более убедительными.

Коллоквиум - вид учебных занятий, представляющий собой обсуждение под руководством преподавателя широкого круга проблем, например, относительно самостоятельного большого раздела лекционного курса или отдельных частей какой-либо конкретной темы. Он может включать вопросы и темы из изучаемой дисциплины, не включенные в темы практических и семинарских занятий. Коллоквиум может проводиться в форме индивидуальной беседы преподавателя со студентом или как групповое обсуждение. В ходе группового обсуждения студенты учатся высказывать свою точку зрения по определенному вопросу, защищать свое мнение, применяя знания, полученные на занятиях по дисциплине. Аргументируя и

отстаивая свое мнение, студент демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал. Одновременно коллоквиум является и формой контроля, разновидностью устного экзамена.

б) Мозговой штурм — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Мозговой штурм — один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Широко используется во многих организациях для поиска нетрадиционных решений самых разнообразных задач.

Используется при тупиковых или проблемных ситуациях.

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

Оптимальный состав группы от 6 до 12 человек.

Мозговой штурм — это:

- новаторский метод решения проблем;
- максимум идей за короткий отрезок времени;
- расслабление, полет фантазии, самоудовлетворение (чем неожиданнее идея, тем лучше, нужны необычные, самые "дикие" идеи);
- отсутствие какой-либо критики (любые оценки идеи откладываются на более поздний период);
- это развитие, комбинация и модификация как своих, так и чужих идей.

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

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

Гипотезы оцениваются по 10 бальной системе, и выводится средний бал по оценкам всех экспертов.

Цель мозгового штурма - создать новые идеи, получить лучшую идею или лучшее решение, а также поиск как можно более широкого спектра направлений решения задачи.

Основной задачей метода мозгового штурма является выработка (генерирование) возможно большего количества и максимально

разнообразных по качеству идей, пригодных для решения поставленной проблемы. Чтобы за короткий промежуток времени получить большое количество идей, к решению привлекается целая группа людей, которая, как единый мозг, штурмует поставленную проблему. Их, как правило, собирают в одну комнату на один- два часа. Оптимальными считаются группы в 7—11 человек.

Метод включает следующие шаги:

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

Необходимо сформировать группу генераторов идей (как правило, 5-10 человек). Это должны быть творческие люди, студенты, обладающие подвижным, активным умом.

Требуется создать экспертную группу, которой предстоит подвергнуть анализу все выдвинутые идеи и отобрать лучшие. На практике нередко сами генераторы, завершив выдвижение идей, выступают как эксперты. За день-два до штурма нужно раздать участникам оповещение о штурме с кратким описанием темы и задачи. Возможно, кто-то придет с готовыми идеями.

Следует подготовить всё необходимое для записи идей и демонстрации списка. Варианты:

- Доска и мел
- Листы бумаги на планшетах и фломастеры
- Разноцветные стикеры
- Ноутбук в связке с проектором

Использование методики «мозговой штурм» стимулирует группу студентов к быстрому генерированию как можно большего вариантов ответа на вопрос.

На первом этапе проведения «мозгового штурма» группе дается определенная проблема для обсуждения, участники высказывают по очереди любые предложения в точной и краткой форме, ведущий записывает все предложения (на доске, плакате) без критики их практической применимости.

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

На **третьем этапе** проведения «мозгового штурма» группа представляет презентацию результатов по заранее оговоренному принципу:

- самое оптимальное решение,
- несколько наиболее удачных предложений;
- самое необычное решение и т.п.

Для проведения «мозгового штурма» возможно деление участников на несколько групп:

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

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

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

Форма работы мастер-класса зависит от наработанного мастером стиля своей профессиональной деятельности, который, в конечном итоге, и задает на мастер-классе изначальную точку отсчета в построении общей схемы проведения этого интереснейшего мероприятия. Мастер-классы способствуют личностной ориентации студента, формированию его художественных вкусов и культурных интересов.

Мастер-класс характеризуется следующим:

- метод самостоятельной работы в малых группах, позволяющий провести обмен мнениями;
- создание условий для включения всех в активную деятельность;
- постановка проблемной задачи и решение ее через проигрывание различных ситуаций;
- приемы, раскрывающие творческий потенциал как Мастера, так и участников мастер-класса;
- формы, методы, технологии работы должны предлагаться, а не навязываться участникам;
- представление возможности каждому участнику отнестись к предлагаемому методическому материалу;
- процесс познания гораздо важнее, ценнее, чем само знание;
- форма взаимодействия - сотрудничество, сотворчество, совместный поиск.

Целью проведения мастер-класса является: профессиональное, интеллектуальное и эстетическое воспитание студента.

В это понятие вкладывается, прежде всего, развитие в ходе мастер-класса способности студента самостоятельно и нестандартно мыслить. В контексте мастер-класса профессиональное мастерство означает прежде всего умение

быстро и качественно решать образовательную задачу в практическом поле выбранного предмета

Задачами являются:

- преподавание студенту основ профессионального отношения к избранной специальности.
- обучение профессиональному языку той или иной науки (экономической, юридической, искусствоведческой и т.д.).
- передача продуктивных способов работы - прием, метод, методика или технология.
- адекватные формы и способы представления своего опыта.

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

Алгоритм проведения мастер-класса:

- идея;
- подготовка, постановка цели, задач;
- план;
- найти личность мастера (подбор команды);
- подбор информации;
- реализация проекта;
- показ своей презентации (методов, приемов работы);
- привлечение параллельно участников к активной деятельности;
- рефлексия (последний и обязательный этап — отражение чувств, ощущений, возникших у участников в ходе мастер-класса. Это богатейший материал для рефлексии самого Мастера, для усовершенствования им конструкции мастер-класса, для дальнейшей работы)

Для проведения мастер-класса необходимо:

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

Критерии качества подготовки и проведения мастер-класса:

- **Презентативность.** Выраженность инновационной идеи, уровень ее

представленности, культура презентации идеи, популярность идеи в педагогике, методике и практике образования.

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

Мастер-класс как локальная технология трансляции педагогического опыта должен демонстрировать конкретный методический прием или метод, методику преподавания, технологию обучения и воспитания. Он должен состоять из заданий, которые направляют деятельности участников для решения поставленной педагогической проблемы, но внутри каждого задания участники абсолютно свободны: им необходимо осуществить выбор пути исследования, выбор средств для достижения цели, выбор темпа работы. Мастер-класс должен всегда начинаться с актуализации знаний каждого по предлагаемой проблеме, что позволит расширить свои представления знаниями других участников. Основные преимущества мастер- класса — это уникальное сочетание короткой теоретической части и индивидуальной работы, направленной на приобретение и закрепление практических знаний и навыков.

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

- творческие задания;
- работа в малых группах;

- интерактивная экскурсия;
- видеоконференция;
- социально-психологический тренинг;
- фокус группа;
- метод портфолио;
- метод проектов;
- сократический диалог;
- метод «Займи позицию»;
- групповое обсуждение;
- метод «Дерево решений»;
- метод «Попс-формула» и др.

Творческие задания: под творческими заданиями понимаются такие учебные задания, которые требуют от студента не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат большой или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов. Творческое задание составляет содержание, основу любого интерактивного метода. Творческое задание (особенно практическое и близкое к жизни) придает смысл обучению, мотивирует студента. Неизвестность ответа и возможность найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги, друга, позволяют создать фундамент для сотрудничества, самообучения, общения всех участников образовательного процесса, включая преподавателя.

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

Интерактивная экскурсия

Занятие-экскурсия — это такая форма обучения, при которой обучающиеся воспринимают и усваивают знания на месте расположения изучаемых объектов (природы, предприятия, музеи, выставки, исторические места и памятники и т.д.) и непосредственного ознакомления с ними.

Главное преимущество виртуальных экскурсий - не покидая аудитории ознакомиться с объектами, расположенными за пределами кабинета, города и даже страны. Это повышает информативность и производительность учебной деятельности.

В ходе экскурсии зрители не только видят объекты, на основе которых раскрывается тема, слышат об этих объектах необходимую информацию, но и овладевают практическими навыками самостоятельного наблюдения и анализа.

Виртуальные экскурсии — это новый эффективный презентационный инструмент, с помощью которого возможна наглядная и увлекательная демонстрация любого реального места широкой общественности - будь то страна, город, национальный парк, музей, курорт, производственный объект и т.д.

Социально-психологический тренинг — это интерактивная форма обучения, целью которой является формирование недостающих поведенческих навыков и умений. Эта форма групповой работы позволяет работать с жизненными ситуациями. Тренинг как форма групповой работы позволяет использовать самые разнообразные интерактивные технологии. Активные групповые методы, применяемые в тренинге, составляют три блока:

- дискуссионные методы (групповая дискуссия, разбор ситуаций из практики, моделирование практических ситуаций, метод кейсов и др.);
- игровые методы (имитационные, деловые, ролевые игры, мозговой штурм и др.); сенситивный тренинг (тренировка самопонимания, межличностной чувствительности, эмпатии к другим людям).
- В ходе тренинга развивающаяся группа оказывает воздействие на каждого члена группы в трех плоскостях:
 - познавательный - участник группы осознает, как его привычное поведение и способы отношений позволяют разрешать ситуации, осмысливает причины своего поведения и понимает, как в дальнейшем более эффективно вести себя в подобных ситуациях;
 - эмоциональный - участник тренинга, поддержанный другими членами группы, осознает свои психологические защитные механизмы, корректирует отношения с другими, изменяет эмоциональное отношение к себе, и, как результат, повышается его самоуважение, стабилизируется самооценка;
 - поведенческий - участник группы вырабатывает адекватные ситуации, способы поведения.

Фокус-группа — это сообщество людей, объединенных в группы по каким-то критериям, в результате чего в ходе групповой дискуссии продуцируются данные, имеющие качественный характер.

Фокус группы - наиболее распространенный метод качественного исследования. В фокус группах изучаются модели потребительского поведения, осуществляется поиск идей коммуникационных стратегий и тактик, идей позиционирования. Обычно в состав фокус группы входит 8-10 человек, но специфика решаемых в ходе исследования задач может в отдельных случаях требовать участия 3-4 человек (мини-группы) или 15-20 человек (супергруппы).

Длительность фокус группы обычно не превышает 2 часов. Фокус группы проводятся в специально оборудованных помещениях, оснащенных записывающей аудио и видео техникой, совмещенных с комнатой для скрытого наблюдения за процессом дискуссии.

Фокус группы проводят опытные специалисты в области психологии, социологии и маркетинга, товароведения. Все специалисты имеют богатый опыт модерации фокус групп и непрерывно совершенствуют компетенции в сфере качественных исследований, посещая тренинги и мастер-классы российских и иностранных профессионалов в этой области.

Метод Портфолио - один из тех методов, который растянут во времени, так как результат формируется к окончанию курса обучения, либо отдельной

темы. Каждый студент самостоятельно отслеживает и фиксирует результаты обучения, формируя из них своего рода учебную и творческую копилку. В связи с развитием информационно-коммуникационных технологий такая копилка формируется либо на сайте учебного заведения, либо в социальных сетях.

Метод проектов - выполнение индивидуального или группового творческого проекта, по какой - либо теме.

В данном методе учащиеся: самостоятельно и охотно приобретают недостающие знания из разных источников; учатся пользоваться приобретенными знаниями для решения познавательных и практических задач; приобретают коммуникативные умения, работая в различных группах; развивают исследовательские умения (умения выявления проблем, сбора информации, наблюдения, проведения эксперимента, анализа, построения гипотез, общения); развивают системное мышление.

Сократический диалог - построен на задавании особым образом сформулированных, «наведенных» (но не наводящих) вопросов, он имеет давние традиции в преподавании.

Данная методика может использоваться в научно-исследовательской работе, в учебном процессе и в практической деятельности. Возможна также организация преподавания в форме отдельных самостоятельных тренингов.

Методика «Займи позицию»

1. Использование методики «займи позицию» позволяет выявить имеющиеся мнения, увидеть сторонников и противников той или иной позиции, начать аргументированное обсуждение вопроса.
2. Обсуждение начинается с постановки дискуссионного вопроса, т.е. вопроса, предполагающего противоположные, взаимоисключающие ответы (например, «Вы за или против отмены смертной казни?»).
3. Все участники, подумав над вопросом, подходят к одной из четырех табличек, размещенных в разных частях аудитории:

Абсолютно за

Абсолютно против

Скорее за

Скорее против

Полностью согласен

Полностью не согласен

Скорее согласен

Скорее не согласен

4. Заняв позицию, участники обмениваются мнениями по дискуссионной проблеме и приводят аргументы в поддержку своей позиции.

5. Любой участник может свободно поменять позицию под влиянием убедительных аргументов.

Групповое обсуждение

Групповое обсуждение какого-либо вопроса направлено на нахождение истины или достижение лучшего взаимопонимания. Групповые

обсуждения способствуют лучшему усвоению изучаемого материала.

На первом этапе группового обсуждения перед студентами ставится проблема (например, правовой казус), выделяется определенное время, в течение которого студенты должны подготовить аргументированный развернутый ответ.

Преподаватель может устанавливать определенные правила проведения группового обсуждения:

- задавать определенные рамки обсуждения (например, указать не менее 10 ошибок);
- ввести алгоритм выработки общего мнения;
- назначить лидера, руководящего ходом группового обсуждения и др.

На втором этапе группового обсуждения вырабатывается групповое решение совместно с преподавателем.

Методика «Дерево решений»

Использование методики «дерево решений» позволяет овладеть навыками выбора оптимального варианта решения, действия и т.п.

Построение «дерева решений» - практический способ оценить преимущества и недостатки различных вариантов. Дерево решений для трех вариантов может выглядеть следующим образом:

Проблема: ...

Вариант 1: ...		Вариант 2: ...		Вариант 3: ...	
Плюсы	Минусы	Плюсы	Минусы	Плюсы	Минусы

Методика «Попс-формула»

Использование методики «ПОПС - формула» позволяет помочь студентам аргументировать свою позицию в дискуссии.

Краткое выступление в соответствии с ПОПС - формулой состоит из четырех элементов:

П - позиция (в чем заключается точка зрения)	я считаю, что ...
	... потому, что ...
О - обоснование (довод в поддержку позиции)	
П - пример (факты, иллюстрирующие довод)	... например ...
С - следствие (вывод)	... поэтому ...

V. ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ ЗАНЯТИЙ В АКТИВНОЙ И ИНТЕРАКТИВНОЙ ФОРМЕ

Принципы работы на интерактивном занятии:

- занятие - не лекция, а общая работа.
- все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, места работы.
- каждый участник имеет право на собственное мнение по любому

вопросу.

- нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
- все сказанное на занятии - не руководство к действию, а информация к размышлению.

Алгоритм проведения интерактивного занятия:

1. Подготовка занятия

Ведущий (куратор, педагог) производит подбор темы, ситуации, определение дефиниций (все термины, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися), подбор конкретной формы интерактивного занятия, которая может быть эффективной для работы с данной темой в данной группе. При разработке интерактивного занятия рекомендуем обратить особое внимание на следующие моменты:

1) Участники занятия, выбор темы:

- возраст участников, их интересы, будущая специальность.
- временные рамки проведения занятия.
- проводились ли занятия по этой теме в данной студенческой группе ранее.
- заинтересованность группы в данном занятии.

2) Перечень необходимых условий:

- должна быть четко определена цель занятия.
- подготовлены раздаточные материалы.
- обеспечено техническое оборудование.
- обозначены участники.
- определены основные вопросы, их последовательность.
- подобраны практические примеры из жизни.

3) Что должно быть при подготовке каждого занятия:

- уточнение проблем, которые предстоит решить.
- обозначение перспективы реализации полученных знаний.
- определение практического блока (чем группа будет заниматься на занятии).

4) Раздаточные материалы:

- программа занятия.
- раздаточные материалы должны быть адаптированы к студенческой аудитории.
- материал должен быть структурирован.
- использование графиков, иллюстраций, схем, символов.

2. Вступление:

Сообщение темы и цели занятия.

- участники знакомятся с предлагаемой ситуацией, с проблемой, над решением которой им предстоит работать, а также с целью, которую им нужно достичь;
- педагог информирует участников о рамочных условиях, правилах

работы в группе, дает четкие инструкции о том, в каких пределах участники могут действовать на занятии;

- при необходимости нужно представить участников (в случае, если занятие межгрупповое, междисциплинарное);
- добиться однозначного семантического понимания терминов, понятий и т.п. Для этого с помощью вопросов и ответов следует уточнить понятийный аппарат, рабочие определения изучаемой темы. Систематическое уточнение понятийного аппарата сформирует у студентов установку, привычку оперировать только хорошо понятными терминами, не употреблять малопонятные слова, систематически пользоваться справочной литературой.

Примерные правила работы в группе:

- быть активным.
- уважать мнение участников.
- быть доброжелательным.
- быть пунктуальным, ответственным.
- не перебивать.
- быть открытым для взаимодействия.
- быть заинтересованным.
- стремиться найти истину.
- придерживаться регламента.
- креативность.
- уважать правила работы в группе.

3. Основная часть:

Особенности основной части определяются выбранной формой интерактивного занятия, и включает в себя:

- Выяснение позиций участников;
- Сегментация аудитории и организация коммуникации между сегментами (Это означает формирование целевых групп по общности позиций каждой из групп. Производится объединение сходных мнений разных участников вокруг некоторой позиции, формирование единых направлений разрабатываемых вопросов в рамках темы занятия и создается из аудитории набор групп с разными позициями. Затем - организация коммуникации между сегментами. Этот шаг является особенно эффективным, если занятие проводится с достаточно большой аудиторией: в этом случае сегментирование представляет собой инструмент повышения интенсивности и эффективности коммуникации);
- Интерактивное позиционирование включает четыре этапа интерактивного позиционирования: 1) выяснение набора позиций аудитории, 2) осмысление общего для этих позиций содержания, 3) переосмысление этого содержания и наполнение его новым смыслом, 4) формирование нового набора позиций на основании нового смысла)

4. Выводы (рефлексия)

Рефлексия начинается с концентрации участников на эмоциональном аспекте, чувствах, которые испытывали участники в процессе занятия. Второй этап рефлексивного анализа занятия - оценочный (отношение участников к содержательному аспекту использованных методик, актуальности выбранной темы и др.). Рефлексия заканчивается общими выводами, которые делает педагог.

Примерный перечень вопросов для проведения рефлексии:

- что произвело на вас наибольшее впечатление?
- что вам помогало в процессе занятия для выполнения задания, а что мешало?
- есть ли что-либо, что удивило вас в процессе занятия?
- чем вы руководствовались в процессе принятия решения?
- учитывалось ли при совершении собственных действий мнение участников группы?
- как вы оцениваете свои действия и действия группы?
- если бы вы играли в эту игру еще раз, чтобы вы изменили в модели своего поведения?

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков. Данное обучение помогает установлению эмоциональных контактов между учащимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

Преподавателю кафедры необходимо глубоко вникнуть в данный вид обучения. Применение и подготовка студентов к той или иной интерактивной форме обучения для изучения конкретной дисциплины (темы занятия) должны быть отражены в рабочей программе дисциплины и в методических рекомендациях по подготовке к занятию в интерактивной (конкретной) форме.

Эффективность интерактивного обучения:

- интенсификация процесса понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач за счет более активного включения обучающихся в процесс не только получения, но и непосредственного (здесь и теперь) использования знаний;
- повышает мотивацию и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем, что дает эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников, побуждает их к конкретным действиям;

- обеспечивает не только прирост знаний, умений, навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрытие новых возможностей обучающихся, является необходимым условием для становления и совершенствования компетентностей через включение участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей;
- изменяет не только опыт и установки участников, но и окружающую действительность, так как интерактивные методы обучения являются имитацией интерактивных видов деятельности.

Структура методических рекомендаций по подготовке к занятиям в интерактивной форме

Рекомендуется в структуру методических рекомендаций по подготовке студентов к интерактивным занятиям включать следующий алгоритм их проведения:

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

В методических рекомендациях необходимо отразить следующие ключевые моменты:

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

Организация учебного процесса и методы обучения

Как было сказано выше, основная идея предполагаемого подхода заключается в предоставлении обучающемуся максимально широких возможностей обучаться.

Такое обучение позволяет оптимально адаптироваться к реальной действительности во всем ее многообразии и целостности и применять на практике ключевые компетенции в многообразии социальных ситуаций. Реализация компетентного подхода выдвигает серьезные требования к методике обучения, которая должна из «обучения делать что-то» трансформироваться в «оказание помощи научиться что-то делать». В основе

предполагаемой методики лежит обучение посредством деятельности. По моему мнению, использовать такой подход в преподавании общеобразовательных дисциплин просто необходимо, что бы не было разрыва между теорией и практикой, то есть преподавателям нужно научиться доверять обучающимся и позволять им учиться самим через собственную практику и ошибки. При организации учебного процесса необходимо обеспечивать интеграцию теории и практики. Способность «учиться тому, как учиться»

Означает формирование умений обучаться в рамках многообразных ситуаций и используя различные стили обучения. Другими словами, обучающиеся должны научиться осознавать, как они чему-то научились и как можно интенсифицировать собственное обучение.

Принципы методики обучения

Весь учебный процесс должен быть ориентирован на достижение задач, выраженных в форме компетенций, освоение, которых является результатом обучения. Формирование так называемой «области доверия» между обучающимися и обучаемым.

1. Обучающиеся должны сознательно взять на себя ответственность за собственное обучение, что достигается созданием такой среды обучения, которая формирует эту ответственность. Для этого обучающиеся должны иметь возможность активно взаимодействовать.
2. Обучающимся должна быть предоставлена возможность учиться поиску, обработке и использованию информации. Необходимо отказаться от практики «трансляции знаний».
3. Обучающиеся должны иметь возможность практиковаться в освоенных компетенциях в максимально большом количестве реальных и имитационных контекстов.
4. Обучающимся должна быть предоставлена возможность развивать компетенцию, которая получила название «учиться тому, как нужно учиться», то есть нести ответственность за собственное обучение.
5. Индивидуализация обучения: предоставление каждому обучающемуся возможность осваивать компетенции в индивидуальном темпе

Всё вышесказанное представляет ту методическую, дидактическую, педагогическую и ценностную базу, на которой строится процесс обучения, основанный на компетентностном подходе.

Планируя организацию учебного процесса и методы, следует всегда помнить, что мы запоминаем:

- 20% услышанного;
- 40% увиденного;
- 60% увиденного + услышанного;
- 80% увиденного + услышанного + сделанного нами самими

Эффективная организация учебного процесса должна:

- быть основана на потребностях обучающихся и учитывать их уровень;

- привлекать обучающихся к процессу принятия решений на всех уровнях процесса обучения;
- иметь практическую направленность и ориентироваться на решение проблем;
- быть основана на активных методах обучения и опыте;
- учитывать в процессе обучения задачи, которые ставят перед собой обучающиеся;
- использовать обсуждения и групповые формы работы для создания поддерживающей образовательной среды;
- показывать, где могут практически использованы приобретаемые умения и знания;
- использовать логику и последовательность заданий, обеспечивающую закрепление полученного нового опыта;
- обеспечивать возможность для поведения самооценки, использования полученных умений, а также обратную связь с преподавателем.
- при обсуждении сторон воздержаться от личных нападок на своих оппонентов;
- спорить в дружественной манере;
- быть честными и точными в полную меру своих познаний, представляя поддержки и информацию. Студенты никогда не должны умышленно исказить факты, примеры или мнения;
- внимательно слушать своих оппонентов и постараться сделать все, чтобы не исказить их слова во время дебатов.
- язык и жесты, используемые обучающимися, должны отражать их уважение к другим.

Этика преподавателя включает следующие моменты:

- преподаватель должен способствовать личному вкладу студентов и свободному обмену мнениями при подготовке к интерактивному обучению;
- преподаватель должен обеспечить дружескую атмосферу для студентов и проявлять положительную и стимулирующую ответную реакцию;
- преподаватель должен облегчать подготовку к занятиям, но не должен сам придумывать аргументы при дискуссиях;
- преподаватель должен подчеркивать образовательные, а не соревновательные цели студентов;
- преподаватель должен обеспечить отношения между собой и студентами, они должны основываться на взаимном доверии.
- преподаватель должен провоцировать интерес, затрагивая значимые для студентов проблемы;
- стимулировать исследовательскую работу;
- заранее подготовить вопросы, которые можно было бы ставить на обсуждение по ходу занятия, чтобы не дать погаснуть дискуссии, обсуждению;

- не допускать ухода за рамки обсуждаемой проблемы;
- обеспечить широкое вовлечение в разговор как можно большего количества студентов, а лучше — всех;
- не оставлять без внимания ни одного неверного суждения, но не давать сразу же правильный ответ; к этому следует подключать учащихся, своевременно организуя их критическую оценку;
- не торопиться самому отвечать на вопросы, касающиеся материала занятия такие вопросы, следует переадресовывать аудитории;
- следить за тем, чтобы объектом критики являлось мнение, а не участник, выразивший его.
- проанализировать и оценить проведенное занятие, подвести итоги, результаты. Для этого надо сопоставить сформулированную в начале занятия цель с полученными результатами, сделать выводы, вынести решения, оценить результаты, выявить их положительные и отрицательные стороны.
- помочь участникам занятия прийти к согласованному мнению, чего можно достичь путем внимательного выслушивания различных толкований, поиска общих тенденций для принятия решений.
- принять групповое решение совместно с участниками. При этом следует подчеркнуть важность разнообразных позиций и подходов.
- в заключительном слове подвести группу к конструктивным выводам, имеющим познавательное и практическое значение.
- добиться чувства удовлетворения у большинства участников, т.е. поблагодарить всех студентов за активную работу, выделить тех, кто помог в решении проблемы.
- показать высокий профессионализм, хорошее знание материала в рамках учебной программы;
- обладать речевой культурой и, в частности, свободным и грамотным владением профессиональной терминологией;
- проявлять коммуникабельность, а точнее — коммуникативные умения, позволяющие преподавателю найти подход к каждому студенту, заинтересованно и внимательно выслушать каждого, быть естественным, найти необходимые методы воздействия на учащихся, проявить требовательность, соблюдая при этом педагогический такт;
- обеспечить быстроту реакции;
- способность лидировать;
- умение вести диалог;
- иметь прогностические способности, позволяющие заранее предусмотреть все трудности в усвоении материала, а также спрогнозировать ход и результаты педагогического воздействия, предвидеть последствия своих действий;
- уметь владеть собой
- умение быть объективным.

VI. СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Азарнова, А.Г. Метод ролевой игры в тренинге / А.Г. Азарнова. - СПб.: Речь, 2011.-347 с.
2. Активные и интерактивные формы проведения занятий при подготовке бакалавров сферы обслуживания: учебно-методическое пособие. - М., 2011. - 152 с.
3. Аниськин, Л.В. Дискуссия как организационная форма учебного диалога [Текст] / Л.В.Аниськин //Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г.Белинского. – Пенза, 2008. – №10. – с.128-131.
4. Блинов, А.О. Интерактивные методы в образовательном процессе. Учебное пособие / Андрей Блинов. - М.: Научная библиотека, 2014. - 649 с.
5. Даутова, Е.В. Современные педагогические технологии основной школы в условиях ФГОС О.Б. [Текст] / Е.В. Даутова, О.А. Иваньшина, Т.Б. Ивашедкина, О.Н. Казачкова, И.В. Крылова, И.В. Муштавинская. – СПб.: Каро, 2014. – 176 с.
6. Долгоруков А.М. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения. URL: <http://www.evolkov.net/case/case.study.html>
7. Ефремцева, Т.Н. Travelskills как оценка качества подготовки кадров для индустрии туризма в России / Т.Н. Ефремцева, Ю.А. Киреева // Вестник РМАТ. – 2019. – № 3. – С. 35-40.
8. Заводчиков Е.В. Методика применения кейс - технологии как условие продуктивного обучения в условиях реализации ФГОС//развитие непрерывного педагогического образования в условиях реализации профессионального стандарта/ Материалы сетевого семинара ЦПК ЛГУ им. А.С. Пушкина, СПб ИУО РАО и СПб ГБП ОУ ИПЛ для работников общего и профессионального образования, управления образованием. Изд. Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании (Киров). 2017. С. 126-131
9. Казакевич, В.М. Информационное моделирование методов обучения [Текст] / В.М. Казакевич // Школа и производство. – М., 2014. – №1. – С. 4-7.
10. Казакевич, В.М. Информационное моделирование методов обучения [Текст] / В.М. Казакевич // Школа и производство. – 2014. – №2. – С. 3-7.
11. Кашлев, С. С. Интерактивные методы обучения: учебно-методическое пособие / С. С. Кашлев. – 2-е изд. – Минск : ТетраСистемс, 2013. – 223 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572365> (дата обращения: 03.03.2023). – ISBN 978-985-536-377-5. – Текст : электронный.

12. Михайлова Е.А. Кейс и кейс-метод / Е.А. Михайлова. - М.: Центр маркетинговых исследований и менеджмента, 2015. - 136 с.
13. Наумова М. Использование метода case-study в преподавании экономических дисциплин в высших учебных заведениях / М. Наумова, Л. Гладкова. – К., 2013. – 217с.
14. Павлова, М.Б. Метод проектов в технологическом образовании школьников: Пособие для учителя [Текст] / М.Б. Павлова, Дж. Питт, М.И. Гуревич, И.А. Сасова. – М.: Вентана-Графф, 2003. – 296 с.
15. Подласый, И.П. Педагогика: учебник. [Текст] / И.П. Подласый. – М.: Высшее образование, 2007. – 540 с.
16. Полякова, О.Р. Особенности процесса подготовки туристских кадров на фоне пандемии COVID-19 / О.Р. Полякова // Современные проблемы туризма и сервиса: Сборник статей научных докладов по итогам Всероссийской научно-практической конференции, Москва, 29 апреля 2021 года / Под редакцией О.Е. Афанасьева, Е.В. Юдиной. – Москва: Российский государственный университет туризма и сервиса, 2021. – С. 285-292. 8. Evaluating the quality of vocational tourism education within the context of international standards / Yu.A. Kireeva, T.N. Efremtseva, E.N. Tregubenko [et al.] // Revista Inclusiones. – 2020. – Vol. 7. – No S2-4. – P. 56-68. Рожкова Ф.А. Активные методы обучения. Работа в малых группах. / Ф.А. Рожкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: < <http://nsportal.ru> >.
17. Фурсов, В. А. Сервисная деятельность : учебное пособие. Направление подготовки 430301 – Сервис. Профиль «Социально-культурный сервис». Бакалавриат [Электронный ресурс] / Н. В. Лазарева, И. В. Калинин, О. А. Кудряшов, В. А. Фурсов .— Ставрополь : изд-во СКФУ, 2015 .— 148 с. — Режим доступа: <https://lib.rucont.ru/efd/578866>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Примеры заданий и ситуаций интерактивных форм обучения (практические примеры)

1. Ролевые игры

1) «Один день из жизни»

Это упражнение является модификацией известной игры «Рассказ из существительных», которая была адаптирована нами к проблематике профессионального самоопределения. Смысл игрового упражнения — повысить уровень осознания участниками типического и специфического в профессиональной деятельности того или иного специалиста.

Упражнение проводится в кругу. Количество играющих — от 6—8 до 15—20 человек. Время — от 15 до 25 мин. Основные этапы методики таковы.

Ведущий определяет вместе с остальными игроками, какую профессию интересно было бы рассмотреть. Например, группа захотела рассмотреть профессию «метрдетель».

Ведущий дает участникам общую инструкцию: «Сейчас мы совместными усилиями постараемся составить рассказ о типичном трудовом дне нашего работника — метрдетеля. Это будет рассказ только из существительных.

В этой игре мы посмотрим, насколько хорошо мы представляем себе работу метрдетеля, а также выясним, способны ли мы к коллективному творчеству, ведь в игре существует серьезная опасность каким-то неудачным штрихом (неуместно названным “дурацким” существительным) испортить весь рассказ. Важное условие: прежде чем назвать новое существительное, каждый игрок обязательно должен повторить все, что было названо до него. Тогда наш рассказ будет восприниматься как целостное произведение. Чтобы лучше было запоминать названные существительные, советую внимательно смотреть на всех говорящих, как бы связывая слово с конкретным человеком».

Ведущий может назвать первое слово, а остальные игроки по очереди называют свои существительные, обязательно повторяя все, что называлось до них. Если игроков мало (6—8 человек), то можно пройти два круга, когда каждому придется называть по два существительных.

При подведении итогов игры можно спросить у участников, получился целостным рассказ или нет, не испортил ли кто-то его своим неудачным существительным. Если рассказ получился путанным и сумбурным, то можно попросить кого-то из игроков своими словами рассказать, о чем же был составленный рассказ, что там происходило и происходило ли. Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала.

2) Ролевая игра «Организация службы приема и размещения гостей»

Цели ролевой игры:

- 1) продемонстрировать участникам игры слабые места в организации службы приема и размещения гостей, не работающие «шаблоны» и типичные ошибки;
- 2) увидеть, какие техники наиболее эффективны на этапе установления первичного контакта с потребителем;
- 3) отработать эффективные техники ведения переговоров и эффективное установление контакта.

Необходимое время: около 20 мин.

Методические рекомендации по проведению ролевой игры «Организация службы приема и размещения гостей» и критерии оценки учебных достижений обучающегося.

Общая инструкция. Дело происходит в маленьком городке, в котором только одна гостиница. Обычно она пустует, но в данном случае переполнена по случаю регионального спортивного мероприятия. За стойкой — администратор. Мест нет, но администратор остается на своем рабочем месте. К нему время от времени подходят люди, желающие получить номер, и пытаются различным образом выстроить отношения с администратором, с тем чтобы добиться своей цели.

Посетители гостиницы будут использовать разные поведенческие стратегии, с тем чтобы добиться своей цели — получить номер. Администратор будет вести себя в этой ситуации так, как сочтет нужным. В распоряжении каждой из групп посетителей 5 мин. По истечении 5 мин (если, конечно, ситуация логически не завершится раньше) администратор сообщит нам, готов ли он идти навстречу посетителю.

Администраторов просят на некоторое время выйти из комнаты. Ведущий предлагает каждой группе решить, из какой коммуникативной позиции она будет решать поставленную задачу: «сверху», «снизу» или «на равных». Их задача — придумать некоторую «легенду», с которой они придут в гостиницу и которую будут отрабатывать в определенной коммуникативной позиции. То есть кто они, почему здесь оказались и т. д.

Пока группы посетителей разрабатывают свои легенды, ведущий дает инструкцию администраторам. Им сообщается, что каждый будет работать с одной из групп посетителей и действовать по ситуации, но одно небольшое условие: мест у них действительно нет. Конечно, остается кабинет дежурного администратора, остается диван в холле, в конце концов, личная жилая площадь самого администратора. Но это те резервы, которые администратор может задействовать, а может про них даже не вспоминать. Все зависит от тех отношений, которые у него сложатся с просителями.

Анализ: были ли в аудитории конструктивные идеи?

Завершение: какие идеи показались участникам самыми неожиданными?

Подведение итогов. С помощью бланка подведения итогов оцените проведенную группой работу.

Бланк подведения итогов

Оценка	Навык
	Оценивают сильные и слабые стороны каждого участника
	Принимают на себя личную ответственность за результат
	Устанавливают атмосферу взаимного доверия
	Продвигаются шаг за шагом, от одной маленькой победы к другой

Оцените навыки работы членов команды по приведенной шкале: 1 — неудовлетворительно; 2 — плохо; 3 — средне; 4 — хорошо; 5 — отлично.

Конкретные ситуации

1) Оформить письменную заявку на бронирование номеров в гостинице ООО «Отель»

Время выполнения: 20 мин.

Критерии оценки:

- 1) правильность составления схемы гарантированного бронирования;
- 2) точность и грамотность оформления необходимой документации (заявок, бланков, карточек) в соответствии с Правилами предоставления гостиничных услуг в РТ;
- 3) соответствие правилам ведения учета и хранения отчетных данных по бронированию в соответствии с правилами гостиницы;
- 4) самостоятельность при выполнении практической работы.

Оценка «отлично» — если обучающийся правильно ответил и оформил бланк-заявку в отведенное время. Оценка «хорошо» — если обучающийся правильно ответил и оформил бланк-заявку в отведенное время, но проявил неаккуратность при заполнении. Оценка «удовлетворительно» — если обучающийся не дал развернутый ответ и оформил бланк-заявку в отведенное время, проявив при этом неаккуратность при заполнении.

2) Менеджер по бронированию при резервировании номера предлагает клиенту только один вариант размещения. Рассказать о правильной схеме ведения телефонной беседы с клиентом.

Время выполнения: 10 мин.

Оборудование: калькулятор, бумага, ручка.

Телефонный звонок в гостинице категории 3***. Клиент желает забронировать шесть номеров категории «Эконом-3» стоимостью 3100 сом. Предварительные сроки проживания — четыре дня. Гость желает внести всю сумму за все забронированные номера. Менеджер заявляет, что номерной фонд отеля не располагает в нужном количестве номерами категории «Эконом-3» и не предлагает гостю другие варианты заселения. На что гость недоволен заявляет, что на сайте отеля номера обозначены как свободные и готовы к заселению.

Инструкция.

1. Внимательно прочитать задание.
2. Применить телекоммуникационные средства при приеме заказа и обеспечении бронирования.
3. Продумать четкую цель разговора.
4. Описать потребность клиента и возможности гостиницы (номерной фонд).
5. Зафиксировать беседу.
6. Можно воспользоваться учебно-методической и справочной литературой, имеющейся на специальном столе, калькулятором.

Задача***Недозволенное купание.***

Дневной переход приближался к концу. Лодки уже причаливали к берегу, где предстояло разбить лагерь. И тут турист из дежурного экипажа прямо с лодки нырнул в воду. Когда он вышел на берег, инструктор отвел его в сторону и напомнил ему все, что говорилось о правилах купания во время вступительной беседы на турбазе. Турист заверил, что принял замечание к сведению. Однако вечером того же дня он вместе с двумя девушками из своего экипажа снова выкупался без разрешения. За это инструктор наказал всех троих внеочередным утренним дежурством по кухне.

Утром обе девушки безропотно принялись за работу, а инициатор нарушения выходить из палатки до общего подъема отказался. Он заявил, что все это несерьезно и он будет дежурить только в свою очередь.

Мнения в группе по поводу происшествия разделились. Часть туристов поддерживает инструктора, большинство ведет себя безучастно, но есть и такие, которые выступают на стороне нарушителя.

Оцените действия инструктора и найдите выход из сложившейся ситуации.

Решение:

Инструктору не следовало прибегать к наказанию. У него для этого нет ни официальных полномочий, ни средств принуждения на тот случай, если наказанный не захочет повиноваться. А то, что именно так и произойдет, легко предвидеть, поскольку нарушитель своими действиями (еще до наказания) продемонстрировал неуважение к инструктору.

Поступок девушек, поддержавших инициативу нарушителя, свидетельствует о том, что и у других туристов инструктор авторитетом не пользуется. В этих условиях авторитарный стиль руководства, на который он претендует, неэффективен. Как следовало действовать?

Очевидно, было жарко, и значит, чтобы исключить соблазн самовольного купания, нужно было самому инструктору организовать безопасное купание для всех желающих. В сложившейся ситуации инструктор должен осознать свое поражение и во избежание дальнейших неприятностей отступить. Чтобы это выглядело красиво, можно попытаться придать поражению вид компромисса.

Скажем, вызвать старосту и поручить ему разобраться, кто будет дежурить. Или другой вариант - заявить перед группой: "Петров грубо нарушил правила безопасности, Я его наказал внеочередным дежурством, но он отказывается подчиниться. Я бы, конечно, мог его заставить, но при этом будут напрасно страдать остальные. Ведь мы и так уже потеряли много времени. Ради интересов группы я не стану настаивать, но предупреждаю..."