



**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.

Делится на:

**1. Словесный:**

- 1) **Рассказ** – это монологический метод изложения учебного материала.
- 2) **Объяснение** – словесное истолкование закономерностей, существенных свойств изучаемого объекта, раскрытие фактов, выведение правил, законов, способов действий, демонстрации опытов.
- 3) **Беседа** – сущность беседы состоит в том, чтобы с помощью целенаправленных и умело поставленных вопросов побудить учащихся к актуализации (припоминанию) уже известных им знаний, достичь усвоения новых путем самостоятельных размышлений, выводов и обобщений.
- 4) **Дискуссия** – главное ее назначение: стимулирование познавательного интереса, вовлечение учащихся в активное обсуждение разных научных точек зрения по той или иной проблеме, побуждению их к осмыслению различных подходов, к аргументации чужой и своей позиции.

**2. Наглядный:**

- 1) **Метод иллюстраций** – это использование различного рода иллюстраций: картин, карточек, рисунков, плакатов, портретов, схем, графиков, таблиц и пр. Данный метод рекомендуется использовать на всех типах урока.
- 2) **Метод демонстраций** объединяет все виды демонстрации наглядного материала на уроке: видеосюжетов, кинофильмов, демонстрации приборов, опытов, технических установок.
- 3) **Метод наблюдения** – когда источником знаний становятся наблюдения: за явлениями, предметами, действиями. При использовании этого метода урок удобнее строить в форме путешествия, экскурсии, прогулки, посещения музея, кинотеатра, театра, библиотеки и прочее.

**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. Если пассивные методы предполагали авторитарный стиль взаимодействия, то активные больше предполагают демократический стиль. **Делится на:**

### **1. Имитационные:**

**1) Анализ конкретных ситуаций (CASE-STUDY)** – учебные конкретные ситуации, специально разрабатываемые на основе фактического материала с целью последующего разбора на учебных занятиях. В ходе разбора ситуаций обучающиеся учатся действовать в «команде», проводить анализ и принимать управленческие решения.

**2) Тренинг** – это интенсивная форма обучения, в ходе которой основной упор делается на приобретение практических навыков, и лишь малую его часть составляет теория.

**3) Деловые игры** – это метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам. Применяются для обучения и научно-исследовательских целей.

**4) Ролевые игры** – это способ расширения опыта участников посредством предъявления им неожиданной ситуации, в которой предлагается принять позицию (роль) кого-либо из участников и затем выработать способ, который позволит привести эту ситуацию к достойному завершению

### **2. Неимитационные:**

**1) Проблемные лекции** – на этой лекции новое знание вводится через проблемность вопроса, задачи или ситуации. При этом процесс познания студентов в сотрудничестве и диалоге с преподавателем приближается к исследовательской деятельности. Содержание проблемы раскрывается путем организации поиска ее решения или суммирования и анализа традиционных и современных точек зрения.

**2) Проблемные семинары** обязательно должен сопровождаться представлением слайдов, раздаточных материалов, подборкой актуальных статей. Проблемный семинар предполагает высокую активность участников и используется для совместного обсуждения поставленной проблемы, выработки общих решений или поиска новых идей. Основное отличие проблемного семинара от проблемной лекции для студента: на семинаре от студента требуется не слушать, а говорить.

**3) Круглый стол** – беседа, в которой на равных участвует небольшие группы учащихся (5 человек), которые последовательно обсуждают поставленные вопросы.

**4) Тематические дискуссии** – это способ обсуждения какого-либо спорного вопроса, проблемы в учебной группе.

**5) Мозговая атака.** Цель данного метода заключается в организации коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем. Данный метод вырабатывает умение концентрировать внимание, мыслительные усилия на решении конкретной задачи, а также формирование опыта коллективной мыслительной деятельности и умение работать в малой группе.

**Интерактивный метод** («Inter» – это взаимный, «act» - действовать) – означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо.

### **1. Мозговой штурм**

**Цель:** 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 фантастических

#### **Алгоритм проведения:**

Мозговой штурм включает три обязательных этапа. Этапы отличаются организацией и правилами их проведения:



- 1. Постановка проблемы.** Проблема должна быть четко сформулирована. Происходит отбор участников штурма, определение ролей участников.
- 2. Генерация идей.** Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа: Количество идей без никаких ограничений. Полный запрет на критику и любую оценку высказываемых идей. Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются. Комбинируйте и улучшайте любые идеи.
- 3. Группировка, отбор и оценка идей.** На этом этапе, в отличие от второго, оценка не ограничивается, а наоборот, приветствуется. Методы анализа и оценки идей могут быть очень разными. Успешность этого этапа напрямую зависит от того, насколько "одинаково" участники понимают критерии отбора и оценки идей.

## 2. Кластеры, сравнительные диаграммы, пазлы

**Цель:** формирование у обучающихся самостоятельного критического мышления, стимулирующего интеллектуальное развитие учащихся.

К особенностям критического мышления относят наличие трех стадий: вызов, осмысление, рефлексия.

### Алгоритм проведения:

1. Вовлечение всех участников коллектива в процесс. Целью является воспроизведение уже имеющихся знаний по данной теме, формирование ассоциативного ряда и постановка вопросов, на которые хочется найти ответы.
2. На фазе осмысления организуется работа с информацией: чтение текста, обдумывание и анализ полученных фактов.
3. На стадии рефлексии полученные знания перерабатываются в результате творческой деятельности и делаются выводы.

Возможно применение кластера на протяжении всего занятия, в виде общей стратегии. Так, в самом начале обучающиеся фиксируют всю информацию, которой они владеют. Постепенно, в ходе занятия, в схему добавляются новые данные. Желательно выделять их другим цветом. Данный прием развивает умение предполагать и прогнозировать, дополнять и анализировать, выделяя основное.



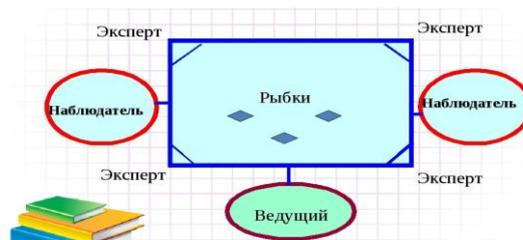
## 3. Аквариум

**Цель:** помогает совершенствовать навыки работы в малых группах, формировать коммуникативную культуру и развивать практическое мышление

### Алгоритм проведения:

Участники в "аквариуме" должны обсуждать ситуацию, чтобы остальные всё слышали, это развитие умения публично выражать свою точку зрения. Этапы реализации:

1. Всех участников разделить на малые группы (по 2-3 человека).
2. Активная рабочая группа садятся за стол (в "аквариум") в центр зала, им предлагается задания для выполнения и необходимую информацию. Остальные участники выступают в роли наблюдателей.
3. Участникам активной рабочей группы для выполнения задания необходимо: обсудить в группе и прийти к общему мнению. Участники пассивной рабочей группы не должны вмешиваться на этой стадии мероприятия.
4. Активная рабочая группа озвучивает общее мнение, а участники пассивной группы обсуждают вопросы: согласны ли Вы с мнением группы, была эта мысль достаточно аргументированной, какой из аргументов Вы считаете наиболее убедительным?
5. После этого место в "Аквариуме" занимает другая группа и обсуждает следующую ситуацию.



## 4. BarCamp или антиконференция

**Цель:** каждый участник является одновременно организатором, что способствует формированию самостоятельного мышления.



### **Алгоритм проведения:**

Суть в том, что каждый становится не только участником, но и организатором конференции. Все участники выступают с новыми идеями, презентациями, предложениями по заданной теме. Далее происходит поиск самых интересных идей и их общее обсуждение. Правила баркемп:

1. Увлеченным людям есть о чем поговорить. Нужно доверять участникам и понимать, что их беседа всегда приведет в нужное, пусть и неожиданное русло.
2. Нельзя допускать, чтобы на баркемпе были просто зрители, все должны быть готовы рассказать, прокомментировать или отстаивать свою собственную позицию.
3. К «анти-конференции» нужно готовиться. Если диалог принял незапланированное направление, его не нужно останавливать, поскольку часто самые неожиданные повороты дают самые удивительные и ценные результаты.
4. Пусть все участники баркемпа пишут о нем в блогах, рассказывают друзьям в социальных сетях, выкладывают видео в интернет и обсуждают баркемп на форумах. У настоящей «не-конференции» две жизни: одна «в поле», а другая в интернете.

## **5. Деловая игра**

**Цель:** развитие профессиональных компетенций обучаемых, умения аргументировано защищать свою точку зрения, анализировать и интерпретировать получаемую информацию, работать коллективно.



### **Алгоритм проведения:**

При разработке деловой игры принципиальными моментами являются определение темы и целей. Так, например, в теме могут быть отражены: характер деятельности; масштаб управления; состав инстанций и условия обстановки.

Для подготовки деловой игры могут использоваться все дидактические методы: объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемное изложение, частично-поисковый, исследовательский. Так же следует соблюсти методические требования:

- 1) игра должна быть логическим продолжением/ завершением конкретной темы дисциплины;
- 2) максимальная приближенность к реальным профессиональным условиям;
- 3) создание атмосферы поиска и непринужденности;
- 4) тщательная подготовка учебно-методической документации;
- 5) четко сформулированные задачи; условия и правила игры;
- 6) выявление возможных вариантов решения указанной проблемы;
- 7) наличие необходимого оборудования.

## **6. Интервью**

**Цель:** организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме

### **Алгоритм проведения:**

1. **Подготовительный этап.** Вопросы для интервьюирования формулируются разными способами:

2. **Проведение интервью.** Вопросы задаются разными схемами: с места студентами по очереди, в письменном виде в «записочках». Различают «вопросы-суждение» и «ответы-суждение». «Вопрос-суждение» задается по следующей схеме: сначала пространное рассуждение, а потом сам вопрос. Отвечающий реагирует сначала на суждение и сразу же попадает в положение оправдывающегося. Он вынужден тратить время на объяснения, а потом только кратко ответит на поставленный вопрос, что в целом выглядит крайне неубедительно. При этом задавший такой вопрос занимает позицию судьи. «Ответы-суждения». В этом случае сначала высказывается суждение о проблеме или о том, кто задал вопрос, или о характере самого вопроса, а потом уже коротко на него отвечают. Этот прием применяется тогда, когда задан неудобный вопрос и ответ на него явно будет невыигрышным.

3. **Этап рефлексии** – подведения итогов. Предлагается заслушать экспертные суждения из аудитории по содержанию полученной информации. Преподаватель подводит окончательные итоги, учитывая экспертные суждения, объем освещенного материала, качество задаваемых вопросов.



## 7. Спарринг – партнерство (Метод обучения в парах)

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



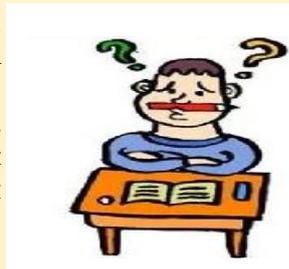
### Алгоритм проведения:

- Спарринг-партнеры готовятся индивидуально, выполняя задания определенной сложности, возможно, заготавливая друг другу самостоятельно разрабатываемые задания.
- Подбор спарринг-партнеров может быть различным в зависимости от цели (диагностика уровня знания, стимулирование и мотивация познавательной активности, формирование адекватной самооценки, коммуникативных навыков и т.д.). Сначала спарринг-партнеров определяет педагог, и только позже, накопив определенный опыт, учащиеся могут выбирать себе спарринг-партнеров самостоятельно. При спарринг-партнерстве каждый студент сам определяет уровень, до которого ему расти, а также темп выполнения заданий и степень прикладываемых усилий. Подведение итогов После спарринг-занятия учащиеся-партнеры анализируют собственные действия, уровень собственной подготовки, недостатки и положительные моменты, выявляют причины недостатков, намечают план коррекции. Участники групп не только получают глубокие знания, но и приобретают такое ценное качество, как чувство ответственности. Чем сложнее предмет, тем важнее использовать такую организацию внеаудиторной самостоятельной работы студентов.

## 8. Синанон – метод

**Цель:** развитие помимо профессиональных знаний, эмоциональной уравновешенности, толерантности к отрицательным эмоциональным действиям, совершенствование волевых качеств.

Перед началом занятия преподавателю следует аргументировано объяснить аудитории, почему необходимо овладеть умениями владеть своим эмоциональным состоянием, так работа выпускника связана с реальными людьми, их недостатками, индивидуальными особенностями, проблемами, неурядицами. Правила игры



### Алгоритм проведения:

1. Каждому из участников, находящимся на "горячем стуле", противоположной командой предлагаются вопросы по теме занятия, а также высказываются реплики, направленные на вызывание негативных реакций, гнева, агрессии;
2. Следует добиваться ответа у игрока, находящегося на "горячем стуле", чтобы убедиться: как он ориентируется в учебном материале, насколько успешно представляет позиции своей команды, насколько сохраняет эмоциональную уравновешенность;
3. Время опроса представителя команды на "горячем стуле" - 2-5 мин;
4. Побеждает эмоционально устойчивая команда.

## 9. Метод SWOT анализа

**Цель:** анализировать и прогнозировать развитие

### Алгоритм проведения:

Для решения любой проблемы, задачи, можно воспользоваться "SWOT-таблицей"

«S» Сильные стороны  
(ресурсы, которые могут помочь в решении проблемы)

«W» Слабые стороны  
(помехи в решении проблемы)

«O» Возможности  
(информация о возможностях, которые принесут решение проблемы новые связи, новые ресурсы)

«T» Угрозы (которые может принести нерешенная проблема)



1 этап. Анализ ситуации (по схеме):

- а) ранжирование круга проблем,
- б) решение проблем (близких и далеких, срочных и важных).

2 этап. Участники в решении проблемы (кто входит, прямые, косвенные участники).

3 этап. Все участники собираются, ведут диалог, приходят к общему решению.

## 10. Кейс – метод

**Цель:** совместными усилиями группы учащихся проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.

### Алгоритм проведения:

Особенности кейс-метода:

1. Обязательная исследовательская стадия процесса

2. Коллективное обучение или работа в группе

3. Интеграция индивидуального, группового и коллективного обучения

4. Специфическая разновидность проектной (исследовательской аналитической) технологии

5. Стимулирование деятельности студентов для достижения успеха

### Технология кейс-метода

По определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, произошедшей в реальной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые студентам нужно получить.

### Классификация кейсов

Иллюстративные учебные ситуации – кейсы, цель которых на определенном практическом примере обучить студентов алгоритму принятия правильного решения в определенной ситуации;

Кейсы с формированием проблемы - кейсы, в которых описывается ситуация в конкретный период времени, выявляются и четко формулируются проблемы;

цель – диагностирование ситуации и самостоятельное принятие решения по указанной проблеме;

Кейсы без формирования проблемы - кейсы, в которых описывается более сложная ситуация, где проблема четко не выявлена, а представлена в статистических данных,

цель – самостоятельно выявить проблему, указать альтернативные пути ее решения;

Прикладные упражнения - описание конкретной жизненной ситуации, предложение найти пути выхода из нее;

цель – поиск путей решения проблемы.

## 11. Метод эвристических вопросов

**Цель:** накапливать дополнительной информации в условиях проблемной ситуации для систематизации уже имеющейся информации.

**Алгоритм проведения:** Эвристические вопросы стимулируют процесс выработки новых стратегий и тактик решения творческой задачи. В практике обучения такие вопросы называют наводящими.

Метод эвристических вопросов базируется на следующих закономерностях и соответствующих им принципах:

1. Проблемности и оптимальности. Путем искусно поставленных вопросов проблемность задачи снижается до оптимального уровня.



2. Дробления информации (эвристические вопросы позволяют осуществить разбивку задачи на подзадачи).

3. Целеполагания (каждый новый эвристический вопрос формирует новую стратегию - цель деятельности).

Достоинство метода эвристических вопросов заключается в его простоте и эффективности для решения любых задач. Эвристические вопросы особенно развивают интуицию мышления, такую логическую схему решения творческих задач. Недостатки и ограничения этого метода заключаются в том, что он не дает особо оригинальных идей и решений и, как другие эвристические методы, не гарантирует абсолютного успеха в решении творческих задач.