

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

**И.С. Клименко**

**Деловые игры,  
имитационные упражнения,  
кейсы**

**УДК 681.324**  
**ББК 32.82**  
**К49**

### **Рецензенты**

**Бияшев Р.Г.** – доктор технических наук, профессор, Республики Казахстан;  
**Бурлаку Н.И.** – доктор экономических наук, профессор, Молдова,  
Независимый университет

### **Клименко И.С.**

Деловые игры, имитационные упражнения, кейсы: учебник / И.С. Клименко. – М.: «КДУ», «Добросвет», 2019. – 128 с. – doi: 10.31453/kdu.ru.91304.0036.

ISBN: 978-5-7913-1104-7

В учебнике представлена методология применения активных методов обучения, иллюстрированная конкретными примерами-сценариями деловых игр, кейсов, имитационных упражнений. Приведенные примеры-иллюстрации носят инвариантный по отношению к предметной области характер. Структура учебника позволяет сделать анализ целесообразности, необходимости и возможности применения конкретной интерактивной технологии на любом этапе жизненного цикла образовательного процесса. Изучение методов, представленных в учебнике позволит заинтересованным лицам расширить набор инструментальных средств, применяемых в системе подготовки кадров разного уровня: от школы до топ-менеджеров крупных компаний.

Учебник предназначен преподавателям ВУЗов, колледжей, школ, а также специалистам по управлению персоналом.

УДК 681.324  
ББК 32.82

**Издательство «КДУ»: 8(495) 638-57-34. [www.kdu.ru](http://www.kdu.ru)**

ISBN: 978-5-7913-1104-7

© Клименко И.С., 2019  
© «КДУ», 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|   |    |
|---|----|
| <b>Введение</b>   | 5  |
| 1 Методологические основы игрового социального имитационного моделирования          | 6  |
| 1.1 Активные методы обучения: история и методология                                 | 6  |
| 1.2 Классификация и общая характеристика активных методов обучения                  | 12 |
| 1.3 Возможные области применения активных методов обучения                          | 14 |
| <b>Глава 2. Деловые игры</b>  | 16 |
| 2.1 Общая характеристика деловой игры   |    |
| 2.2 Базовые модели деловых игр  | 16 |
| 2.3 Сценарии деловых игр  |    |
| ДИ «Стили управления»   |    |
| ДИ «Производственная практика»  |    |
| ДИ «Презентация проектов»   |    |
| ДИ «ФОРД»   |    |
| ДИ «КОМПАС»   |    |
| ДИ «Формирование производственной программы фирмы ABC»                              |    |
| 2.4 Возможные области применения деловых игр  | 26 |
| <b>Глава 3 Имитационные упражнения</b>  | 30 |
| 3.1 Общая характеристика и принципы построения имитационных упражнений              |    |
| 3.2 Достоинства и недостатки имитационного упражнения                               | 32 |
| 3.3 Сценарии имитационных упражнений  | 33 |
| Путешествие астронавтов   |    |
| Катастрофа  |    |
| COMMON (Сообщество)   |    |
| ИУ Внедрение электронного документооборота  |    |
| ИУ Электронный архив  |    |
| ИУ «Аудит информационной безопасности»  |    |
| ИУ «Порядок проектирования комплексного плана защиты инфокоммуникационных объектов» |    |
| ИУ «Ранжирование фундаментальных проблем информационной безопасности»               |    |
| <b>Глава 4 Кейсы - метод анализа конкретных ситуаций</b>                            | 51 |
| 4.1 Общая характеристика метода анализа конкретных ситуаций                         |    |
| 4.2 Порядок проведения занятия с применением метода анализа конкретных ситуаций     | 52 |

|  |            |
|--|------------|
| 4.3 Сценарии кейсов<br>«Охрана труда»<br>Системы электронного документооборота<br>«Аттестация молодого специалиста»<br>«Беседа с претендентом на должность»              | 53         |
| 4.4 Достоинства и недостатки метода анализа<br>конкретных ситуаций   | 60         |
| <b>Глава 5 Метод «мозговая эстафета»</b>   | <b>62</b>  |
| 5.1 Общая характеристика метода мозговой эстафеты  |            |
| 5.2 Сценарии и практикум   | 62         |
| «МАСТАК - руководитель»  |            |
| «МАСТАК - организатор тематической<br>дискуссии»   |            |
| «МАСТАК -первокурсник»: как научиться<br>учиться   |            |
| «МАСТАК -студент - заочник»<br>Метод активного социологического тестирования,<br>анализа и контроля в работе со<br>студентами заочниками (рекомендации<br>преподавателю) |            |
| «МАСТАК – куратор учебной группы»  |            |
| «МАСТАК - Как организовать научную работу в<br>школе»  |            |
| «МАСТАК - Как подготовить и провести игровое<br>занятие»   |            |
| «МАСТАК - Быть или казаться?»  |            |
| <b>Глава 6 Интеграция активных методов обучения в<br/>структуру образовательного процесса</b>  | <b>115</b> |
| 6.1 Цели и задачи преподавателя в процессе реализации<br>интерактивных технологий обучения и развития  | 117        |
| 6.2 Программа семинара «Развитие навыков делового<br>общения   | 119        |
| 6.3 Авторский курс Инновационные технологии в науке,<br>управлении, образовании  |            |
| <b>Заключение</b>  | <b>121</b> |
| <b>Глоссарий</b>   | <b>123</b> |
| <b>Список литературы</b>   | <b>125</b> |

## Введение

Современная система образования, независимо от ее уровня: школа, колледж, ВУЗ, дополнительное образование, система повышения квалификации предъявляет высокие требования к технологическим и методологическим подходам, реализуемым в процессе обучения.

Традиционная система обучения, в основе которой лежит принцип «сиди и слушай» использует различные технологии, которые во многом определяются типом образовательного учреждения: уроки + проектная деятельность в школе; практические занятия и производственная практика в колледже; лекции, семинары, коллоквиумы, лабораторные работы и курсовое проектирование в ВУЗе и т.д.

Все эти методы/технологии обладают, по крайней мере, одним общим признаком: они не мотивируют обучаемых к активному участию в образовательном процессе. Технология, в основе которой лежит принцип «думай и делай» обеспечивает ориентацию участников образовательного процесса на совместное активное участие в процессе обучения.

Методы активного обучения, реализующие интерактивные образовательные технологии, к сожалению не находят пока должного распространения в практике преподавания.

Вузовская практика, система дополнительного образования, которые по умолчанию, должны отличаться от школьных технологий и приемов обучения, как правило, используют классические методы.

Причин тому несколько. Одной из причин является отсутствие методологической и учебной литературы по разработке и внедрению методов активного обучения в практику высшей школы. Предлагаемый учебник, по мнению автора, в некоторой степени позволит заполнить пустующую нишу на полках с литературой по активным методам обучения.

Первая глава учебника «Деловые игры, имитационные упражнения, кейсы» посвящена общим вопросам появления активных методов обучения в практике преподавания и обоснованию необходимости менять отношение к составу и структуре учебного процесса.

Главы 2-5 содержат конкретные описания – сценарии активных методов обучения, позволяющие заинтересованным лицам использовать их непосредственно для проведения занятий или адаптировать их для нужд и потребностей конкретной учебной дисциплины.

Шестая глава содержит рекомендации по системному применению всего комплекса активных методов обучения в практике преподавательской деятельности.

Автор выражает признательность всем участникам семинаров, в процессе проведения которых формировались и шлифовались методологические основы и технологические приемы использования активных методов обучения на всех этапах жизненного цикла системы образования.

# Глава 1 Методологические основы игрового социального имитационного моделирования

## 1.1 Активные методы обучения: история и методология

Проблема управления качеством образования, в том числе высшего, перестала быть узковедомственной проблемой, и эта норма современного общества, несомненно, влияет на формирование рынка труда. Очевиден тот факт, что мы все хотим работать с профессионалами, учиться у профессионалов. Работодатель становится едва ли не единственным «законодателем моды» при определении перечня тех знаний, умений и навыков, которыми должен обладать выпускник ВУЗа, желающий трудоустроиться. Более того, эти требования, как правило, достаточно высоки и, зачастую, противоречивы. Так, работодатель желает получить, в одном лице, профессионала в конкретной предметной области (юриста, программиста, экономиста, педагога и т.д.), обладающего навыками со-организации коллектива, способного к аналитико-исследовательской деятельности, обладающего высокой культурой мышления и исполнительской дисциплины, ориентированного на работу в команде и умеющего принимать решения [34].

Казалось бы, желание понятное, но как реализовать эту модель специалиста? Ответ лежит на поверхности. Необходим переход от узкопрофессиональной, дисциплинарной системы подготовки специалиста к новой модели обучения, в основе которой инновационные технологические и методологические подходы. Идея, на первый взгляд, проста: необходимо перейти от классической схемы обучения: «сиди и слушай» к инновационной схеме «думай и делай».

В то же время, по мнению автора, мало выдвинуть идею, необходимо ответить на два ключевых вопроса, которые должны задавать себе инициаторы любых проектов, нововведений и пр. Вопросы эти таковы: «зачем?» и «как?»

Зачем нужны изменения технологии образовательного процесса, когда есть хорошо известные классические приемы, отшлифованные в течение десятков лет:

- опрос, объяснение нового материала, закрепление пройденного – в школе;
- лекции, семинары, лабораторные и практические занятия в ВУЗе;
- повышение квалификации, стажировки и т.п. – на предприятиях, в учреждениях, организациях.

Это известные элементы образовательного процесса, для которых создан и реализуется единый технологический прием: монолог. Монолог, который не предполагает активности участников процесса и не предусматривает сотрудничества в процессе обучения. Для повышения качества обучения ситуацию нужно менять и переходить от монологов к

диалогам, дискуссиям, тренингам и другим технологическим приемам, обеспечивающим формирование навыков такой деятельности, которой требует предметная область и сложившаяся ситуация [18].

Ответ на вопрос «как?» также очевиден. Активные методы обучения – это тот методологический и технологический ресурс, который позволяет перейти к педагогике сотрудничества и качественному изменению процесса обучения. В подтверждение этому вспомним некоторые факты из истории и философии науки об управлении.

Известно, что в основе некоторых научных дисциплин таких, как исследование операций, первоначально была заложена концепция игры. «Проигрывание» операций на игровом поле с использованием моделей прямого подобия переросло в концепцию математического моделирования с использованием знаковых моделей и моделей косвенного подобия [35].

В то же время, в исследовании операций априори предполагается наличие, по крайней мере, двух участников: лица, принимающего решение (ЛПР) и операциониста – специалиста по исследованию операций.

От ЛПР требуется научно обоснованный подход к принятию решения, в основе которого лежат принципы системности. То есть, необходимо не только проводить анализ состояния системы, для которой принимается решение, но и следует оценивать влияние взаимосвязей изучаемой системы с внешним миром. Обоснование принимаемого решения не может быть эффективным вне зависимости от внешних условий. По степени связанности с внешней средой задачи принятия обоснованного решения можно разделить на соответствующие уровни:

- 1 уровень – задачи управления технологическими процессами;
- 2 уровень – задачи управления организацией технологического процесса;
- 3 уровень – задачи оптимизации распределения ресурсов;
- 4 уровень – задачи адаптивного управления.

Задачи первого и второго уровней, как правило, представляют собой задачи локального характера. Решение таких задач может основываться на применении современных методов оптимизации технических и организационно-технических систем. Задачи третьего и четвертого уровней – это задачи оптимизации систем, обладающих поведением. Для решения таких задач необходимо применение методов, основанных на классической оптимизации с учетом влияния бихевиоральных факторов.

Таким образом, проблема сводится к тому, что качество принимаемых решений зависит от выбранных методов обоснования этих решений. Существует множество классификаций методов выбора, каждая из которых построена в соответствии с целями и задачами конкретного исследователя.

Интересным представляется деление всех существующих методов обоснования выбора на два класса: формализованные методы и неформализованные методы (методы игрового социального имитационного моделирования).

Исследования по применению формализованных методов обоснования принимаемых решений хорошо известны и получили признание.

В то же время, методика обоснования принимаемых решений, в основе которой лежат формализованные модели, имеет ряд недостатков: жесткую зависимость от способа представления исходных данных, выбранного метода оптимизации. Отсутствие достоверных данных о действующих факторах или недостаточно полное описание взаимодействия исследуемой системы с внешней средой приводит к получению неадекватных результатов.

Исследование операций, как самостоятельная научная дисциплина долгое время выступала в роли увлекательной, но в то же время абстрактной области математических построений. Начиная с 60-х годов, значительное развитие получают методы оптимизации, основанные на использовании методов исследования операций. Математический аппарат, разработанный для оптимизации военных операций, начинает работать на задачи управления социально-экономическими системами. Одной из основных проблем реальных систем является проблема обоснования принимаемых решений. Методы исследования операций, как правило, имеют дескриптивный характер.

Нормативный и инструктивный аспекты управления сложными системами в исследовании операций, как правило, не рассматриваются. Именно отсутствие описания нормы поведения в сложных управленческих ситуациях сделало процедуру обоснования принимаемого решения одной из основных проблем реальных практиков управления. Существующая теория принятия решений, глобальная и всеобъемлющая на первый взгляд, использует различные методики обоснования принимаемых решений. Независимо от используемого метода существуют общие принципы, на которых базируется процедура принятия решения. Представляя любую управленческую ситуацию, как операцию, для которой нужны ресурсы и должен быть результат предлагается создавать обобщенную модель ситуации, в основе которой лежит идея оптимальности. Эта идея заложена в основу многих методов математического моделирования и, как средство обоснования принимаемых решений, имеет ряд недостатков. Формулировка цели в виде количественного критерия становится не целью, а некоторым ее условным отображением, моделью, следовательно, появляются все недостатки, связанные с моделированием сложных систем. Вторым существенным недостатком идеи оптимальности является то, что ситуация, как правило, рассматривается как самостоятельная система, то есть вне связи с внешней средой. Применительно к системам управления производством такое локальное знакомство с проблемой может дать результаты, далекие от реальных. При решении оптимизационных задач имеет место следующая ситуация:

- отсутствует процедура согласования целей лиц, принимающих решение и выполняющих решение задачи;



- информационное обеспечение задачи ориентировано на конкретную ситуацию и не устанавливает связей с внешней средой;
- исполнитель не имеет информации о глобальной цели;
- управление ситуацией осуществляется после решения задачи;
- как правило, не рассчитываются «запасные» варианты на случай изменения условий.

Несмотря на эти недостатки моделирование, как инструментальное средство решения оптимизационных задач, получило широкое распространение [41].

Очевидно, что формализованные методы требуют от лица, принимающего решения (ЛПР) серьезной математической подготовки. Такая «несовместимость» практиков - управленцев с теорией - это проблема, которую можно решать, по крайней мере, двумя способами:

- попытаться обучать хозяйственников методам оптимизации; этот способ был реализован в какой-то мере в отраслевых институтах повышения квалификации руководящих кадров; результативность этого способа могла бы стать предметом отдельного исследования; но даже поверхностное изучение этого вопроса позволяет утверждать, что обучить управленцев-практиков методам оптимизации с применением математического аппарата и компьютеров возможно, а будут ли обученные применять эти методы и средства в реальных условиях, в условиях высокой ответственности за последствия сделанного выбора - однозначного ответа нет;

- второй способ решения проблемы – альтернатива первому – предлагает ввести в группы лиц, ответственных за принятие решения (ЛПР) консультантов – операционистов, то есть специалистов по постановке задач и методам исследования операций; этот способ известен и имел практическую реализацию.

Данные опроса руководителей предприятий [27] по поводу использования ими в практике управления научных методов обоснования принимаемых решений показывают, что научные методы обоснования принимаемых решений используются в практике управления руководителями новой формации, то есть имеющими высшее образование и сравнительно небольшой опыт руководящей работы. Ими же отмечены основные трудности, с которыми приходится встречаться в повседневной практике:

- известные и распространенные методы моделирования не обладают достаточной гибкостью;

- как правило, отсутствует современное программное обеспечение, ориентированное на решение конкретных задач;

- привлечение экспертов в области исследования операций к решению задач текущего и оперативного управления практически невозможно.

Второй класс содержит определенный набор методов игрового социального имитационного моделирования, который достаточно успешно применяется для решения задач различного назначения и уровня.

Идея использования игры, как способа определения путей решения проблемы известна достаточно давно. Собственно, в основе исследования операций, как научной дисциплины, первоначально была заложена концепция игры: «проигрывание» операций на игровом поле с использованием моделей прямого подобия переросло в концепцию математического моделирования с использованием знаковых моделей и моделей косвенного подобия. Возможности, которые предоставляет математическое моделирование при решении задач практического управления сложными системами, рассматривались выше.

Какие возможности были утрачены в процессе перехода от игры к математическим символам?

При реализации алгоритма принятия решения методами исследования операций в качестве главного недостатка определялась необходимость разделения функций между участниками операции: сбор информации, ее подготовка, обработка и принятие решений – все эти функции выполняются различными участниками процесса, причем степень согласованности действий и обеспеченности информацией, как правило, очень низка.

Существующие методы игрового социального имитационного моделирования, позволяют снять обозначенный недостаток, так как перед участниками ставится общая задача: разработка системы критериев и определение эффективной стратегии выбора. Неформализованные методы принятия решений можно также разделить на две группы: неигровые методы и имитации (игры), причем наибольший интерес представляют игры, как самостоятельный класс.

Первые деловые игры были разработаны и внедрены в СССР. Интересным представляется то, что разработка и внедрение деловых игр начиналась для решения производственно-технических и организационно-технических задач, затем разрабатывались игры для решения задач управления и проведения переподготовки и аттестации кадров.

Начало игрового движения можно отнести к 30 годам XX века, а первой деловой игрой в СССР, и как оказалось, в мире была деловая игра «Пуск цеха», разработанная специалистами Ленинградского инженерно-экономического института для Лиговского завода пишущих машин и проведенная в июне 1932 года. Работа по разработке и внедрению деловых игр велась до 1938 года, после чего игротехническое движение оказалось под запретом.

Второе рождение деловых игр произошло в конце 60-х годов XX века. Возрождение и развитие движение получило благодаря работам М.М. Бирштейн, Р.Ф. Жукова, Т.П. Тимофеевского и др. Именно в это время появляются первые опыты внедрения деловых игр в практику преподавания в ВУЗах, институтах повышения квалификации. «Сегодня деловую игру

можно рассматривать как новую область деятельности и научно-технического знания, как имитационный эксперимент, как форму ролевого общения, как метод исследования и решения производственных задач (М.М. Бирштейн)» предприятий [7].

Система высшего профессионального образования, основанная на классических методах обучения и старых дидактических методах, имеет ряд достоинств. Наряду с достоинствами имеются и недостатки. Одним из таких недостатков является то, что нередко в процессе обучения происходит подмена целей – не знания, умения и навыки становятся целью, а получение сертификата об образовании. Говоря об обучении в ВУЗе, помним, что это не только обучение профессии, но и формирование личности. Именно поэтому так важен психологический аспект преподавания, то есть важно, *как преподавать*. Не менее важно и *что преподавать*: ведь профессиональная подготовка должна обеспечивать такие знания, умения и навыки, которые позволяют специалисту решать задачи разного уровня сложности и ответственности: от исполнительского уровня (работа по инструкции) до уровня, который требует навыков аналитической, исследовательской, координирующей деятельности.

Предметное (дисциплинарное) преподавание с одной стороны дает узкую профессиональную направленность, с другой стороны готовит специалистов «широкого» профиля. И в этом суждении нет противоречия.

Проблема состоит в том, что классические формы обучения не позволяют учесть личностные качества каждого участника процесса обучения, сложившиеся внутригрупповые связи, более того, подготовка профессионалов ведется, как правило, теоретическая, без учета того, какие задачи (по степени сложности) ему придется решать в реальной практике. Все вышперечисленное снижает мотивацию к обучению, а значит и эффективность процесса обучения.

Инновационные технологии, к которым можно отнести методы игрового социального имитационного моделирования методы игрового социального имитационного моделирования обеспечивают обмен информацией в ходе игры, формирование и выявление различных точек зрения участников, вынужденную активность, взаимное влияние участников, формирование системы взаимодействия между участниками и т.д.

Системное применение этих методов в учебном процессе позволяет достичь нескольких целей, в том числе, формирование профессиональных компетенций, повышение уровня общей культуры и социальной активности выпускника образовательного учреждения, его конкурентоспособность в современном мире [36].

Разнообразная палитра методов игрового социального имитационного моделирования, которая будет представлена в следующих разделах книги, может быть реализована не только в процессе преподавания практически всех изучаемых в ВУЗе дисциплин. Имеются примеры использования ИСИМ

в системе повышения квалификации учителей, библиотекарей, руководителей подразделений промышленных предприятий и ВУЗов.

В то же время практика показывает [11], что применение методов игрового социального имитационного моделирования в системе высшего профессионального образования и практике управления не находит должного распространения. Тому есть несколько причин, в том числе отсутствие пособий для желающих изучить многолетний опыт московской, питерской и киевской школ активных методов обучения, отсутствие практического опыта по применению апробированных разработок и т.п.

Автор надеется, что предлагаемый учебник станет настольной книгой преподавателей и будет способствовать распространению и внедрению инновационных технологий в научные исследования, практику управления и преподавательскую работу.

## **1.2 Классификация и общая характеристика активных методов обучения**

В практике игротехнической работы принято различать следующие активные методы обучения [23]:

- деловые игры
- имитационное упражнение (ИУ) - тренинг;
- кейс - анализ конкретной ситуации (АКС);
- эвристические методы: игровое проектирование (ИП) и мозговая эстафета метод активного социологического тестированного анализа и контроля («МАСТАК»).

Перечисленные методы имеют определенную структуру и признаки.

**Имитационное упражнение (ИУ).** ИУ характеризуется следующими признаками:

- наличие сложной задачи, проблемы, как правило, имеющей однозначное решение, известное преподавателю, но не обучаемым;
- формирование преподавателем вопросов по проблеме;
- наличие соревнующихся групп;
- разработка группами вариантов решения проблемы;
- обсуждение вариантов;
- подведение итогов и оценка соответствия найденного решения.

**Метод анализа конкретных ситуаций (АКС)/кейс** - характеризуется следующими признаками:

- наличие сложной задачи, проблемы, как правило, не имеющей однозначного решения;
- формирование преподавателем вопросов по проблеме;
- наличие соревнующихся групп;
- разработка группами вариантов решения проблемы;
- обсуждение вариантов;

- подведение итогов и оценка эффективности вариантов.

При проведении занятия с использованием кейсов используют, по крайней мере, четыре типа ситуаций:

- ситуация-иллюстрация – используется для наглядного представления (демонстрации) устройства, способа действия, объекта, процесса;
- ситуация-упражнение – используется для обучения правилам, положениям, приемам решения типичных, часто повторяющихся задач;
- ситуация-оценка – используется для оценки эффективности выбранной стратегии;
- проблемно-ориентированная ситуация (реальная или смоделированная) – используется для решения конкретной проблемы.

Особенность данного метода в том, что поиск правильного решения ведется в течение занятия.

**Деловые игры** характеризуются следующими признаками:

- наличие проблемы;
- наличие общей цели у игрового коллектива;
- наличие различных ролей;
- различие интересов участников;
- моделирование и учет внешних возмущающих воздействий;
- принятие и реализация в ходе игры последовательности действий, причем принятие последующего решения зависит от предыдущего;
- наличие такой системы стимулирования, которая побуждает участников игры действовать «как в жизни», в случае необходимости подчинять интересы одного участника общей цели игровой группы, обеспечивает объективную оценку вклада каждого участника.

**Разыгрывание ролей** – основные признаки:

- наличие проблемы;
- различие интересов участников;
- взаимодействие участников посредством обсуждения проблемы (дискуссия).

**Игровое проектирование** – это способ решения (или обучения процессу поиска решения) сложной инженерной задачи. Данный метод имеет ряд особенностей:

- наличие сложной инженерной проблемы;
- наличие игровых групп, в которых разрабатываются варианты решения проблемы;
- распределение ролей: авторы проекта (конструкторы), рецензенты, эксперты;
- имитация заседания экспертного (научно-технического) совета, на котором проходит публичная защита проектов.

***Метод активного социологического тестированного анализа и контроля*** – « мозговая эстафета» - технология, разработанная проф. Жуковым Р.Ф.- это специальный метод, возможности которого уникальны, переоценить значимость «мастаковского» подхода невозможно.

Порядок проведения занятия с применением метода активного социологического тестирования, анализа и контроля будут подробно представлены в пятом разделе пособия.

### **1.3 Возможные области применения активных методов обучения**

Наибольшее распространение активные методы обучения получили в практике подготовки специалистов для решения задач различных классов: исследовательских, производственных, учебных, экономических, технических, управленческих[12,19].

При решении *исследовательских задач* активные методы применяются для изучения и анализа эффективности управления сложными системами.

Целью игры, как правило, является формирование банка данных о поведении системы и определение возможных вариантов изменения структуры и состава системы. Цель анализа - введение инноваций в структуру исследуемой системы, стратегию ее жизнедеятельности и т.д.

*Производственные задачи* решают проблемы оптимизации распределения ресурсов, выбор оптимального маршрута, загрузки и замены оборудования и т.д. Применение игровых методов для решения задач такого уровня позволяет определить оптимальную стратегию производственного планирования. Возможно использование методов игрового социального имитационного моделирования для решения задачи развития мощностей, при этом определяются пропорции между добычным и обрабатывающим комплексами.

*Учебные задачи* - предназначены для формирования знаний, умений и навыков. Применение игровых методов в обучении дает положительный эффект при подготовке и переподготовке специалистов различных уровней образования (школы, колледжи, ВУЗы и ИПК).

Разделение задач на классы не означает, что имеет место жесткое закрепление вида игрового занятия за определенным классом задач. Напротив, одно из достоинств методов игрового социального имитационного моделирования в том и состоит, что, игра, используемая в качестве учебной, может быть адаптирована на решение реальных производственных задач, а при проведении серии однотипных игр накопленный материал может использоваться в исследовательских целях.

При решении *экономических задач* решаются вопросы отыскания экстремума функции полезности. Применение игровых методов для решения задач этого класса позволяет:

- корректно сформулировать критерий эффективности функционирования исследуемой системы; выбрать метод оптимизации, адекватный условиям;
- оценить предполагаемый результат; провести вариантный анализ полученного оптимального решения;
- вводя фактор случайного возмущающего воздействия, «проиграть» дополнительные варианты; определить набор оптимальных стратегий поведения в условиях неопределенности и установить ранг каждой стратегии.

Обучение методике решения задач такого класса позволяет получить двойной эффект:

- профессиональная подготовка специалиста в области экономики;
- формирование аналитико-исследовательских навыков решения задач в условиях неопределенности.

*Технические задачи* решают вопросы разработки, проектирования и создания сложных технических систем. Решение задач этого класса предполагает использование комплекса формальных и неформальных методов. Решение технической задачи должно начинаться с использования игровых методов, так как именно игровые методы позволяют формировать концепцию функционирования проектируемой системы уже на этапе осмысления проблемной ситуации. Неигровые методы, такие как метод мозговой атаки, метод синектики применяются для определения способов решения проблемы или задачи. Собственно решение задачи проводится с использованием формального моделирования, методов классической оптимизации и методов исследования операций. Анализ результата, определение его соответствия целям, поставленным в начале, проводится с помощью игровых методов.

*Управленческие задачи*, в том числе реинжиниринг бизнес-процессов, решают вопросы оптимизации управления. Оптимизация управления сложными системами с помощью игровых методов позволяет учесть объективные условия проведения операции, случайные воздействия на исследуемую систему и их последствия, поведенческий аспект участников операции. Применение игровых методов при решении задач оптимизации управления позволяет:

- определить ценностные ориентации участников игры; сформировать работоспособный коллектив, ориентированный на решение реальных задач.

## Глава 2 Деловые игры

### 2.1 Общая характеристика деловой игры

Деловая игра – это процесс построения модели принятия решения в условиях, приближенных к реальному производственному /управленческому эпизоду. Такая синтетическая интерактивная форма объединяет в себе важнейшие признаки всех методов игрового социального имитационного моделирования.

Признаки деловых игр:

- необходимость моделирования реальной ситуации;
- общая цель игрового коллектива;
- наличие ролей и иерархия ролевых функций;
- наличие системы стимулирования участников;
- коллективная ответственность за последствия принятого решения

Деловые игры классифицируются

- по назначению: учебные, исследовательские, производственные, экономические, универсальные;
- по масштабу времени, предусмотренному в игре: игра в реальном масштабе времени; игра в условно-измененном времени;
- по способу взаимодействия между игровыми группами: игры с автономным форматом работы; игры, предусматривающие межгрупповое взаимодействие;
- по способу обработки информации: ручной счет; использование программно-аппаратных средств; смешанный формат.

### 2.2 Базовые модели деловых игр

**Деловая игра « Доклад и дискуссия».** *Общие сведения.* Впервые ДИ «Доклад и дискуссия» была представлена на Ленинградской школе деловых игр [62].

*Предварительный этап.* На данном этапе руководитель игры (преподаватель) определяет тематику занятия, формирует игровые группы, (количество игровых групп 3-5), ставит перед каждой группой конкретную задачу, доводит до сведения участников «цену вопроса», то есть систему оценивания работы в ходе игры.

*Собственно игра.* Представление групп (« визитная карточка»: имя и девиз группы). Определение очередности выступления (жребий); определение игровой группы, которая будет выполнять функции арбитража. Доклады групп, вопросы от групп-соперников, ответы на вопросы.

Подведение итогов выполняется арбитрами по каждой группе по следующим позициям: оценка за «визитку»; оценка за доклад; оценка за вопросы; оценка за ответы; штрафы за некорректное поведение.

*Послеигровой анализ* проводит руководитель игры (преподаватель).



Основная цель этого этапа сделать выводы о том, насколько достигнуты цели, поставленные на этапе подготовки к занятию, оценить результаты и средства их достижения, оценить эффективность использования времени, отведенного на игру и т.п.

*Заключительный этап* – это способ «выгрузки из игры» ее участников. Как правило, во всех игровых занятиях возникают проблемные ситуации: неверно понятый вопрос, критические высказывания в адрес групп-соперников и т.п.

Для перехода группы из формата игры в формат обычного, стандартного занятия рекомендуется завершить игровое занятие такими приемами: «пожелания группам – соперникам», «комплимент сидящему рядом по поводу его профессиональных качеств и т.п.

**Деловая игра «Конкурс проектов».** *Игровая ситуация.* В игре моделируется защита проектов слушателей. Принципиальное отличие от игры «Доклад и дискуссия» состоит в том, что вводится дополнительный формат в обсуждение: рецензирование представленного проекта.

*Основная цель:* рецензирование представленного проекта выполняется группами соперниками в соответствии с назначенной ролью: критики, конформисты, реалисты. Смена ролей идет «по кругу», то есть каждая группа отработает во всех режимах: докладчик, критик, конформист, реалист, из чего следует, что игровых групп должно быть четыре.

Арбитраж выполняет оценивание работы каждой группы не только по содержанию, но и по соответствию роли на данном этапе игры.

На заключительном этапе анализируется не только достижение цели, но и то, как группы отыграли свои роли: насколько корректна и обоснована была критика, смогли ли конформисты найти то положительное, что есть в каждом из представленных проектов, насколько обоснован вердикт реалистов о приеме/неприеме к исполнению проектов/

**Деловая игра «Стили управления»** . В основе игры «Стили управления» лежит прототип игры «Доклад и дискуссия». ДИ «Стили управления» нашла достаточно широкое применение в практике ВУЗовской работы в рамках учебных курсов «Информационные системы бизнеса» «Инновационные технологии в науке, управлении, образовании», «История и методология науки управления», а так же на курсах повышения квалификации топ-менеджеров [26] .

Цели игры: игровая цель - набрать как можно больше баллов за доклад, вопросы и ответы, презентацию своей игровой группы.

Учебные цели на разных этапах обучения ставились различные: при организации текущего контроля знаний ставилась задача проверить знание обучающихся по разделу курса; при организации рубежного/итогового контроля выполнялась проверка профессиональных компетенций; при проведении игры с производственниками и топ –менеджерами оттачивались

навыки выступлений по заданной тематике, корректные приемы аргументации в дискуссии, формировались представления о связи между эффективностью работы предприятия /организации и стилем управления.

Ход игры: игра проходит в 4 этапа.

*Первый этап* (доигровой): определение темы игры, формирование игровых групп, определение регламента игры (время, отведенное на доклад; число вопросов), составление индивидуальных заданий для игровых групп, изучение теории по тематике игры, подбор материала и т.д.

*Второй этап* - это собственно игра. Участники игры, разбитые на игровые группы, получают задание подготовить визитную карточку группы (название группы и девиз). Оценивается «визитка» по трехбалльной системе. Порядок выступления определяет жребий. Арбитрами могут быть преподаватели, присутствующие на занятии или эта роль поручается одной из игровых групп (по жребию). Независимо от того, кто выступает в роли арбитра, преподаватель, ведущий игру, оценивает работу игроков.

Каждый арбитр оценивает работу группы на всех этапах игры:

- «визитка» -3 балла,
- содержание доклада, его соответствие тематике игры, актуальность, оригинальность идей и т.п. -10 баллов,
- форма представления доклада (презентации, диаграммы, графики и т.п.)-5 баллов;
- вопрос- 3 балла
- ответ -3 балла.

Количество вопросов необходимо регламентировать, оптимальный вариант - не более трех от каждой группы. На предварительном этапе участникам игры необходимо дать разъяснение о том, как будут оцениваться вопросы. За вопрос, который требует однозначного ответа типа «да/нет», участники игры получают 0 (ноль) баллов. Целесообразно задавать вопросы развернутого характера, например, вопросы на уточнение или разъяснение. Интересными и перспективными, с точки зрения игры, являются «провокационные» вопросы, ориентированные на проверку знаний участников.

Игра проводится по схеме: доклад 1 группы, вопросы от 2, 3, 4 групп, ответы, доклад второй группы, вопросы от 2,3, 4, 1 группы и т.д. « по кругу».

*Третий этап.* На данном этапе каждая группа высказывает суждение по поводу сделанного доклада. Формат выступления е регламентируется. Суждение может содержать положительные или отрицательные оценки. Основное требование к этим выступлениям корректность, лаконичность, наличие аргументации.

После того, как сделаны все доклады, заданы все вопросы и заслушаны ответы, а участники игры выступили с суждением по поводу услышанных докладов, арбитры подсчитывают баллы, на это отводится не более трех минут. В это время, для выгрузки из игры можно группам дать

задание а) сделать комплимент соперникам или б) закончить фразу «мы – это...».

*Четвертый этап.* Подведение итогов игры.

Следует отметить особо, что этот этап не менее важен, чем сама игра.

Помимо естественного интереса участников и желания получить ответ на вопрос «кто победил?» на этом этапе преподаватель должен сделать анализ результатов игры и сравнить полученные результаты с теми целями и задачами, которые ставились на доигровом этапе.

**Важно:** преподаватель должен отметить полноту достижения игровых целей (набранные баллы), полноту достижения учебных целей, а именно: «мы показали знания основ теории по изученному предмету, продемонстрировали навыки применения теории на практике», «мы учились и научились делать лаконичные, но полноценные по содержанию доклады», «мы научились правильно задавать вопросы», «мы поняли, что основой успешного сотрудничества является умение слушать собеседника и корректное поведение» и т.д. Первыми на этом этапе выступают арбитры, которые озвучивают балльную оценку по каждой группе, арбитры могут сделать дополнительные комментарии по самым удачным/неудачным вопросам/ответам.

После выступления арбитров итоги подводит преподаватель, ведущий игру. Он обобщает балльную оценку арбитров и проводит после игровой анализ.

Игра завершается награждением победителей или присвоением участникам игры званий и степеней в различных номинациях, типа «самый красноречивый докладчик», «самый остроумный отвечающий», «самый корректный вопрошающий» и т.п.

**Деловая игра «Производственная практика».** Игра предназначена для решения проблем, связанных с организацией производственных практик студентов/магистрантов. Основная проблема состоит в том, что предприятиям невыгодно принимать на рабочие места низко квалифицированный персонал (студентов). Для ее решения ВУЗам необходимо разработать систему взаимодействия с предприятиями на взаимовыгодных условиях, что позволит повысить качество подготовки специалистов с помощью организации производственных практик по программам непрерывной подготовки.

Один из подходов к решению проблемы состоит в том, чтобы привлекать представителей предприятий баз практик и потенциальных работодателей к разработке программ практик; формировать трехсторонние договоры сотрудничества, обеспечивать студентов рабочими местами на время прохождения практик в течение всего срока обучения.

В то же время, коммерциализация образования и переход производственных предприятий в новые формы собственности, новые формы

социально-экономического партнерства дают возможность поиска новых форм сотрудничества в триаде «ВУЗ-студент-предприятие».

Задача ВУЗа состоит в том, чтобы у этого трехстороннего союза была общая цель: формирование квалифицированного, конкурентоспособного специалиста.

Основной целью игры являлось выявление мнения участников по проблеме организации практики и, по возможности, формирование такой системы организации практики, которая устраивает все стороны-участницы данного процесса.

*Порядок проведения игры.* Игра проводилась по схеме «доклад и дискуссия». На подготовительном этапе, который можно проводить задолго до игрового занятия, формируются игровые группы, определяется тема дискуссии, и ставятся конкретные задачи каждой игровой группе.

В данном случае для проведения игрового занятия были сформированы три игровые группы, в первой группе были только студенты, во второй – только преподаватели, в третьей - представители работодателя и ВУЗа.

Все игровые группы получили одинаковое задание: подготовить доклад на тему «Как организовать производственную практику». В докладе должны быть отражены все аспекты организации производственной практики на предприятии, основные цели и задачи практики в соответствии с Государственным стандартом образования по специальности и не противоречить интересам предприятия- базы практики.

Этап собственно игры проходил по схеме: визитка группы; доклад; вопросы от групп соперников; ответы на вопросы.

Арбитражная группа оценивала доклады по форме и содержанию, поощрялось наличие иллюстративных материалов; высокими баллами оценивались вопросы, требующие развернутых ответов.

После игровой анализ состоял в том, что арбитражная группа подвела итоги, определила победителя. Доклады групп были подвергнуты тщательному анализу, наиболее интересные предложения доработаны и представлены впоследствии в виде Положения о производственной практике, в котором выделены основные этапы и принципы организации производственных практик:

- подготовительный этап: поиск предприятия, готового к сотрудничеству;
- формирование договора сотрудничества, который решает две основные задачи: сквозное прохождение практики студентами определенной специальности; персонификация руководителей практики от предприятия и создание им выгодных условий;
- определение целей и задачи практики с учетом специфики предприятия;
- разработка программы соответствующей практики (учебной, производственной, технологической, преддипломной) с участием

представителя предприятия базы практики, так как это позволяет учесть приоритеты работодателя в части умений и навыков практикантов, возможности предприятия и т.п.

– проведение организационного собрания со студентами и распределение их по местам практики;

– проведение итоговой конференции по результатам прохождения практики с участием руководителя практики от предприятия.

Опыт показал, что такая организация производственных практик имеет определенные преимущества и позволяет повысить качество подготовки специалистов. Проведенные исследования показали, что существует прямая сильная связь между качеством подготовки специалистов и эффективностью прохождения практик: коэффициент корреляции, между средней оценкой за практику и оценкой, полученной на государственном экзамене, составляет 0,913; коэффициент корреляции, между средней оценкой за практику и оценкой, полученной на защите дипломного проекта, составляет 0,844.

**Деловая игра «Презентация проектов».** Идея игры заключается в том, что конкурсанты выставляют свои проекты, а экспертные группы делают по ним заключение. Перечень основных учебных целей традиционный: проверка знаний по теории курса, формирование умений, навыков и профессиональных компетенций и т.п. Кроме того, данная схема предполагает работу экспертных комиссий в разном жанре. Как правило, формируются три типа экспертных групп: «оптимисты», задача которых состоит в том, что бы хвалить представленный проект, «пессимисты», задача которых состоит в критической оценке представленного проекта.

*Порядок проведения игры.*

Доигровой этап: формируются игровые группы по 4-6 человек, определяется тема занятия и проводится проблематизация. Обучающимся предлагается разработать проект. Здесь возможны варианты:

1. Всем игровым группам дается единое задание, например, разработать структуру сайта кафедры или разработать план работы кафедрального научного общества.

2. Игровые группы получают возможность создавать разные проекты; такая схема удобна при проведении защиты проектов с целью проверки знаний по курсу. Например, используя различные методы исследования операций составить предложения по повышению эффективности работы малого частного предприятия типа станции техобслуживания, мини-пекарни и т.п.

Независимо от выбранного варианта задача преподавателя состоит в том, что бы участники игры поняли суть задания и представляли четко ожидаемые результаты. Кроме того, даются пояснения по системе оценивания проекта, подчеркивается, что доклад, подготовленный заранее, получает баллов меньше, чем вопросы и ответы по существу проекта, сформулированные, что называется, по ходу игры

*Собственно игра* начинается с представления групп. Далее процесс проводится «по кругу»: доклад, вопросы от соперников, ответы, резюме. Жеребьевкой из четырех игровых групп определяется группа арбитров, которая будет оценивать работу проектантов и роли участников на первом круге (оптимисты, пессимисты, реалисты). Бланк оценивания, представленный в таблице 1, выдается каждому члену арбитражной группы. Преподаватель, ведущий игру, ведет оценивание по той же схеме, но с учетом учебных целей занятия: идеально представленный проект, содержащий ошибочные сведения, не может получить высокие оценки. Количество вопросов может быть различным, как правило, не менее трех и не более пяти, все зависит от времени.

Таблица 1 - Бланк оценивания проектов

| Группа | «Визитная карточка»<br>3 балла | Доклад<br>10 баллов | Вопросы/Отв<br>ты<br>от 0 до 3<br>баллов<br>за каждый | Резюме (по 5<br>баллов) |                    |                  |
|--------|--------------------------------|---------------------|---|-------------------------|--------------------|------------------|
|        |                                |                     |   | амплуа                  |                    |                  |
|        |                                |                     |   | опти<br>мист<br>ы       | песс<br>ими<br>сты | реал<br>ист<br>ы |
| I      |                                |                     |   |                         |                    |                  |
| II     |                                |                     |   |                         |                    |                  |
| II     |                                |                     |   |                         |                    |                  |

*Подведение итогов.* Это наиболее ответственный этап игры и важно его «не скомкать». Заранее нужно определиться, как будут высказываться арбитры: каждый озвучит свою оценку и аргументирует ее или будет озвучено общее мнение. Практика показывает, что первый вариант целесообразно применять при работе с группами, в которых участники – представители предприятий, организаций, получающее дополнительное образование или повышающие свою квалификацию; второй вариант - обезличенная оценка,- наиболее приемлем, для учебных студенческих групп.

Итоги подводит преподаватель, который делает полный анализ происходящего в аудитории:

- Поставленные учебные цели и степень их достижения.
- Поставленные игровые цели и степень их достижения.
- Активность групп и каждого участника.
- Соорганизация в группах: наличие «рабочих лошадок», лидеров и иждивенцев.
- Количественные показатели работы: за что снижены оценки докладчикам, чьи вопросы были яркие, а чьи просто формальны, чьи резюме необъективны и т.п.

«Выгрузка из игры». Очень важно сделать переход от игрового формата к

обычному учебному процессу, при этом «негативные» моменты игры (трудные вопросы, критика и т.п.) не должны проецироваться на отношения участников игры друг к другу. Поэтому в шуточной форме можно выполнить несколько заданий, например, комплимент, не связанный с игрой, рядом сидящему участнику игры и т.п.

### **Деловая игра «ФОРД» (Формирование организационных и распорядительных документов).**

Цель игры: формирование профессиональных компетенций в части создания основных видов организационных и распорядительных документов предприятия/организации в электронном виде.

Задачи игры:

- составить организационную структуру предприятия в соответствии с миссией организации и фондом заработной платы;
- составить Устав организации, ее штатное расписание,
- разработать информационную модель документооборота;
- определить функционал сотрудников в соответствии со штатным расписанием; прописать его в должностных инструкциях.

*Порядок проведения игры*

1. Предварительный этап : формирование рабочих групп (РГ), выбор рабочей группой «своей» организации; распределение функций внутри группы.
2. Основной этап: определение учебных и игровых целей; определение регламента: презентация доклада 10 минут, ответы на вопросы не более 15 минут для каждого игрового звена.
3. Заключительный этап: подведение итогов; после игровой анализ: степень достижения игровых и учебных целей каждой группой; типичные ошибки, способы их предупреждения.
4. «Выгрузка» из игры : пожелания партнерам по команде, соперникам, ведущему игры.

Исходные данные по организациям

Вариант 1. ООО «Монитор». Сеть магазинов

Миссия компании: Реализация компьютерной и цифровой техники оптом и в розницу юридическим и физическим лицам.

Вариант 2. ООО «Азбука». Образовательный центр

Миссия компании: Предоставление юридическим и физическим лицам образовательных услуг (компьютерные курсы)

Вариант 3. ООО «КМВ-тур». Тур-агентство

Миссия компании: Предоставление юридическим и физическим лицам туристических услуг на территории РФ, а так же ближнего и дальнего зарубежья

Вариант 4. ООО «Вы-Мы\_Ты-Я». Кадровое агентство

Миссия компании: Предоставление юридическим и физическим лицам услуг по поиску сотрудников и устройству на работу.

Вариант 5. ООО «Дайджест». Рекламное агентство

Миссия компании: Предоставление юридическим и физическим лицам рекламных услуг (в печатных изданиях, на радио- и телевидении, в сети Интернет, на растяжках на улицах города).

Примечание. В основе игры прототип «Доклад и дискуссия».

### **Деловая игра КОМПАС (Комплексный план активного сотрудничества)**

**Цель игры:** формирование профессиональных компетенций в разработки плана комплексной защиты объекта информатизации.

**Описание ситуации.** Анализ системы обеспечения информационной безопасности фирмы «АВС» показал положительную динамику ущерба от успешных атак злоумышленников на сервер компании. Руководством поставлена задача исправления сложившейся ситуации.

Структура игрового комплекса:

Разработчики плана -2 игровых звена.

Экспертная группа, в задачу которой входит анализ планов, формирование комплексного плана и представление его руководству- 1 игровое звено.

Руководство компании -1 игровое звено.

Игровые роли звеньев определяются жеребьевкой.

*Порядок проведения игры*

1. Предварительный этап: формирование рабочих групп (РГ), распределение функций внутри группы; выдача заданий для формирования планов технической и программно-аппаратной защиты сервера. Этот этап проводится заранее, до начала занятий по защите представляемых проектов.

2. Основной этап: определение учебных и игровых целей; определение регламента: презентация доклада 10 минут, ответы на вопросы не более 15 минут для каждого игрового звена; представление плана 1 группы; представление плана 2 группы, вопросы-ответы от экспертов и руководства; формирование комплексного плана и представление его руководству; вопросы – ответы от участников игры.

3. Заключительный этап: подведение итогов; после игровой анализ: анализ критериев отбора мероприятий в комплексный план; степень достижения игровых и учебных целей каждой группой; типичные ошибки, способы их предупреждения.

4. «Выгрузка» из игры: пожелания партнерам по команде, соперникам, ведущему игры.

### **Деловая игра «Формирование производственной программы фирмы "АВС"».**

*Описание ситуации.* Анализ производственно-хозяйственной деятельности фирмы "АВС" показал необходимость расширения связей с предприятиями города. По ряду объективных причин предприятия города не имеют



возможности полностью удовлетворять свои потребности в услугах, поэтому имеющиеся свободные ресурсы направляют на решение первоочередных задач. Ситуация складывается так, что актуальной становится проблема учета расхода тепло- и энергоносителей. Анализ рынка расходомеров позволил в качестве базового образца взять устройства учета расхода воды и тепла, изготавливаемые на одном из предприятий города. Выбор был обусловлен относительной простотой устройства, его сравнительно невысокой стоимостью. В последствии оказалось, что устройство требует "доводки" по месту установки. Необходимо также обучать персонал предприятий методике съема и обработки информации.

Участники игры: коллектив фирмы ABC: руководитель, как лицо, принимающее решение; плановый отдел; отдел главного механика; математик-постановщик задач и программисты.

*Постановка задачи:* составить план производства работ, который предполагает проведение всех видов работ от доводки опытных образцов и монтажа оборудования до подбора, обучения и расстановки персонала предприятий заказчика.

Второй этап – собственно планирование - проводился в такой последовательности:

- выбор метода решения;
- формирование комплекса работ;
- определение длительности работ;
- синтез сетевой модели;
- расчет, анализ и оптимизация сетевой модели.

Для решения поставленной задачи применялся комплекс методов формального и игрового социального имитационного моделирования. Ниже представлено соответствие этапов и методов решения задачи:

1. Формулировка цели. Методы решения: экспертные методы; использование баз данных, баз знаний и экспертных систем; методы системного анализа; метод анализа иерархий.

2. Поиск возможных альтернатив. Методы решения: метод мозговой атаки; метод синектики; метод активного социологического тестированного анализа и контроля.

3. Разработка методологии выбора. Метод решения - деловая игра.

4. Разработка алгоритма решения задачи. Метод решения: игровое социальное имитационное моделирование.

5. Решение задачи: программно-техническая реализация. Формализованные методы: методы оптимизации, определяемые конкретной областью и алгоритмом решения.

6. Вариантный и параметрический анализ полученных решений. Формализованные аналитические методы.

7. Выбор оптимального решения. Оргдеятельностная игра.

*Резюме.* Результатом работы стало определение структуры и ресурсного обеспечения производственного плана фирмы «ABC».

## 2.4 Возможные области применения деловых игр

Наибольшее распространение деловые игры получили в практике подготовки специалистов в различных областях человеческой деятельности. В последнее время в связи с развитием новых информационных технологий появилась новая сфера применения деловых игр – дистанционное обучение [28].

Дистанционное обучение, дистанционное образование, дистанционные технологии – вот тот терминологический коктейль, который заполняет в последнее время страницы электронных, печатных и устных сообщений. Независимо от используемых терминов, дистанционное обучение – это такая форма обучения, которая предполагает:

- закрепление обучаемого за учебным заведением с целью определения про-граммы и плана обучения, как отдельной дисциплины, так и профессии в целом
- проведение консультаций по проблемным вопросам изучаемого курса
- организация регулярного контроля знаний в личных встречах обучаемого и преподавателя
- публичная защита итоговой аттестационной работы.
- Очевидно, что использование ИСИМ в практике дистанционного образования – это безусловный фактор, определяющий во многом успешность проведения отдельного занятия и эффективность обучения в целом.

На чем основано такое суждение? Те достоинства игры, о которых говорилось выше, дают возможность более эффективно использовать то время, которое отводится на личные встречи студента с преподавателем. Многообразие методов ИСИМ, спроецированное на методику дистанционного обучения, позволяет интенсифицировать образовательный процесс, ориентировать студента не просто на запоминание материала, а глубокое понимание и практическое применение полученных знаний для решения задач различных классов: исследовательских, производственных, учебных, экономических, технических, управленческих.

Определенный интерес, по мнению автора, представляет использование методов игрового социального имитационного моделирования для обучения самим этим методам. Так, для решения проблемы организации научной работы школьников для преподавателей информатики школ города проводился семинар. Основная цель данного семинара – разработка единой концепции, методологии и методики организации научной работы школьников в области информатики и новых информационных технологий. В процессе проведения семинара учителя школ не только решали поставленную перед ними задачу, но и осваивали новые прогрессивные методики организации дискуссии по выявлению общей проблемы, ознакомились с мастак-технологией и выработали комплекс

рекомендаций по тематике семинара. Такой подход к обучению позволяет не только повысить квалификацию обучаемых, их профессиональный и культурный уровень, но и сформировать понимание необходимости внедрения инноваций в практику обучения. Обучение квалифицированных исполнителей прогрессивным технологиям позволяет расширить круг творческих, инициативных специалистов, которые легче адаптируются в современных условиях и будут в состоянии конкурировать на рынке труда.

Применение игровых методов для решения экономических задач и задач оптимизация управления сложными социально-экономическими системами с помощью игровых методов позволяет учесть объективные условия проведения операции, случайные воздействия на исследуемую систему и их последствия, поведенческий аспект участников операции. Для обучения на данном уровне применяется последовательная многоступенчатая система, которая содержит практически весь комплекс методов ИСИМ. Основной целью такого обучения является формирование и развитие навыков аналитической деятельности, отработка умений внутригрупповой и межгрупповой координации и координации взаимодействий. Именно такая схема подготовки, как показал опыт, обеспечивает потребности творческой личности в самовыражении и мотивацию к обучению.

Такой подход позволяет:

- определить ценностные ориентации участников игры; сформировать работоспособный коллектив, ориентированный на решение реальных задач;
- провести проблематизацию в условиях имеющихся реалий; поставить задачу и сформулировать цель, как способ устранения проблемы;
- определить альтернативные пути достижения цели; разработать механизм сравнения предлагаемых альтернатив;
- проводить сравнительный анализ полученных результатов.
- корректно сформулировать критерий эффективности функционирования исследуемой системы; выбрать метод оптимизации, адекватный условиям;
- оценить предполагаемый результат; провести вариантный анализ полученного оптимального решения; вводя фактор случайного возмущающего воздействия, «проиграть» дополнительные варианты; определить набор оптимальных стратегий поведения в условиях неопределенности и установить ранг каждой стратегии.

Хорошие результаты дает игровое проектирование, которое проводится в три этапа:

- на первом этапе студенты выбирают тему проекта и получают задание на проект
- на втором этапе разрабатывается собственно проект и готовится сообщение

- на третьем этапе проводится конкурс проектов, суть которого в том, что компетентное жюри определяет лучшие из представленных проектов.

Дополнение предложенной схемы мастак – технологией [14,17] позволяет обучать участников игры не только выявлению проблемной ситуации, но и самостоятельному определению последовательности выполнения проекта.

Комплексное использование этих прогрессивных технологий позволяет проводить курсовое проектирование по специальным дисциплинам по следующему алгоритму: в начале семестра студенты получают перечень тем курсовых проектов, после непродолжительного (день–два) обдумывания и частного обсуждения формируются рабочие группы, назначается рабочее заседание, на котором происходит определение (выбор) и закрепление конкретной темы за рабочими группами.

На этом же заседании рабочим группам предлагается выявить цели создания проекта, ожидаемые результаты и необходимые ресурсы. К примеру, целью проекта может быть создание программного продукта для решения какой-либо задачи исследования операций, конечным продуктом в таком случае будет собственно программный продукт и инструкция пользователю, а в качестве необходимых ресурсов выступают тип ЭВМ и перечень стандартных программных продуктов. Первое рабочее совещание заканчивается разработкой рекомендаций для успешного выполнения курсового проекта.

Второй этап – собственно проектирование - проводится в соответствии с графиком учебного процесса. Взаимодействие внутри рабочих групп не нормируется и оценивается только общий результат.

Третий этап проводится в форме деловой игры: определяется последовательность представления курсовых проектов, в день заслушивается не более шести конкурсантов. В качестве компетентного жюри выступают преподаватели кафедры. Оценка ведется по следующим параметрам: качество конечного продукта, степень обоснованности выбора программно-аппаратных средств, качество сообщения (доклада) и ответов на вопросы.

В чем преимущество предлагаемой технологии перед традиционными вариантами?

Основные преимущества очевидны:

- в процессе определения цели курсового проектирования перед студентами ставится цель не просто «сдать» дисциплину, а создать готовый продукт, более того, прежде чем приступить к созданию этого продукта, студент должен определить, для кого создается этот продукт, то есть учесть при проектировании потребности и уровень потенциального потребителя; такой подход к определению цели позволяет формировать навыки анализа реальной ситуации, ранжирования целей и задач, определения количественных и качественных критериев оценки ситуации;

- в процессе выявления жизненного цикла конечного продукта у студентов формируются навыки принятия обоснованных решений в условиях неопределенности

- в процессе наработки рекомендаций «как сделать хороший проект» студенты имеют возможность сравнить свое мнение с мнением других проектантов;

- участие в конкурсе проектов само по себе придает ситуации определенный интерес, кроме того, студентам предоставляется возможность самостоятельно выбирать форму представления проекта: это может быть рекламный ролик, презентация и т.п.; уровень вопросов и ответов позволяет экспертной группе оценить глубину проработки теоретического материала и степени самостоятельности выполнения проекта;

- присутствие в аудитории сторонних наблюдателей позволяет закреплять и шлифовать навыки публичных выступлений, ответов на вопросы, а также дает представление достаточно большой аудитории о современных технологиях обучения.

Таким образом, использование деловых игр позволяет изменить структуру процесса подготовки специалистов, перераспределить роли участников учебного процесса:

– важным становятся такие факторы, как личность преподавателя, его профессионализм, технологии обучения;

– обучаемые из пассивных потребителей знаний становятся активными исследователями, соучастниками творческого процесса формирования профессиональных компетенций..

Все выше перечисленное обеспечивает подготовку специалистов в соответствии с концепцией личностно-ориентированного подхода к обучению, что в целом положительно влияет на конечный результат.

## Глава 3. Имитационные упражнения

### 3.1 Общая характеристика и принципы построения имитационных упражнений

Активные методы обучения или, по современной терминологии, игровое социальное имитационное моделирование - это способ исследования сложных ситуаций/систем, в котором реальный объект заменяется моделью, а исследователем должно быть найдено решение, отвечающее целям и задачам моделирования. В игре целью, как правило, является выигрыш. В то же время следует различать при формировании сценария имитационного упражнения цели игровые и учебные. Применяя это определение к целям и задачам образования, развития, совершенствования своей деятельности и т.п. целесообразно говорить об игровом социальном имитационном моделировании, которое позволяет заменить реальную ситуацию игровой, изменить масштаб проводимой операции, назначить участником роли и т.п. [29].

Имитационные упражнения, как сложная система, как правило, состоит из следующих структурных элементов: игроки, организаторы, эксперты, моделируемая ситуация, критерии оценивания результатов игры.

Игра проходит в несколько этапов:

- подготовка к игре: организатор (руководитель) игры знакомит игроков с материалами по игре, проводит инструктаж по заполнению бланковой документации, формирует игровые звенья, если это предусмотрено структурой игры, определяет цели и задачи игры. Отдельно дается разъяснение по игровым и учебным целям/задачам. Игровые цели и задачи, как правило, поиск единственно верного решения; рациональное разрешение проблемной ситуации. Учебные цели и задачи: проверка знаний по предмету, формирование умений и навыков решения логических задач, формирование навыков совместной работы в игровой среде.

- собственно игра: состав и структура игры определены, сформирован и жестко структурирован регламент каждого структурного элемента, например индивидуальный поиск решения, групповая работа и т.п.

- послеигровой анализ: едва ли не самый важный этап имитационного упражнения. От того, как выполнен анализ, зависит балльная оценка игрокам за проведенное занятие, понимание игроками степень решения поставленных перед ними в начале занятия задач, интерес к интерактивным технологиям и их возможному применению в профессиональной деятельности. Важным элементом заключительного этапа является послеигровая дискуссия, в ходе которой участники игры обмениваются мнениями о целесообразности предложенной интерактивной технологии, определяют причины успехов и неудач участников, дадут оценку адекватности игры и реальной ситуации, темпа игры, сделают предложения по улучшению структуры игры и т.п. [51].

## *Принципы построения имитационного упражнения*

Принцип системности. Имитационное упражнение должно быть разработано в соответствии с принципами системного подхода, иметь целостный характер, логическую структуру, четкое распределение ролей участников, описание игровой ситуации, законченную систему критериальной оценки результатов [50].

Принцип адекватности. Игровая ситуация, моделируемая в имитационном упражнении должна быть адекватна учебным целям и задачам.

Принцип непрерывного развития. Принцип носит двойственный характер: с одной стороны, он предполагает, что игра может иметь модульный характер, что позволяет вводить в нее блоки из других игр, например, процедуры погружения в игру и «выгрузки из игры», расширение набора ролей участников и т.п..

Другой аспект этого принципа – постепенное, эволюционное вхождение участников в игру, построение сценария игры таким образом, чтобы начальные этапы были более простыми, чем последующие. Усложнение игры по мере ее прохождения обеспечивает полное погружение в игру и невозможность отвлекаться от игровой ситуации, тогда как сложность первых этапов игры может «отпугнуть» игроков, создать у игроков впечатление, что перед ними ставится «нерешаемая» задача.

Принцип выгоды. Игровая ситуация должна обеспечивать каждому игроку равные возможности максимизации выигрыша, что не отрицает необходимости введения в игру элементов соревнования, конкуренции.

Принцип устойчивости. Система критериев оценки должна предусматривать уменьшение выигрыша игрока в случае его отклонения от оптимальной стратегии.

Принцип справедливости. Равноправное, симметричное вхождение всех игроков в условия игры, т.е. правила игры должны быть таковы, чтобы игрокам предоставлялась одинаковая возможность реализовать оптимальную стратегию.

Принцип «полного погружения». Подготовка к игровому занятию должна начинаться задолго до занятия, так как полное погружение в игровую ситуацию требует от потенциальных участников игры собранности, дисциплинированности, пунктуальности. Рекомендуется преподавателю предварительный этап подготовки к игровому занятию проводить заранее, чтобы дать определенные разъяснения по регламенту игры, недопустимости опозданий и т.п. В процессе игры участники должны заниматься только моделируемой или игровой ситуацией. Обеспечение такого формата работы во многом зависит от преподавателя, ведущего игру: умело выбранный темп работы, постоянный визуальный контроль состояния участников (кто отстал при выполнении индивидуального задания, кто опередил партнеров и скучает от ничего неделания и т.п.), своевременный переход от

индивидуального режима работы к групповой форме и т.д.

### **3.2 Достоинства и недостатки имитационного упражнения**

Имитационное упражнение, как интерактивная технология обучения, развития и совершенствования стиля жизни и деятельности имеет ряд определенных преимуществ перед классической формой обучения.

Так, для преподавателя – организатора игры имитационное упражнение привлекательно такими свойствами, как:

1. Инвариантность по отношению к предметной области. Имитационное упражнение, построенное по схеме игр-катастроф, может применяться для проверки знаний по любому предмету школьной, вузовской, послевузовской программы.

2. Универсальное назначение. Имитационные упражнения получили широкое распространение в практике преподавания, повышения квалификации [21]. В то же время, системный подход к созданию имитационных упражнений предполагает, что игротехник ведет сбор, систематизацию и обработку информации, полученной в процессе проведения игр. Это материал дает не только пищу для размышлений по поводу совершенствования учебных занятий, что само по себе уже ценность, но и предоставляет возможность анализа полученных результатов с целью совершенствования системы экспертной оценки стратегий участников, включения в сценарий игры модулей, способствующих повышению результативности познавательной деятельности игроков и т.п.

3. Темп и ритм имитационных упражнений, их динамика позволяет применять их как «погружающий» модуль для игр более масштабных, рассчитанных на длительное время. Пример. ИУ «Путешествие астронавтов» использовалось как для погружения в деловую игру «Конкурс проектов» по организации производственных практик [31], а также для экспресс- проверки знаний в ходе лекций и/или практических занятий.

Для участников игры достоинства очевидны:

1. Игровой формат пробуждает интерес к предмету и форме его изучения.

2. Игроки учатся принимать решения как в индивидуальном, так и в групповом режиме, что способствует повышению профессиональных компетенций будущих руководителей.

3. Необходимость внутригруппового и межгруппового взаимодействия в процессе игры формирует опыт организации коммуникаций, повышает коммуникативную компетенцию.

4. Система группового взаимодействия формирует и оттачивает навыки социализации в профессиональном сообществе.

5. Необходимость подчинения регламенту игры формирует у обучаемых навыки самоорганизации.

Недостатки имитационного упражнения обусловлены, как правило, двумя факторами: непрофессионализм игротехника и отсутствие четко



проработанной концепции игры. Так, незнание техники, технологии и теоретических принципов обоснования принимаемых решений не позволит преподавателю ориентировать группу на выбор оптимальной стратегии. Более того, дилетантизм преподавателя в области коммуникаций и коллективного взаимодействия ставит под угрозу весь процесс, так как есть риск возникновения неконструктивных дискуссий, негативного общения и т.п., а недостаточный опыт внедрения интерактивных технологий может привести к затягиванию игры, снижению динамики [33].

### 3.3 Сценарии имитационных упражнений

#### «Имитационное упражнение «Путешествие астронавтов».

Знакомство автора с прототипом данной игры состоялось на Ленинградской школе – семинаре в 1987 г. [49]. Эту игру представляли преподаватели вузов и рекомендовали проводить ее в качестве «погружающей» в игровой режим перед проведением более «серьезных» продолжительных игр. Как оказалось впоследствии, кажущаяся простота игры не снижает ее ценности.

Действительно, предлагаемую игру можно использовать для «погружения» в игровой режим. Второе назначение – это выявление лидеров в коллективе, их «окраски», формирование работоспособного коллектива (бригады, звена и т.п.), третье и, далеко не последнее, – разработка рекомендаций по организации коллективной работы по принятию решения, выработке единой стратегии и т.д.

При многократном применении игры в различных социальных группах результаты игры дают прекрасный материал для анализа зависимости эффективности работы группы от половозрастного и образовательного уровня участников игры.

*Описание прототипа.* Продолжительность игрового занятия 60-80 минут, число участников 20-25, наблюдатели 3-4 человека.

*Игровая ситуация.* Группе участников численностью 20-25 человек предлагается представить, что все они находятся на Луне, причем путешественники ушли от своего космического корабля на расстояние, которое можно преодолеть за три дня. Особо подчеркивается, что первая половина обратного пути, то есть 1.5 суток, проходит в сложных условиях темноты, а вторая половина – под солнечными лучами. У каждого участника с собой имеется комплект из 14 предметов, значимость которых определяется их необходимостью для обеспечения жизнедеятельности человека, полезностью на данном участке пути, системой предпочтений путешественника и т.п. По мере продвижения предметы можно выбрасывать за ненадобностью, бесполезностью и т.д.

*Перечень предметов:* аптечка (3), канат 150м (6), спички (13), 20 л воды (2); магнитный компас (14); карта звездного неба (9); ящик молочного порошка (12); два баллона с кислородом (1); радиостанция на солнечных батареях (4); купол парашюта (10); сигнальная ракета (11); консервы (5); обогреватель (7);

палатка (8). В скобках указана объективная оценка важности предмета (ранг).  
*Игровая цель:* вернуться на корабль в добром здравии.

*Задание участникам - астронавтам:* предложенный список предметов ранжировать, то есть определить самый важный и нужный предмет, который путешественник будет нести до самого корабля, и присвоить этому предмету номер 1, менее важному предмету присваивается номер 2 и т. д. Таким образом, самый ненужный предмет, который будет выброшен сразу же, получает номер 14. **ВАЖНО!** При формулировке задания подчеркнуть, что порядок предметов не должен меняться.

*Ход игры. Игра проводится в несколько этапов:*

- предварительный этап
- этап индивидуальной работы
- этап коллективной работы
- подведение итогов
- анализ результатов игры
- заключительный этап.

*Предварительный этап* – продолжительность 5-7 минут, на данном этапе участникам игры предлагается игровая ситуация и ставится задача, раздается бланковая документация по форме, представленной в таблице 2; участники могут задать вопросы на разъяснение и уточнение ситуации, целей и задач игры.

*Этап индивидуальной работы:* продолжительность этапа 7-12 минут, задание на данном этапе – выставить индивидуальные оценки значимости предметов (ранг), основное условие: не совещаться, не подсматривать, не высказывать своих суждений вслух и т.п., то есть работа должна проходить в полном молчании. *Этап групповой работы* – продолжительность этапа 30-40 минут. Задание участникам-астронавтам: объединившись в группы по два человека, выработать коллективную оценку значимости предметов (ранг) и заполнить соответствующую графу в одном бланке оценки; затем, после выработки групповой оценки, если количество участников позволяет, можно объединить их в «четверки»/ «восьмерки».

Таблица 2 -Бланк оценки к имитационному упражнению

| Наименование предмета | Значимость предмета |               |                 | Ошибка        |               |              |
|-----------------------|---------------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|
|                       | Индив. оценка       | Парная оценка | Коллект. оценка | Индив. ошибка | Парная ошибка | Колл. ошибка |
| 1                     | 2                   | 3             | 4               | 5             | 6             | 7            |

*Задание наблюдателям:* не вмешиваясь в процесс обсуждения фиксировать письменно методы, которыми участники пользуются при отстаивании своей точки зрения: логика, аргументация с привлечением знаний из точных наук, давление и пр., вести учет количества вступлений в дискуссию каждого участника. После того, как пары выработали коллективную «парную» оценку, им предлагается объединиться в группы по четверо и выработать новую групповую оценку; наблюдатели продолжают свою работу по той же

схеме: оценка происходящего, форм и методов убеждения без какого-либо вмешательства в работу группы.

*Определение ошибки* - продолжительность этапа 7-10 минут. На данном этапе руководитель игры сообщает участникам игры – астронавтам, так называемую объективную оценку и предлагает посчитать ошибку индивидуальную, «парную» и коллективную. Размер ошибки подсчитывается как разность между объективной оценкой и оценкой участника: в каждой строке из объективной оценки вычитается индивидуальная (столбец 2) и абсолютная величина результата заносится в столбец 5; для подсчета парной ошибки из объективной оценки вычитается «парная» оценка и абсолютная величина результата заносится в столбец 6; для подсчета коллективной ошибки из объективной оценки вычитается коллективная оценка и абсолютная величина результата заносится в столбец 7; числа, характеризующие размер ошибки, складываются по столбцу.

*Анализ результатов игры.* Для проведения анализа целесообразно результаты игры записать на доске в следующем порядке: 1 группа: групповая ошибка, парная ошибка 1, ошибки первой пары, парная ошибка 2, ошибки второй пары. Аналогично записываются ошибки 2, 3 и т.д. групп. После записи ошибок слово предоставляется наблюдателям, работавшим с этой группой.

В своем выступлении наблюдатели должны:

- оценить качество работы группы;
- умение работать в коллективе при обсуждении проблемы;
- подчеркнуть, был ли в группе лидер, то есть тот, кто взял на себя организацию обсуждения,
- как появился этот лидер, стихийно или волевым порядком;
- охарактеризовать методы и приемы, которые использовались в группе для согласования мнений и т.д.

После выступления наблюдателя руководитель игры делает выводы и подводит итоги.

Весь анализ базируется на интерпретации числовых данных в соответствии с выступлениями наблюдателя:

- группы, у которых ошибка 14-28 баллов справились с заданием успешно и дошли до корабля без потерь,
- ошибка 29-42 балла – группа дошла до корабля, но приложила к этому немалые усилия,
- группы с ошибкой 43-56 баллов «доползли и еле живы»,
- те астронавты, у кого ошибки 57 баллов и больше – с заданием не справились и до корабля не дошли.

Так, например, групповая ошибка составила 75 баллов, а ошибки первой пары и второй пары соответственно 48, 35, 67 и 24, 18 и 32. В данном случае дать такую интерпретацию результатов: участник с ошибкой 67 обладает достаточной энергией для того, что бы «перетянуть» игроков на свою

сторону и «завести их в болото», а участникам с ошибками 18 и 24 можно рекомендовать быть более настойчивыми в отстаивании своих позиций.

При проведении анализа руководителю следует вернуться к целям игры и разграничить игровые цели и цели учебные. Игровые цели и задачи в данном имитационном упражнении: найти верное решение, минимизировать свою ошибку, убедить партнеров в правильности своего решения, дойти до корабля и вернуться на Землю. Учебные цели и задачи – проверка общих знаний, формирование навыков коллективной работы и обоснованной аргументации, формирование у игроков навыков коммуникативного контроля и со-организации группы.

**ВАЖНО!** При проведении анализа ведущий игру должен дать четкий ответ на вопрос: на сколько хорошо решены группой поставленные задачи и выявить причины, препятствовавшие достижению поставленных целей.

*Заключительный этап:* «выгрузка» из игры. Продолжительность 5-7 минут; этот этап имеет большое значение, как для завершения отдельной игры, так и для формирования позитивного настроения участников игры, интерес к новым технологиям обучения, к игровому социальному имитационному моделированию. На заключительном этапе можно провести символическое награждение победителей, например, присвоением шуточных званий и титулов или дать задание за 2 минуты составить шуточное пожелание партнерам.

*Имитационное упражнение «Катастрофа».* *Игровая ситуация.* Группе участников численностью 20-25 человек предлагается представить, что они терпят кораблекрушение в Тихом океане в 500 км от берега.

*Задание участникам:* предложенный список предметов, представленный в таблице 3 ранжировать, то есть, не меняя порядка предметов, определить самый важный/нужный предмет, и присвоить этому предмету номер 1, менее важному предмету присваивается номер 2 и т. д., самый ненужный предмет получает номер 15.

Ход игры аналогичен ИУ «Путешествие астронавтов».

Перечень предметов: секстант (15); зеркало для бритья (1); 20 л пресной воды (3); москитная сетка (14); 1 ящик продуктов (4); карта тихого океана (13); 8л нефтегазовой смеси (2); надувная подушка (9); сотовый телефон (12); средства, отпугивающие акул (10); светонепроницаемый пластмассовый лист (5); 1л рома (10); 10м нейлонового шнура (8); коробка шоколада (6); рыболовные снасти (7). В скобках указана объективная оценка значимости предмета.

После игровой анализ базируется на интерпретации числовых данных в соответствии с выступлениями наблюдателя:

- группы, у которых ошибка 15-30 баллов справились с заданием успешно и вышли из проблемной ситуации;
- ошибка 31-45 баллов – группа «спаслась», но приложила к этому немалые усилия;
- группы с ошибкой 46-60 баллов спаслись, благодаря невероятным

усилиям или помощи спасателей;

– те, у кого ошибки 61 балл и больше – с заданием не справились.

При проведении анализа следует вернуться к целям игры и разграничить игровые цели и цели учебные.

В представленных прототипах, фабула которых сходна, путешественники попадают в критическую ситуацию и должны последовательно избавляться от ненужных предметов. Такие имитационные упражнения предназначены для проверки знаний, совершенствования умений вырабатывать коллективные решения несколькими лицами, действующими одновременно. Степень выполнения каждой из поставленных задач на этапе анализа оценивается по нескольким факторам, которые определяются в ходе игры, например:

– Как использовалось время, отведенное для работы? Были потери времени, связанные с плохой организацией дела, паузами и т.п.

– Кто сколько раз вступал в обсуждение? Насколько удачно отстаивал свое мнение?

– Кто был резок и нетерпелив, перебивал участников?

– Все ли вели себя активно. Был ли лидер? Были ли лица, не принимающие участия в работе?

– Была ли система в определении важности предметов, подлежащих выбрасыванию? Что явилось критерием ранжирования предметов?

– Был ли один критерий или несколько? Как они взаимодействовали?

– Какие общие недостатки команд при проведении коллективного обсуждения?

Анализируемые факторы должны быть определены до начала игрового занятия, вид и форма записи, которую ведут наблюдатели должны позволять проводить анализ, при том акцент надо делать не на том, кто победил, а на том, как они этого добились, какие недостатки помешали другим группам получить высокие результаты. Участники игрового занятия должны увидеть конкретные результаты занятия: *чему* научились, *что* понадобится в жизни, *как* повысить свои результаты и *чего* недостает для успешной деятельности.

*Заключительный этап* «выгрузка» из игры: продолжительность 5-7 минут; этот этап имеет большое значение, как для завершения отдельной игры, так и для формирования позитивного настроения участников игры, интерес к новым технологиям обучения, к игровому социальному имитационному моделированию. На заключительном этапе можно провести символическое награждение победителей, например, присвоением шуточных званий и титулов или дать задание за 2 минуты составить шуточное пожелание партнерам и т.п.

Таким образом, этот простой пример показывает, как можно расширить область применения самой простой игры.

Практика применения имитационных упражнений показывает, что успешное

проведение занятия обеспечивается тщательной и всесторонней подготовкой.

**«COMMON (Сообщество)».** Общие сведения. Авторы Р. Пауэрс, Р. Дус, Р.Нортон. Исследовательский вариант игры переведен на русский язык В.Н. Четвериковым (?) в сентябре 1983 года. Игра была показана на курсах повышения квалификации ППС вуза Рыбальским В.И., профессором Киевского инженерно-строительного института в 1985 году. [20].

*Описание игры.* В игре восемь участников, используют ресурс, запасы которого ограничены. Каждый цикл (ход) игрока символизирует принятие им решения о стратегии использования общего ресурса. Основная цель участников набрать как можно больше баллов. В течение первых трех циклов игроки могут играть только красной или зеленой картой. *Зеленая карта* символизирует максимальную эксплуатацию общего природного ресурса и дает значительный выигрыш игроку сразу же в первых циклах. *Красная карта* символизирует некоторую озабоченность игроков состоянием общего природного ресурса и приносит в первых циклах выигрыш в размере 40% от выигрыша зеленой карты. Игроки принимают решения «втайне» друг от друга.

Игрокам сообщается о возможности снижения продуктивности общего ресурса из-за высокой степени его эксплуатации. Игроки видят на платежной матрице величину своих выигрышей при игре красной или зеленой картой при различных состояниях общего ресурса. Если все игроки играют зеленой картой, то индикатор общего ресурса снижается, и индивидуальный выигрыш от его эксплуатации падает. Однако каждому игроку выгоднее играть зеленой картой. В любом цикле игры, чем больше игроков, играющих красной картой, тем больше вознаграждение для них и для тех, кто играл зеленой картой, так как общий ресурс меньше истощается. После трех циклов игры руководитель увеличивает количество возможных индивидуальных стратегий. В игру вводятся:

- *желтая* карта, которая дает +6 баллов и означает полное воздержание от использования ресурса;
- *голубая* карта, которая символизирует наказание за эксплуатацию ресурса: если в цикле есть голубая карта, то все, поставившие зеленую, теряют 20 баллов; при этом участник, поставивший голубую карту, теряет 8 баллов, если их двое, то по -4 каждому;
- *фиолетовая* карта, которая поощряет тех, кто играет красными картами: умеренная эксплуатация ресурса поощряется +10 к количеству баллов, определяемых платежной матрицей; при этом игрок, поставивший фиолетовую карту, теряет 5 баллов.

#### *Инструкции ведущему игры*

*Регламент игры.* Введение в игру, рассаживание игроков -5 минут. Три первых цикла -5 минут. Инструктаж о пользовании голубой, желтой и фиолетовой картами -5 минут. Проведение 4-55 циклов, включая конференции -75- 80 минут. Заключительная дискуссия- 30 минут.

*Подготовка к игре.* Подготовить 8 комплектов зеленых и красных карт, защитные экраны, номера участников, булавки, карандаши и ведомости по форме, представленной в таблице 3

Таблица 3. Ведомость игрока

| № цикла | Цвет карты | Баллы | Сумма баллов |
|---------|------------|-------|--------------|
|         |            |       |              |

На матричной таблице (таблица 4) в середине нулевой матрицы установите отметку. Во всех матрицах, за исключением наихудшей (-8) игра всеми зелеными приносит в 2 раза больший выигрыш, чем игра всеми красными. Даже при наличии в цикле фиолетовой карты, добавляющей по 10 баллов игрокам, поставившим красную карту, у игроков, поставивших зеленую выигрыш больше.

*Порядок перемещения метки на матричной таблице.* Матрица состоит из 180 клеток, начало игры с отметки «звездочка». Состояние ресурса улучшается, если игроки не играют зеленой картой и ухудшается в противном случае.

*Правило передвижения метки вниз:* за каждую зеленую карту в цикле на один шаг в сторону ухудшения. Если метка переходит в последний сектор, то номер матрицы уменьшается и текущей становится матрица с более низким номером (с ) на -1, потом на -2 и т.д.

Таблица 4 Матричная таблица

| Кол-во красных карт |   | 0                                       | 1-3 | 4   | 5   | 6   | 7   | 8   |
|---------------------|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| № матрицы           |   | Баллы при игре красной и зеленой картой |     |     |     |     |     |     |
| +8                  | К | -                                       | 90  | 92  | 94  | 96  | 98  | 100 |
|                     | З | 200                                     | 202 | 204 | 206 | 208 | 210 | -   |
| +7                  | К | -                                       | 89  | 91  | 93  | 95  | 97  | 99  |
|                     | З | 198                                     | 200 | 202 | 204 | 206 | 208 | -   |
| +6                  | К | -                                       | 88  | 90  | 92  | 94  | 96  | 98  |
|                     | З | 196                                     | 198 | 200 | 202 | 204 | 206 | -   |
| +5                  | К | -                                       | 87  | 89  | 91  | 93  | 95  | 97  |
|                     | З | 194                                     | 196 | 198 | 200 | 202 | 204 | -   |
| +4                  | К | -                                       | 83  | 85  | 87  | 89  | 91  | 93  |
|                     | З | 186                                     | 188 | 190 | 192 | 194 | 196 | -   |
| +3                  | К | -                                       | 77  | 79  | 81  | 83  | 85  | 87  |
|                     | З | 174                                     | 176 | 178 | 180 | 182 | 184 | -   |
| +2                  | К | -                                       | 67  | 69  | 71  | 73  | 75  | 77  |

|           |                |     |     |     |     |     |     |    |
|-----------|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
|           | <b>З</b>       | 154 | 156 | 158 | 160 | 162 | 164 | -  |
| <b>+1</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | 55  | 57  | 59  | 61  | 63  | 65 |
|           |                | 130 | 132 | 134 | 136 | 138 | 140 | -  |
| <b>0</b>  | <b>К<br/>З</b> | ☆   | 40  | 42  | 44  | 46  | 48  | 50 |
|           |                | 100 | 102 | 104 | 106 | 108 | 110 | -  |
| <b>-1</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | 25  | 27  | 29  | 31  | 33  | 35 |
|           |                | 70  | 72  | 74  | 76  | 78  | 80  | -  |
| <b>-2</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | 13  | 15  | 17  | 19  | 21  | 23 |
|           |                | 46  | 48  | 50  | 52  | 54  | 56  | -  |
| <b>-3</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | 3   | 5   | 7   | 9   | 11  | 13 |
|           |                | 26  | 28  | 30  | 32  | 34  | 36  | -  |
| <b>-4</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | -3  | -1  | 1   | 3   | 5   | 7  |
|           |                | 14  | 16  | 18  | 20  | 22  | 24  |    |
| <b>-5</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | -7  | -5  | -3  | -1  | 1   | 3  |
|           |                | 6   | 8   | 10  | 12  | 14  | 16  | -  |
| <b>-6</b> | <b>К<br/>З</b> |     | -8  | -6  | -4  | -2  | 0   | 2  |
|           |                | 4   | 6   | 8   | 10  | 12  | 14  | -  |
| <b>-7</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | -9  | -7  | -5  | -3  | -1  | 1  |
|           |                | 2   | 4   | 6   | 8   | 10  | 12  | -  |
| <b>-8</b> | <b>К<br/>З</b> | -   | -10 | -8  | -6  | -4  | -2  | 0  |
|           |                | 0   | 2   | 4   | 6   | 8   | 10  | -  |

**Правило передвижения метки вверх:** метка передвигается вверх в конце каждого цикла, который отмечен в ведомости ведущего фразой «изменение матрицы». Число шагов передвижения матрицы вверх определяется состоянием ресурса, то есть номером текущей матрицы (таблица 5).

Таблица 5- Таблица восстановления ресурса

|                   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Номер матрицы     | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Число шагов вверх | 8 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 4 | 4 |

Продолжительность игры 55 циклов.

После 7,15, 23, 39 и 48 циклов проводятся трехминутные конференции, на которых игроки должны обсудить состояние ресурса и принять решение.

На конференциях действует правило «вето»: в случае, если хотя бы



один игрок не согласен с принимаемым решением, решение не может быть принято. Хотя существуют стратегии, позволяющие улучшить состояние ресурса (игра в открытую, без экранов; игра только красными; выбросить зеленые карты; игра желтыми до обновления ресурса и т.п.), игрокам **не даются** инструкции и подсказки, как себя вести на конференции.

Послеигровое обсуждение проводится для того, что бы участники игры смогли высказать мнения и суждения по форме и содержательной части игры.

Игра может использоваться при изучении курсов, связанных с экологией, охраной труда, безопасностью жизнедеятельности, а так же, как вводная, «погружающая» при определении способности группы людей к коллективному взаимодействию, умению вырабатывать коллегиальные решения и т.п.[1,3]

**Имитационное упражнение «Внедрение системы электронного документооборота».** *Игровая ситуация.* Группе участников численностью 20-25 человек предлагается определить порядок внедрения системы электронного документооборота на «своем» предприятии.

*Задание участникам:* предложенный перечень шагов ранжировать, то есть, не меняя порядка предметов, определить первый шаг, затем второй и т.д.

*Ход игры.* Игра проводится в несколько этапов: предварительный этап; этап индивидуальной работы; этап коллективной работы; подведение итогов; анализ результатов игры; заключительный этап.

*Предварительный этап* – продолжительность 5-7 минут, на данном этапе участникам игры предлагается игровая ситуация и ставится задача, раздается бланковая документация участники могут задать вопросы на разъяснение и уточнение ситуации, целей и задач игры;

*Этап индивидуальной работы*- продолжительность этапа 7-12 минут, задание на данном этапе – участники должны выставить индивидуальные оценки в бланк оценки (Таблица 6, столбец 3); основное условие: не совещаться, не подсматривать, не высказывать своих суждений вслух и т.п., то есть работа должна проходить в полном молчании.

*Этап групповой работы* – продолжительность этапа 30-40 минут. *Задание участникам:* объединившись в группы по два человека, выработать коллективную оценку и заполнить соответствующую графу (столбец 4 Таблицы 6) в одном бланке оценки.

*Задание наблюдателям:* не вмешиваясь в процесс обсуждения фиксировать письменно методы, которыми участники пользуются при отстаивании своей точки зрения: логика, аргументация с привлечением знаний из точных наук, давление и пр., вести учет количества вступлений в дискуссию каждого участника. После того, как пары выработали коллективную «парную» оценку, им предлагается объединиться в группы по четверо и выработать новую групповую оценку; наблюдатели продолжают свою работу по той же схеме: оценка происходящего, форм и методов

убеждения без какого-либо вмешательства в работу группы.

*Определение ошибки* (подведение итогов)– продолжительность этапа 7-10 минут; на данном этапе руководитель игры сообщает участникам игры, так называемую объективную оценку, предлагает заполнить столбец 2, посчитать ошибку индивидуальную, «парную» и коллективную. Размер ошибки подсчитывается, как разность между объективной оценкой и оценкой участника: в каждой строке из объективной оценки вычитается индивидуальная (столбец 3) и абсолютная величина результата заносится в столбец 6; для подсчета парной ошибки из объективной оценки вычитается «парная» оценка и абсолютная величина результата заносится в столбец 7; для подсчета коллективной ошибки из объективной оценки вычитается коллективная оценка и абсолютная величина результата заносится в столбец 8. Числа, характеризующие размер ошибки, складываются по столбцу.

Таблица 6- Бланк оценки к ИУ Внедрение системы электронного документооборота

| Этап работы   |   | Индивидуальная оценка | Парная оценка | Коллективная оценка | Индивидуальная ошибка | Парная ошибка | Коллективная ошибка |
|---|---|-----------------------|---------------|---------------------|-----------------------|---------------|---------------------|
| 1   | 2 | 3                     | 4             | 5                   | 6 (3-2)               | 7(4-2)        | 8(5-2)              |
| Издать приказ о введении СЭД в промышленную эксплуатацию.   |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Определить тип существующего документооборота(бумажный, смешанный).                                     |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Сформулировать требования руководства к СЭД   |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Обучить ключевых пользователей, ответственных за делопроизводство                                       |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Сформулировать требования службы документационного обеспечения (ДО) к СЭД                               |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Выбрать СЭД и разработать план ее внедрения.  |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Заполнить справочник «Корреспонденты».  |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Определить задачи проекта, роль службы ДОУ и ИТ-службы.   |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Осуществить административные настройки и заполнить справочник пользователей.                            |   |                       |               |                     |                       |               |                     |
| Объединить усилия службы документационного обеспечения (ДО) с ИТ-подразделением и службой безопасности. |   |                       |               |                     |                       |               |                     |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Убедиться, что документооборот компании должным образом регламентирован.                                     |  |  |  |  |  |  |  |
| Подготовить и разместить для общего доступа инструкции по использованию СЭД.                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| Провести обследование и анализ существующего документооборота в компании.                                    |  |  |  |  |  |  |  |
| Определить группы доступа к работе с документами, сформировать требования к ролевой структуре СЭД.           |  |  |  |  |  |  |  |
| Сформулировать задачи для подразделений, вовлеченных во внедрение СЭД  |  |  |  |  |  |  |  |
| Осуществить персональные настройки каждого пользователя.   |  |  |  |  |  |  |  |
| Убедиться, что разработаны Инструкция по делопроизводству и порядок контроля сроков исполнения документации. |  |  |  |  |  |  |  |

*Анализ результатов игры:* для проведения анализа целесообразно результаты игры записать на доске в следующем порядке:

1 группа: групповая ошибка, парная ошибка 1, ошибки первой пары, парная ошибка 2, ошибки второй пары. Аналогично записываются ошибки 2, 3 и т.д. групп. После записи ошибок слово предоставляется наблюдателям, работавшим с этой группой. В своем выступлении наблюдатели должны оценить качество работы группы:

- умение работать в коллективе при обсуждении проблемы;
- подчеркнуть, был ли в группе лидер, то есть тот, кто взял на себя организацию обсуждения, как появился этот лидер, стихийно или волевым порядком;
- охарактеризовать методы и приемы, которые использовались в группе для согласования мнений и т.д.

После выступления наблюдателя руководитель игры делает выводы и подводит итоги.

Весь анализ базируется на интерпретации числовых данных в соответствии с выступлениями наблюдателя: группы, у которых ошибка 17-34 балла справились с заданием успешно; ошибка 35-51 балл – задание выполнено, но для этого группа приложила немалые усилия, группы с ошибкой 52-56 баллов больше – с заданием не справились.

Так, например, если групповая ошибка составила 69 баллов, а ошибки первой пары и второй пары соответственно 24, 53, 76 и 12, 28 и 36, то можно предположить, что участники с ошибками 12 и 24, зная верное решение, не сумели или не захотели убедить партнеров в своей правоте; а участник с

ошибкой 79 сумел найти аргументы и убедил участников игры в состоятельности своего, в общем-то, неверного решения.

**Имитационное упражнение «Создание электронного архива».**

*Игровая ситуация.* Группе участников численностью 20-25 человек предлагается определить порядок разработки и внедрения электронного архива.

*Задание участникам:* предложенный перечень этапов разработки и внедрения электронного архива ранжировать (таблица 7), то есть, не меняя последовательности, определить первый этап, затем второй и т.д.

*Ход занятия.* Имитационное упражнение проводится в несколько этапов: предварительный этап; этап индивидуальной работы; этап коллективной работы; подведение итогов; анализ результатов игры; заключительный этап.

Таблица 7. Бланк оценки к ИУ Создание электронного архива (ЭА)

| Этап работы                                   |   | Инд<br>оценка | Парная<br>оценка | Коллект<br>оценка | Инд<br>ошибка | Парная<br>ошибка | Колл.<br>ошиб |
|---|---|---------------|------------------|-------------------|---------------|------------------|---------------|
| 1   | 2 | 3             | 4                | 5                 | 6(3-2)        | 7(4-2)           | 8(5-2)        |
| Анализ деятельности компании                  |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Определение порядка доступа к ЭА              |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Определение основных форматов хранения данных |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Определение состава и структуры системы       |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Составление графика внедрения задач           |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Оценка эффективности проекта                  |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Определение функций                           |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Определение первоочередных пользователей ЭА   |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Оцифровка документов                          |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Анализ используемых информационных систем     |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Ввод данных в систему                         |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Определение цели ЭА                           |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Определение приоритета подсистем              |   |               |                  |                   |               |                  |               |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Систематизация<br>бумажного архива           |  |  |  |  |  |  |  |
| Классификация<br>документов по<br>значимости |  |  |  |  |  |  |  |

**Имитационное упражнение «Аудит информационной безопасности».**

Игровая ситуация. Группе участников численностью 20-25 человек предлагается определить порядок проведения внешнего и внутреннего аудита информационной безопасности объекта.

Задание участникам: предложенный перечень этапов аудита информационной безопасности ранжировать (таблица 8), то есть, не меняя последовательности, определить первый этап, затем второй и т.д.

*Ход занятия.* Имитационное упражнение проводится в несколько этапов: предварительный этап - выполняется постановка задачи, определяются учебные и игровые цели; если есть возможность, то из группы жеребьевкой выбираются наблюдатели, общее число которых равно числу игровых групп, сформированных на этапе коллективной работы

- этап индивидуальной работы - на данном этапе участники игры выполняют задание индивидуально;
- этап коллективной работы проходит несколько стадий: сначала участники объединяются в пары и вырабатывают общую оценку; потом пары объединяются в «четверки»;
- сравнительный анализ полученных результатов с «правильным» решением;
- подведение итогов; анализ результатов игры; заключительный этап.

Таблица 8 Бланк оценки к ИУ «Аудит информационной безопасности»

| Этап работы  |   | Инд<br>оценка | Парная<br>оценка | Коллект<br>оценка | Инд<br>ошибка | Парная<br>ошибка | Колл.<br>ошиб |
|--|---|---------------|------------------|-------------------|---------------|------------------|---------------|
| 1  | 2 | 3             | 4                | 5                 | 6(3-2)        | 7(4-2)           | 8(5-2)        |
| Предварительный<br>анализ документов                                 |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Составление опросника<br>аудита                                      |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Изучение отчетов<br>предыдущего аудита                               |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Составление плана<br>аудита  |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Согласование плана<br>аудита с заказчиком                            |   |               |                  |                   |               |                  |               |
| Проведение<br>специальных тестов, для<br>определения<br>фактического |   |               |                  |                   |               |                  |               |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| выполнения политики безопасности   |  |  |  |  |  |  |  |
| Выводы и рекомендации по аудиту  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проверка компетентности и оценка аудитора  |  |  |  |  |  |  |  |
| Описание предмета изучения и список объектов аудита  |  |  |  |  |  |  |  |
| Выбор критериев аудита   |  |  |  |  |  |  |  |
| Определить вопросы, которым следует уделить особое внимание и источники получения информации |  |  |  |  |  |  |  |
| Определение целей аудита   |  |  |  |  |  |  |  |
| Обследование состояния технической защиты информации   |  |  |  |  |  |  |  |
| Анализ и оценка защищённости с использованием инструментальных средств                       |  |  |  |  |  |  |  |
| Обследование и оценка состояния эксплуатационной документации на средства защиты информации  |  |  |  |  |  |  |  |
| Моделирование возможных атак противника  |  |  |  |  |  |  |  |

**Имитационное упражнение «Порядок проектирования комплексного плана защиты инфокоммуникационных объектов».**

Таблица 9 Бланк оценки к ИУ «Порядок проектирования комплексного плана защиты инфокоммуникационных объектов».

| Этап работы   |   | Инд<br>оценка | Парная<br>оценка | Коллект<br>оценка | Инд<br>ошибка | Парная<br>ошибка | Колл.<br>ошиб |
|---|---|---------------|------------------|-------------------|---------------|------------------|---------------|
| 1   | 2 | 3             | 4                | 5                 | 6(3-2)        | 7(4-2)           | 8(5-2)        |
| Составление конфигурации оборудования, программного обеспечения |   |               |                  |                   |               |                  |               |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Формирование пакета эксплуатационных документов  |  |  |  |  |  |  |  |
| Изучить технологический процесс и объекты, для которых будет создаваться комплексный план защиты |  |  |  |  |  |  |  |
| Выявление информационных потоков   |  |  |  |  |  |  |  |
| Составить комплекс организационных мероприятий   |  |  |  |  |  |  |  |
| Выбор необходимых компонентов комплексной защиты   |  |  |  |  |  |  |  |
| Определить перечень угроз  |  |  |  |  |  |  |  |
| Оценить информационные риски   |  |  |  |  |  |  |  |
| Инвентаризация объектов информатизации и персонала   |  |  |  |  |  |  |  |
| Проанализировать задание и исходные данные, выданные заказчиком,                                 |  |  |  |  |  |  |  |
| Составить перечень конфиденциальной информации;  |  |  |  |  |  |  |  |
| Составить техно-рабочий проект комплексной защиты  |  |  |  |  |  |  |  |
| Составление инструкции по эксплуатации КСЗИ и её элементов                                       |  |  |  |  |  |  |  |
| Получить задание на проектирование   |  |  |  |  |  |  |  |

*Игровая ситуация.* Группе участников численностью 20-25 человек предлагается определить порядок разработки комплексного плана защиты инфокоммуникационного объекта.

Задание участникам: предложенный перечень этапов разработки плана ранжировать (таблица 9), то есть, не меняя последовательности, определить первый этап, затем второй и т.д.

*Ход занятия.*

Имитационное упражнение проводится в несколько этапов:

- предварительный этап - выполняется постановка задачи, определяются учебные и игровые цели; если есть возможность, то из группы жеребьевкой выбираются наблюдатели, общее число которых равно числу игровых групп, сформированных на этапе коллективной работы
- этап индивидуальной работы - на данном этапе участники игры выполняют задание индивидуально;
- этап коллективной работы проходит несколько стадий: сначала участники объединяются в пары и вырабатывают общую оценку; потом пары объединяются в «четверки»;
- сравнительный анализ полученных результатов с «правильным» решением;
- подведение итогов; анализ результатов игры;
- заключительный этап - выгрузка из игры.

### **ИУ «Ранжирование фундаментальных проблем информационной безопасности».**

Задача ранжирования фундаментальных проблем информационной безопасности решалась магистрантами в процессе изучения соответствующей учебной дисциплины. Отсутствие «правильной», объективной оценки рангов потребовало изменить структуру и ход игрового занятия.

Бланк оценки к ИУ «Ранжирование фундаментальных проблем информационной безопасности».

| <b>Проблема</b>  | <b>Инд оценка ранга проблемы</b> | <b>Парная оценка</b> | <b>Коллект оценка</b> |
|--|----------------------------------|----------------------|-----------------------|
| защита сведений, содержащих государственную или коммерческую тайну;  |                                  |                      |                       |
| защита серверов государственных учреждений и систем жизнеобеспечения;  |                                  |                      |                       |
| поддерживать эффективность работы, возможность «саморазвития» и адекватные реакции системы на возрастающие вызовы  |                                  |                      |                       |
| использовать такие методы и средства защиты информационного суверенитета государства или корпоративных ценностей, которые не посягали бы на целостность прав |                                  |                      |                       |



|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| и свобод других государств и граждан.  |  |  |  |
| защита безопасности данных, которые обеспечивают сохранность информации от неавторизованного доступа, затруднения доступа, разрушения и перепрограммирования;  |  |  |  |
| анализ и прогнозирование угроз информационной безопасности Российской Федерации  |  |  |  |
| пресечение компьютерной преступности   |  |  |  |
| организация работы законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти РФ по реализации комплекса мер, направленных на предотвращение, отражение и нейтрализацию угроз информационной безопасности Российской Федерации |  |  |  |
| противостоять техническим и психологическим угрозам, оградить систему и пользователей от негативного воздействия с использованием информационных технологий;   |  |  |  |
| создание безопасных информационных технологий для систем, используемых в процессе реализации жизненно важных функций общества и государства  |  |  |  |
| развитие инфраструктуры единого информационного пространства России, комплексное противодействие угрозам информационной войны  |  |  |  |
| развитие системы подготовки кадров, используемых в области обеспечения информационной безопасности Российской Федерации  |  |  |  |
| информационно-психологический блок   |  |  |  |
| контроль над разработкой, созданием, развитием, использованием, экспортом и импортом средств защиты информации посредством их сертификации и лицензирования деятельности в области   |  |  |  |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| защиты информации  |  |  |  |
| гармонизация отечественных стандартов в области информатизации и обеспечения информационной безопасности |  |  |  |

*Игровая ситуация.* Группе участников численностью 10-12 человек предлагается определить ранг фундаментальной проблемы информационной безопасности, из списка проблем, представленных для обсуждения.

Задание участникам: предложенный перечень фундаментальных проблем информационной безопасности ранжировать.

*Ход занятия.*

Имитационное упражнение проводится в несколько этапов:

- предварительный этап - выполняется постановка задачи, определяются учебные и игровые цели; если есть возможность, то из группы жеребьевкой выбираются наблюдатели, общее число которых равно числу игровых групп, сформированных на этапе коллективной работы
- этап индивидуальной работы - на данном этапе участники игры выполняют задание индивидуально;
- этап коллективной работы проходит несколько стадий: сначала участники объединяются в пары и вырабатывают общую оценку; потом пары объединяются в «четверки»;
- сравнительный анализ полученных результатов с «правильным» решением;
- подведение итогов; анализ результатов игры;
- заключительный этап - выгрузка из игры.

## Глава 4 Кейсы - метод анализа конкретных ситуаций

### 4.1 Общая характеристика метода анализа конкретных ситуаций

Интерактивные технологии обучения и образования, используемые в системе основного и дополнительного образования, предполагают использование различных способов активизации учебного процесса, при этом немаловажным является тот факт, что обучение должно носить системный характер и учить нужно не только конкретному предмету, формировать не только профессиональные компетенции в той или иной предметной области. Обучение и образование должно способствовать развитию аналитического мышления, умению и готовности принимать решение в различных ситуациях реальной практики производственных и бизнес-процессов [39,52].

*Классификация ситуаций.*

В зависимости от целей и задач предлагается различать:

- ситуации – упражнения, в которых для поиска решения требуется использовать инструментальные средства, личный опыт и т.д.
- ситуации оценки, в которых для отдельного эпизода (ситуации) решение существует, участникам предлагается его оценить с точки зрения заранее заданных критериев: эффективность, этические нормы, соответствие законодательству и т.п.

По характеру протекания ситуации предлагается подразделять на штатные, нештатные (уникальные, впервые происходящие), экстремальные.

По способу поиска решения ситуации подразделяем на проблемные и тривиальные.

Цели и задачи метода:

- Формирование навыков аналитического мышления
- Обучение приемам проведения проблематизации и целеполагания
- Обучение работе с данными: структурирование, определение критериев эффективности, построение иерархии задач и целей
- Повышение коммуникативной компетентности и формирование навыков внутригруппового взаимодействия.

При проведении занятия с применением метода анализа конкретных ситуаций задача преподавателя состоит в том, чтобы участники занятия нашли наиболее подходящий, оптимальный метод решения.

АКС отличается от имитационного упражнения тем, что при постановке задачи или проблемы, требующей решения имеется *набор решений*, который неизвестен участникам игры. Данная форма проведения занятий дает хорошие результаты в учебном процессе при проверке знаний по темам, разделам и курсам в целом. Для обеспечения активности участников в процессе занятия, оно облекается в игровую форму. Для создания игрового момента группа разделяется на игровые звенья по 3-4

человека в каждом звене и каждому звену выдается пакет вопросов по теме, подлежащей проверке (анализу). Очередность выступления определяется жребием, цена вопроса студентам известна, так же до их сведения доводится информация о снижении баллов за неполные и/или неточные ответы и повышении баллов за дополнения к неполным ответам.

Такая методика хорошо себя зарекомендовала при анализе проблемных ситуаций, связанных с охраной труда и безопасностью жизнедеятельности, при организации проектирования сложных систем и т.п.

В расширенном формате эту методику можно дополнить режимом «вопрос-ответ», когда группам соперникам разрешается задавать 1-2 вопроса докладчику.

Разновидности метода АКС: кейс технологии, метод инцидента, инсценировка (ролевые игры). Предлагаемый практикум содержит описание алгоритма проведения занятий с применением кейс - технологий. Метод инцидента и инсценировки читатель может найти в работе Панфиловой А.П.[48].

## **4.2 Порядок проведения занятия с применением кейс-метода**

*Подготовительный этап.* Все вопросы, подлежащие обсуждению (проверке) разделяются на несколько групп, в зависимости от степени сложности вопроса он оценивается в баллах, которые будут присуждаться участникам за полный правильный ответ, неполный или неправильный ответ. Вопросы группируются в пакеты, веса (в баллах) пакетов одинаковы, тем самым обеспечиваются одинаковые стартовые условия для участников. Таким образом, преподаватель, определив учебные цели, ставит перед участниками нетривиальную задачу отыскания решения в условиях жесткого ограничения времени и информации о реальной ситуации. Такой подход к моделированию стратегий поведения в игре требует от участников определенной культуры коммуникативного взаимодействия, критичности в оценке и самооценке версий решения, интеллектуальных затрат.

*Основной этап.* Из учебной группы формируются игровые звенья по 3-4 человека в группе, каждая группа берет пакет с вопросами. Выделяется некоторое время для обсуждения. До участников игры доводятся обязательные для выполнения условия: корректное поведение, возможность задавать уточняющие вопросы группам – соперникам, возможность дополнять услышанные ответы. Приводится шкала оценивания всех форматов работы игровых звеньев. Тем самым, игровые звенья имеют возможность заработать дополнительные баллы за интересные вопросы о и дополнения к неполным ответам соперников, что мотивирует участников быть внимательными и слушать соперников.

В таблице 10 приведен бланк оценивания работы участников.

Таблица 10- Бланк оценивания анализа конкретных ситуаций

| Игровые группы | Оценка основного пакета вопросов | Дополнения к ответам соперников | Вопросы и ответы | Штрафы | Итого |
|----------------|----------------------------------|---------------------------------|------------------|--------|-------|
|                |                                  |                                 |                  |        |       |

После обсуждения вопросов группы выступают с ответами, очередность выступления определяется жребием, при этом начинаться выступление должно с визитной карточки группы, которая включает название группы и девиз в рамках обсуждаемой тематики.

*Заключительный этап.* На данном этапе проводится анализ работы групп, как по содержанию занятия, так и по форме проведения. Выявляются ошибки, наиболее сложные вопросы, на которые не удалось найти правильного полного ответа, отмечаются лучшие ответы и т.п. Проводится «выгрузке из игры»: каждый участник на одной стороне небольшого листка бумаги пишет не более трех замечаний по ходу занятия, на другой стороне - не более трех положительных моментов, которые ему удалось увидеть в данной форме проведения занятий, отзывы анонимные.

### 4.3 Сценарии кейсов

**«Охрана труда».** Анализ конкретной ситуации, как интерактивная форма проведения занятий по курсу Охрана труда, преследует определенные игровые и учебные цели [38].

Учебные цели:

- проверка знаний по теоретической части курса;
- формирование навыков аналитической работы при работе с информацией о конкретном производственном эпизоде;
- формирование профессиональных компетенций в части применения знаний теоретической части курса к принятию практических решений;
- проверка готовности и умения к принятию решений в формате коллективного взаимодействия.

*Игровые цели:* выполнить поставленное задание; набрать как можно больше очков в процессе игры, используя имеющиеся возможности: качественный доклад; дополнения к докладам соперников; корректные вопросы к соперникам; лаконичные, исчерпывающие ответы на вопросы от соперников.

*Порядок проведения занятия.* Академическая группа 20-25 человек разбивается на 5 подгрупп, жребием определяется подгруппа, выполняющая функции арбитража и порядок выступления остальных подгрупп. На подготовку к выступлению отводится 10-15 минут.

Примеры заданий участникам: выполнить анализ представленной ситуации.

1. Студенты проходили производственную практику на предприятии, обеспечивающем город электроэнергией. На предприятии проводилась уборка производственных помещений и территории. В ходе уборки при погрузке мусора в тракторную тележку водитель транспортного средства совершил наезд на одного из практикантов. Причиненные телесные повреждения оценены как незначительные, и после оказания первой медицинской помощи студент мог вернуться на место работы, фактически студент на работу в этот и последующие два дня не выходил. После того, как студент вышел на работу руководитель практики от предприятия потребовал объяснительную, а в дневнике практики за три дня поставил прогулы.

2. Студенты проходили производственную практику на предприятии, обеспечивающем город электроэнергией. На предприятии проводилась уборка производственных помещений и территории. В ходе уборки студенты отказались грузить мусор, мотивируя свой отказ отсутствием спецодежды и соответствующего инструментария. Руководитель практики от предприятия поставил руководство вуза в известность о случившемся происшествии. Он же предложил расторгнуть договор о прохождении практики, по причине «невыполнение распоряжений руководителя».

3. Студенты проходили производственную практику на хлебозаводе. В процессе прохождения практики, студент, проходя по производственному помещению, решил оценить качество готовой продукции и не учел специфики работы оборудования. С ожогом верхних конечностей он был доставлен в травмпункт предприятия, а оттуда в городскую больницу. После окончания сроков прохождения практики студент получил отрицательную характеристику от предприятия и требование оплатить испорченную партию товара.

4. Студенты проходили производственную практику на автотранспортном предприятии. Студент, проходя по производственному помещению, засмотрелся на конвейер сборки агрегатов и узлов машины и не заметил технологического отверстия в полу. В результате полученной травмы студент был госпитализирован. Руководитель практики от предприятия поставил руководство вуза в известность о случившемся и предложил вузу оплатить расходы по лечению и восстановлению трудоспособности студента.

В анализе студенты должны показать знания основных нормативных и законодательных актов по вопросам охраны труда. Группа арбитров оценивает выступление каждой подгруппы из расчета 15 баллов за полный и правильный ответ, цена дополнений и исправлений, выполненных другими подгруппам, до 3 баллов.

Общий итог подводит преподаватель: делается полная, развернутая оценка выступления каждой подгруппы, в том числе арбитров. Для выведения участников игры из игрового режима применяются обычные для данного формата работы приемы: сказать доброе пожелание соперникам, сделать арбитрам комплимент, связанный с совместной работой и т.п.

## «Системы электронного документооборота».

Учебные цели:

1. Показать возможности MS Word для создания собственных шаблонов и использования элементов формы для автоматизации оформления приема сотрудников на работу.

2. Разработать форму трудового договора для автоматизации оформления приема сотрудников на работу.

Задание:

Вы работаете в отделе кадров ВУЗа. Ваша должность подразумевает работу с преподавателями, вы оформляете их на работу, составляя трудовые договоры.

1. Создайте шаблон срочного трудового договора с применением форм. Определите структуру трудового договора (предмет договора, права, обязанности, условия труда и отдыха). Срочный трудовой договор должен состоять из следующих частей:

I. Предмет трудового договора (необходимо поместить в этот раздел поля для ФИО преподавателя, названия кафедры, должность, доля ставки, является ли данный договор договором по основному месту работы или по совместительству, преподаватель принимается на работу по результатам конкурсного отбора или до прохождения конкурсного отбора, дата начала и окончания работы преподавателя);

II. Права преподавателя (в соответствии с процессным подходом определите бизнес-процессы ВУЗа и выделите из них права преподавателя, которые будут способствовать повышению конкурентоспособности ВУЗа);

III. Права Работодателя (в соответствии с процессным подходом определите бизнес-процессы ВУЗа и выделите из них права работодателя, которые будут способствовать повышению конкурентоспособности ВУЗа);

IV. Обязанности преподавателя (в соответствии с процессным подходом определите бизнес-процессы ВУЗа и выделите из них обязанности преподавателя, которые будут способствовать повышению конкурентоспособности ВУЗа);

V. Обязанности Работодателя (в соответствии с процессным подходом определите бизнес-процессы ВУЗа и выделите из них обязанности работодателя, которые будут способствовать повышению конкурентоспособности ВУЗа);

VI. Оплата труда (необходимо поместить в этот раздел поле «ставка», остальное смотри пример в Приложении);

VII. Рабочее время и время отдыха

VIII. Иные условия трудового договора.

IX. Ответственность сторон трудового договора.

X. Изменение и прекращение трудового договора.

XI. Заключительные положения.

Ход занятия

1. Объединяем участников в игровые звенья по 3-4 человека.

2. Случайным образом(жребий) определяется порядок выступления и пакет, который получает группа.

3. Озвучивается структура, регламент игры: время на подготовку 20-25 минут, выступление – не более 5 минут.

4. Отдельно регламентируется порядок вопросов и ответов от групп соперников (вопросов не более трех).

5. Арбитры из числа студентов и независимые эксперты (преподаватель) оценивают выступления игровых групп по трехбалльной системе. Вопросы и ответы оцениваются по трехбалльной системе: 0- вопрос некорректный/не представляет интереса; 1 –вопрос, не представляет особо интереса; 2-вопрос интересный, значимый.

6. Подведение итогов игрового занятия: анализ результатов по каждой игровой группе с акцентом на степень достижения цели.

7. Выгрузка из игры:комплимент партнерам по группе , связанный с совместной работой на семинаре; пожелания соперникам и т.п.

Применение такого подхода к изучению нормативных документов позволило получить следующие результаты:

1. Совершенствовать навыки работы с офисными пакетами.

2. Сформировать профессиональные компетенции по разделу курса «Системы электронного документооборота».

3. Игровая форма занятий позволяет установить эффективную обратную связь между участниками игры и преподавателем.

4. Стремление получить максимальные результаты , выиграть повышает самооценку обучаемых, дает им возможность обучаться в процессе игры, то есть проверить знания по проблеме и//или получить новые знания, сравнить свой уровень знаний с уровнем знаний одногруппников.

*Практическая значимость и области применения.* Описанная выше схема применялась при проведении практических занятий по курсу «Системы электронного документооборота» и при проведении промежуточного контроля(зачета).

– формирование модели специалиста в условиях рыночной экономики;

– формирование модели образовательного процесса; выявление факторов, влияющих на качество подготовки.

В процессе выявления факторов, влияющих на качество подготовки специалистов участниками применялась методика активного социологического тестирования, анализа и контроля.

По результатам работы определен набор факторов, наиболее значимых по мнению участников семинара для процесса подготовки специалистов. Эти факторы были агрегированы, систематизированы, опубликованы [41].

**«Аттестация молодого специалиста».** Современная система высшего профессионального образования требует от выпускника ВУЗа определенной социальной активности и готовности к работе в условиях конкуренции.



Именно поэтому для старшекурсников и магистрантов было разработано и неоднократно проводилось игровое занятие «Аттестация молодого специалиста», позволяющее участникам игры выполнить адекватную самооценку и самоопределение в целях, позиции и ситуации [42].

Цель занятия: формирование навыков работы в условиях, приближенных к реальным.

#### *Порядок проведения занятия.*

1. Учебная группа разделяется на звенья в соответствии со следующими ролями: аттестационная комиссия (3-4 человека), руководители подразделений (2-3 человека), аттестуемые разных категорий.

2. Руководители подразделения подают в аттестационную комиссию письменную оценку «своих» аттестуемых по следующим показателям: информационно-коммуникационная культура, взаимоотношения с коллегами, руководством, социальная активность, самостоятельность, профессиональные навыки.

3. Аттестационная комиссия приглашает поочередно аттестуемых, задает вопросы с целью выяснения уровня профессиональной пригодности претендента, формирует свое мнение на основе полученных ответов, рекомендаций руководителя. Полученные баллы позволяют судить о качествах молодого специалиста. Количество набранных баллов и их сравнительный анализ позволят судить об основных группах качеств специалиста.

4. Соповещение аттестационной комиссии; оглашение результатов.

5. Подведение итогов проводит преподаватель, проводивший игру. При подведении итогов делается акцент на критерии оценивания, корректность вопросов, способность и готовность отвечать на «неудобные вопросы» и т.п. Ниже приведены вопросы для: аттестации молодого специалиста /студента [55]. Предлагается 33 вопроса, агрегированные в 5 групп навыков с максимальным числом очков по каждой группе – 20, всего 100 очков. Каждое утверждение оценивается некоторым числом, на основании этого числа необходимо выставить свою оценку данного навыка.

### **1. Коммуникационные навыки**

- Пишет так, что его каждый может понять – 3,9
- Написанные им работы редко требуют переделки – 3,6
- Его выступления всегда тщательно обдуманы- 2,8
- Рабочие записи всегда правильны и точны -2,7
- Умеет всегда подчеркивать основное, не утопает в подробностях – 2,5
- Умеет обсуждать результаты своей работы сжато, ясно, исчерпывающе -2,3
- Умеет давать объяснения – 2,2

### **2. Взаимоотношения**

- Терпелив с теми, кто обладает меньшими знаниями, чем он – 4,5

- Хорошо ладит со всеми типами людей- 4,4
- Уважает способности и суждения других людей -3,9
- Готов принять совет – 3,6
- Прислушивается к чужой точке зрения – 3,6

### **3. Мотивация**

- Готов работать сверх положенного, когда в этом есть необходимость- 4,6
- Отдает все силы и способности решению поставленной перед ним задачи – 3,7
- Часто выполняет работу «сверх нормы» - 3,1
- Не бросает работу, пока она не сделана – 2,8
- Стремится выполнить задание полностью, без недоделок-2,7.

### **4. Специальные навыки**

- Предпочитает вести подопечных, а не понукать их -3,6
- Тратит время на чтение специальной литературы-3,1
- Умеет организовывать работу других -3,6
- Требуя серьезных доказательств, прежде чем соглашается с предложением – 2,9
- Умеет найти путь для решения проблемы – 2,4
- Умеет разбить сложную проблему на сравнительно простые части – 2,0

### **5. Самостоятельность**

- Не выбивается из колеи при неожиданностях в работе – 3,8
- Не выводится из равновесия такими факторами, как рабочая перегрузка, жесткие сроки т.д. -3,8
- Не избегает решений и не колеблется при их принятии – 2,5
- Решает проблемы сам, не просит об этом других -2,2
- Замечания и несерьезные упреки переносит легко -2,2
- Не боится задавать вопросы -2,1
- Опирается на свое собственное суждение там, где это возможно и разумно- 1,9
- Готов признать ошибку, если в самом деле ее допустил -1,5

**«Собеседование с претендентом на должность».** Цели занятия подразделяются на два вида: учебные и игровые. Игровые цели очевидны: занять вакантное место в компании. Учебные цели более многогранны: для студентов старших курсов это тренинг публичных выступлений, формирование навыков аргументации своих суждений, отработка приемов работы в формате «вопрос-ответ». Практика показывает, что подобный формат проведения занятий дает возможность студенту помимо проверки профессиональных знаний выполнить самооценку, самоопределиться в целях, позиции, ситуации и т.п.

*Порядок проведения занятия.* Занятие проводится в несколько этапов: на первом этапе объявляется перечень должностей в компании ХХХ, на которые открыты вакансии, например системный администратор, системный программист, веб-дизайнер, менеджер по продажам, менеджер по рекламе и т.п.

На втором этапе всем участникам учебной группы предлагается написать мотивированное письмо на тему «Почему именно я должен быть принят на эту должность».

Структура, форма и способ представления составленного документа не регламентируются.

Методом жеребьевки выбирается служба управления персоналом (2-3 студента), миссия которой состоит в формировании штата компании. В то время, как участники игры пишут свое резюме, служба управления персоналом проводит блиц-совещание, определяя основные критерии отбора претендентов: образование, опыт работы, креативность, готовность к самосовершенствованию, польза для компании и т.п.

Третий этап: представление претендентами резюме или мотивированного письма (не более 5 минут), оценивание претендента.

Заключительный этап: руководитель службы управления персоналом озвучивает резюме по каждому претенденту с соответствующим обоснованием принятого решения; преподаватель делает анализ итогов с обязательным акцентом на тех целях и задачах, которые были поставлены в начале занятия.

**«Собеседование с претендентом на получение гранта/стипендии».** Данная методика рекомендуется для проведения тренинга со студентами и магистрантами при подготовке их к собеседованию с комиссией, назначающей стипендии/гранты на обучение.

Цели и ход занятия:

- обучение магистрантов/студентов технике и технологии составления мотивационного письма с целью получения гранта на обучение;
- совершенствования навыков публичного представления своих притязаний.

*Подготовительный этап:* в игре участвуют экспертная комиссия и претендент на получение гранта. Исполняющему роль эксперта проводится инструктаж по методике оценивания мотивационных писем и собственно выступлений претендентов; определяется количество и круг вопросов, которые следует задавать претенденту. Определяется регламент собеседования.

Участникам игры, которые будут исполнять роль соискателя гранта, проводится инструктаж по содержательной части мотивационного письма и технике публичного выступления. Особо отмечается, что структура письма может быть произвольна, но содержательная часть регламентирована:

основными аргументами должны служить не материальное положение студента или его проблемы финансового плана, а факты, подтверждающие активную научно-исследовательскую работу, стремление повысить профессиональный уровень, готовность к участию в научных форумах и т.п.

*Основной этап:*

- порядок выступления претендентов определяется жребием;
- определяется регламент проведения беседы (7-10 мин.).
- проводится собеседование с каждым претендентом
- в процессе собеседования эксперты заполняют бланк опроса(анкету)
- по окончании собеседования проводится совещание группы экспертов;
- оглашается принятое решение.

*Послеигровой анализ* проводит ведущий игрового занятия. Необходимо отметить соответствие поставленных и достигнутых целей, качество работы участников в части соблюдения регламента, корректности вопросов и ответов и т.п.

*Рекомендации преподавателю:* ход собеседования с каждым претендентом целесообразно фиксировать (запись, видео-запись и т.п.), это поможет сделать качественный после игровой анализ. По результатам игры целесообразно составить «Памятку претенденту на получение гранта».

#### **4.4 Достоинства и недостатки метода анализа конкретных ситуаций**

Представленные кейсы хорошо зарекомендовали себя при подготовке к публичным выступлениям, дебатам, проведении занятий по основам правовых, экономических знаний, при проведении тренингов в молодежных организациях, специализирующихся на оказании помощи в трудоустройстве [60, 61, 63]. К достоинствам данной технологии, по мнению автора, следует отнести

- эмоциональный характер занятий, который должен поддерживаться преподавателем, ведущим игру;
- наличие модели практической ситуации;
- единство целей участников игровой группы;
- возможность использовать разные форматы работы над ситуацией: от индивидуальной до групповой.

К недостаткам можно отнести необходимость группового оценивания результатов работы, сложность оценки вклада каждого участника в общий результат.

Какие задачи можно решать с помощью метода анализа конкретных ситуаций:

совершенствование способности применять теорию, полученные знания на практике;

формирование навыков системного анализа предметной области и

проблемных ситуаций из сферы профессиональной деятельности;  
формирование навыков принятия профессиональных обоснованных решений в условиях неопределенности;  
формирование коммуникативной компетентности и умения задавать вопросы на развитие ситуации/, на уточнение и т.п. с целью получения дополнительной информации;  
формирование навыков конструктивной аргументации своего мнения и изложения его в устной/письменной форме.

## Глава 5 Метод «мозговая эстафета»

### 5.1 Общая характеристика метода мозговой эстафеты

Идея мозговой эстафеты - метода активного социологического тестирования, анализа и контроля состоит в разработке пособия по совершенствованию стиля деятельности пользователей пособия. Автор и идеолог «мастаков» профессор Жуков Р.Ф.[22] пояснял, что для выделения предлагаемого метода из потока литературы по активным методам обучения было решено дать такую оригинальную аббревиатуру.

Цели метода

- разрабатываем пособие для совершенствования стиля деятельности;
- обучаем кратко и четко формулировать свои мысли;
- обучаем структурировать свою мыследеятельность;
- обучаем коллективной мыследеятельности;
- в ходе сравнения своих и чужих рекомендаций корректируется самооценка.

Как создаются пособия?

- перед аудиторией ставится задача: за определенное время (15-25 минут) наработать рекомендации по решению проблемы;
- перед аудиторией ставится задача: за определенное время (15-25 минут) наработать рекомендации по решению проблемы;
- участникам предлагается зачитывать свои рекомендации поочередно, слушающие выставляют оценки.

*ВАЖНО: отношение к рекомендациям должно выражаться в бальной оценке, а не в репликах и комментариях.*

- в результате у каждого участника будет заполненная таблица из трех столбцов цифр: порядковый номер, оценка важности и красоты формулировки;
- обработка результатов сводится к вычислению среднего балла по каждому критерию;
- в пособии рекомендации располагаются в порядке убывания значимости и дополняются двумя графами: Важность и Исполнение.

Реализуемые функции:

- активизирующая - информация не просто воспринимается, но активно анализируется, оценивается, критически перерабатывается;
- познавательная.
- профилактическая – в ряде рекомендаций содержатся указания на типичные ошибки, неэффективные способы деятельности.

- мотивирующая.

Достоинства метода: простота, эффективность использования, универсальность по отношению к предметной области. МАСТАК-диссертант, МАСТАК—деловой партнер, МАСТАК-первокурсник, МАСТАК- как руководить без конфликтов – вот только малая часть пособий, позволяющих работать над стилем своей деятельности. Для преподавателя вуза использование этой методики дает дополнительные возможности: помимо того, что при совместной работе со студентами над *мастаками* студенты учатся корректно формулировать цели и задачи, учатся четко формулировать свои мысли, идеи и предложения по способам решения поставленной проблемы, решается ряд других задач:

- преподаватель может оценить аудиторию по таким критериям: понимание сущности проблемы, отношение аудитории к поставленной задаче;

- рекомендации, которые разрабатываются студентами и зачитываются вслух позволяют преподавателям оценить, как студенты усвоили тот или иной раздел курса, где, в какой части курса имеются пробелы в знаниях у большинства обучаемых, какие разделы остались непонятыми и т.д. С применением этой методики в условиях кредитной системы обучения целесообразно проводить занятия в форме самостоятельной работы студента под руководством преподавателя (СРСП).

В качестве примера можно привести организацию самостоятельной работы студентов по курсу «Исследование операций» у студентов 4 (выпускного) курса специальности «Информатика». Подготовка будущих школьных учителей должна проводиться более тщательно, чем кого бы то ни было. При изучении отдельных тем, разделов и курсов необходимо не только добиваться понимания и знания студентами конкретной дисциплины, необходимо также во время занятий показывать новые методики преподавания, их возможные области применения и убеждать студентов в целесообразности использования их в своей будущей профессиональной практике. Так, при обсуждении вопроса «Исследование операций – наука, искусство или ремесло?» студентам было предложено составить 5-7 рекомендаций «Как правильно принимать решение?». После составления соответствующего Мастака все рекомендации обсуждались, и это позволило прийти совместно к выводу о необходимости использования методов обоснования выбора.

Очевидно, что практически по всем дисциплинам и курсам преподаватель может найти такие проблемные вопросы и задачи, для изучения которых целесообразно использовать принцип «думай и делай».

## 5.2 Сценарии и практикум

Ниже представлены фрагменты пособий по совершенствованию стиля деятельности, которые были составлены по результатам проведения учебных занятий по методу «мозговой эстафеты» в различных производственных коллективах.

**«Мастак - руководитель».** Рекомендации составлены на основе материалов, полученных в процессе повышения квалификации руководящих работников, отражают опыт руководителей-практиков.

Рекомендации систематизированы и изложены по направлениям деятельности от более общих к частным; форма изложения предполагает лаконичную, запоминающуюся формулировку.

Как работать с рекомендациями? Формулировка рекомендаций позволяет оценить ее важность (В) и исполнение (И). прочитайте рекомендацию, Оцените ее важность и поставьте в соответствующей графе В оценку (0-5). Оцените себя, как Вы исполняете эту рекомендацию и поставьте соответствующую оценку в графе И.

После проведения такой работы, Вы получите наглядную картину: некоторые рекомендации, которые Вы сами считаете важными, Вами не выполняются. Повторяйте описанный цикл, улучшайте стиль работы.

### Рекомендации - советы-действия для руководителей

| ТЕКСТ РЕКОМЕНДАЦИИ   | В | И |
|--|---|---|
| <b>ОБЩИЕ ВОПРОСЫ РУКОВОДСТВА</b>   |   |   |
| <b>ВАШИ ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА</b>  |   |   |
| Руководитель подразделения – это, прежде всего, профессионал в области управления; его основная задача - сформировать работоспособный коллектив  |   |   |
| Руководителю необходимы такие качества: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Профессионализм в своей сфере деятельности.</li> <li>- Чувство меры.</li> <li>- Чувство долга.</li> <li>- Умение сдерживать свои эмоции.</li> <li>- Самообладание.</li> <li>- Общая культура.</li> <li>- Чувство справедливости.</li> <li>- Логика и рассудительность.</li> <li>- Немногословность.</li> <li>- Организаторские способности.</li> <li>- Уверенность в себе, своих силах.</li> <li>- Вежливость.</li> <li>- Чувство юмора.</li> </ul> |   |   |
| Эффективность руководства зависит от того, насколько четко регламентированы ключевые вопросы: структура управления, штаты,   |   |   |



|   |  |  |
|---|--|--|
| система мер поощрения и взыскания.  |  |  |
| При поручении заданий необходимо письменно закреплять ответственность за исполнение-это гарантия выполнения задания.  |  |  |
| Наиболее эффективно руководит тот, кто превыше всего ставит интересы людей, работающих в подразделении.   |  |  |
| Не может быть одного стиля в руководстве. Все определяется обстоятельствами.  |  |  |
| Наиболее эффективно руководит тот, кто интересы дела ставит превыше всего.  |  |  |
| Не пытайтесь угодить всем.  |  |  |
| Многие справедливо полагают, что внешняя неопрятность человека свидетельствует о внутренней. Не давайте повода для таких размышлений.   |  |  |
| Не старайтесь избавляться от «критиканов». Они могут быть полезны тем, что заставят Вас задуматься «А все ли у нас в порядке?»  |  |  |
| Требую дисциплины и самоорганизации от подчиненных, следует помнить, что личный пример- наилучший метод убеждения.  |  |  |
| Систематическая и заблаговременная проверка плановых заданий обеспечит своевременность их выполнения.   |  |  |
| Не следует считать свои методы работы самыми лучшими. Все можно улучшить.   |  |  |
| «Не ошибается тот, кто ничего не делает». Не следует, боясь случайных ошибок, бездействовать и перестраховываться.  |  |  |
| Корректировка планов «по ходу событий» ведет к неоптимальному расходу сил и средств.  |  |  |
| Руководитель должен быть компетентен в основных вопросах, нельзя быть специалистом «во всем». Умейте делегировать полномочия.   |  |  |
| Для эффективной работы необходим порядок на столе. Необходимо периодически проводить «чистку стола». Не бойтесь лишних «бумаг», бойтесь их избытка.   |  |  |
| Рабочий день должен заканчиваться составлением плана работы на завтра.  |  |  |
| Необходимо четко знать не только свои обязанности, но и обязанности тех, кто участвует в выполнении работы. Многие срывы происходят из-за того, что кто-то не знал обязанностей работников, участвующих в выполнении задания. |  |  |
| Предполагаемые работы необходимо ранжировать.   |  |  |
| Первостепенные работы - это те работы, невыполнение которых ведет к невыполнению работ в других подразделениях.   |  |  |
| Подразделение должно иметь перспективный план работы.   |  |  |
| При планировании своей работы необходимо выделять время для обдумывания перспективных планов.   |  |  |

| <b>РАБОТА С КАДРАМИ</b>  |  |  |
|--|--|--|
| Основной принцип подбора и расстановки кадров состоит в том, что бы каждый человек соответствовал должности, а должность отвечала его характеру, способностям, знаниям.  |  |  |
| Доброе имя подразделения – это положительная характеристика руководителю.  |  |  |
| Необходимо подготовить одного - двух человек в коллективе, которые будут способны руководить в Ваше отсутствие (отпуск, командировка и т.п.)   |  |  |
| Люди должны работать не за страх, а за совесть.  |  |  |
| Высокая текучесть кадров - главный признак неблагополучного положения в подразделении.   |  |  |
| Руководитель должен иметь представление о своих работниках, не только как об исполнителях, но и как о людях, то есть об их увлечениях, склонностях.  |  |  |
| Отношение к подчиненным должно быть объективным, с должной требовательностью.  |  |  |
| Никогда не делайте сами того, что может сделать подчиненный (если только это не связано с опасностью для его жизни и здоровья).<br>Давая задание:  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Объясните цель и смысл работы.</li> <li>- Убедитесь, что вы поняты правильно.</li> <li>- Убедитесь сами и убедите инструктируемого, что задание выполнимо.</li> <li>- Контролируйте выполнение заданий.</li> <li>- Ставьте перед исполнителями реальные сроки. Растянутые сроки, то есть заниженные задания испортят самых хороших работников.</li> </ul> |  |  |
| <b>РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМООРГАНИЗАЦИИ</b>   |  |  |
| Умейте говорить «нет».   |  |  |
| Руководителю необходимы знания по психологии, управлению, системному анализу, теории принятия решений, исследованию операций.  |  |  |
| Любая работа требует знаний, умений и навыков.   |  |  |
| Не жалейте времени на самообразование  |  |  |
| Приучайте подчиненных ценить свое и Ваше время.  |  |  |
| Установите часы приема.  |  |  |
| Следите за тем, как Вы тратите время: в конце недели оценивайте затраты времени на основную работу, досадные помехи, решение непредвиденных задач и т.п.   |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| Пользуйтесь ежедневником - записной книжкой для записи предстоящих бесед, встреч, телефонов и т.п.  |  |  |
| Освойте приемы рациональной организации труда руководителя.   |  |  |
| Учитесь слушать.  |  |  |
| Не откладывайте решение сложных проблем со дня на день. Учитесь быть решительным.   |  |  |
| Учитесь отделять второстепенное от главного.  |  |  |
| Устанавливайте твердые сроки выполнения работы.   |  |  |
| <b>ПОВЕДЕНИЕ В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ</b>  |  |  |
| Если нет возможности избежать конфликта, то не затягивать его.  |  |  |
| Выработать общее мнение на сложившуюся ситуацию.  |  |  |
| Решать проблему по принципу «худой мир лучше доброй ссоры»  |  |  |
| Слушая критику, пытайтесь найти в ней рациональное зерно.   |  |  |
| Рассмотреть возможные варианты выхода из конфликта.   |  |  |
| Не оскорблять достоинство оппонентов.   |  |  |
| Попытаться не быть агрессивным.   |  |  |
| К разговору подготовиться заранее, уяснив причины конфликта и наметив пути выхода из него.  |  |  |
| Объективно оценивать свою позицию.  |  |  |
| Уяснить, в чем сущность конфликта   |  |  |
| Выяснить причину и повод для возникновения конфликта.   |  |  |
| Определить свою роль в сложившейся ситуации.  |  |  |
| Оценить предполагаемые последствия.   |  |  |
| Попытайтесь уладить конфликт, не дожидаясь его развития.  |  |  |
| Выяснить состав участников конфликта.   |  |  |
| Предоставить участникам конфликта возможность высказаться, когда «пар будет выпущен», начать конструктивный разговор.   |  |  |
| В процессе разговора убеждать либо логикой, либо документами.   |  |  |
| <p><b>Если конфликт уладить не удалось:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выяснить характер конфликта: производственный или личностный.</li> <li>- Уметь выслушать оппонента. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Встать на позицию участников конфликта, попытаться понять их требования, мнения, суждения.</li> <li>- Обсудить с оппонентами причину конфликта; выявить общее в точках зрения на ситуацию.</li> </ul> </li> <li>- Выявить разногласия в точках зрения на ситуацию.</li> <li>- Определить, какие разногласия являются принципиальными, а какие второстепенными.</li> <li>- Непрincipиальные позиции «сдать».</li> <li>- Принципиальные разногласия попытаться согласовать</li> </ul> |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p><b>Если одна из конфликтующих сторон – Ваш непосредственный руководитель:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выполнить требования «шефа».</li> <li>- На конкретном примере показать ему, что все (или часть) требования невыполнимы.</li> <li>- Не оправдываться, спокойно изложить свою точку зрения.</li> <li>- Излагаемые факты, мнение, суждение по возможности подтверждать документально.</li> <li>- Если, чувствуя свою правоту, не удастся убедить начальника, постараться оттянуть решение.</li> <li>- Постараться встать на сторону начальника и попытаться понять его позицию.</li> <li>- Не дать начальнику воспользоваться служебным положением при решении конфликта.</li> <li>- Вести себя достойно, отвечать аргументировано, сдержанно, корректно.</li> </ul> |  |  |
| <p><b>Если возник конфликт с подчиненным:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Решать в пользу подчиненного.</li> <li>- Решать конфликт в пользу дела.</li> <li>- Доказать подчиненному, что он неправ, убедить его в этом, так, что бы он сам это признал.</li> <li>- При разрешении конфликта постараться не унижить достоинство подчиненного.</li> <li>- Выразить положительное отношение к подчиненному и отрицательное к его поступку.</li> <li>- Дать возможность исправить ошибку, по достоинству оценив положительные качества работника.</li> <li>- Постараться не настроить других членов коллектива против себя.</li> </ul> <p>Проявлять максимум терпения и сдержанности.</p>   |  |  |
| <p><b>Если Вам пришлось быть третьей стороной в конфликте:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Выслушать аргументы конфликтующих сторон.</li> <li>- Постараться понять состояние конфликтующих сторон.</li> <li>- Сначала согласиться, а потом показать, как бы Вы поступили в этой ситуации.</li> <li>- Самые убедительные доводы в разрешении конфликта- это правила, инструкции и т.п.</li> <li>- Найти равновесное решение для всех конфликтующих сторон.</li> <li>- Постараться заинтересовать участников в разрешении конфликта.</li> </ul>  |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Для погашения конфликта можно пойти на некоторые уступки поэтапно.</li> <li>- Для предупреждения конфликта не выделять в коллективе отдельных членов, поддерживать со всеми ровные отношения.</li> <li>- Уметь постоять за себя, не ища поддержки в ком-либо.</li> <li>- Сделать акцент на положительные эмоции: «нет худа без добра».</li> <li>- Оставлять за человеком право исправить ошибку.</li> <li>- Не позволять перевести конфликт в спор.</li> <li>- Если конфликт переходит в оскорбительную для сторон форму, постараться перевести его в другое русло.</li> <li>- Уметь вовремя остановиться.</li> <li>- При доказательстве своей правоты в качестве аргументов использовать аналогичные ситуации других подразделений.</li> <li>- Направить «военные действия в мирное русло»</li> <li>- Результат всегда должен быть положительным.</li> <li>- При разрешении конфликтной ситуации не должно возникать ощущение краха и пустоты.</li> <li>- Показать свою заинтересованность в разрешении конфликта.</li> <li>- Не вгонять конфликт вглубь, что бы он не превратился в разрушительную для коллектива силу изнутри.</li> <li>- Уничтожить одну из конфликтующих сторон.</li> <li>- Помнить, что из любого тупика есть выход. Постараться найти его. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Не искать крайних.</li> <li>- Обязательно довести конфликт до разрешения, используя результаты с пользой для дела.</li> </ul> </li> </ul> |  |  |
| Не создавать конфликтных ситуаций.  |  |  |
| <b>ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ СОВЕЩАНИЯ</b>  |  |  |
| При подготовке следует освежить свои профессиональные знания.   |  |  |
| Составьте четкий план, это придает уверенности: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформулируйте основную цель</li> <li>- Предусмотрите самый неблагоприятный ход обсуждения.</li> <li>- Сформулируйте альтернативный (запасной) вариант цели.</li> <li>- Проведите анализ основных задач.</li> </ul>   |  |  |
| Не пренебрегайте интуицией - составьте прогноз результатов совещания.   |  |  |
| Успех совещания во многом зависит от знания проблематики обсуждаемой деятельности.  |  |  |
| При подготовке необходимо сделать предварительные рабочие записи: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформулировать четко вопросы к участникам совещания.</li> </ul>  |  |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Особое внимание уделить первому вопросу.</li> <li>- Первый вопрос не должен быть дискуссионным.</li> <li>- Продумать возможные вопросы к себе.</li> <li>- Подготовить аргументы и обоснования своих суждений.</li> </ul>              |  |  |
| <p>Соберите информацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- О проблемах и целях участников совещания.</li> <li>- Об их мотивах и системе предпочтений.</li> </ul>   |  |  |
| <p>Важные беседы целесообразнее проводить при личном участии заинтересованных лиц:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- В беседе важны не только слова, но и интонация, реплики, мимика.</li> <li>- Мнение, высказанное по телефону легко интерпретировать.</li> </ul> |  |  |
| <p>Особенно значимой является первая фраза, так как именно здесь формируется общая атмосфера и контакты между участниками.</p>   |  |  |
| <p>Если Ваш собеседник вызывает у Вас антипатию, постарайтесь быть объективным.</p>  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Проявляйте уважение к личности собеседника его мнению и интересам, дайте возможность ему это почувствовать.</li> </ul>  |  |  |
| <p>Начинать беседу целесообразно с выявления общности взглядов на обсуждаемую проблему.</p>  |  |  |
| <p>Если необходимо, перехватывайте инициативу.</p>   |  |  |
| <p>Старайтесь установить контакт с собеседником.</p>   |  |  |
| <p>Задавайте вопросы так, что бы собеседник оказался перед необходимостью выбирать между двумя вариантами ответа.</p>  |  |  |
| <p>Не пренебрегайте юмором.</p>  |  |  |
| <p>Используйте все возможные ситуации для формирования практических навыков проведения беседы.</p>   |  |  |
| <p>Искусству беседы необходимо учиться: освоите существующие приемы аргументации.</p>  |  |  |
| <p>Уточните предмет беседы, это поможет в дальнейшем избежать недоразумений.</p>   |  |  |
| <p>Не употребляйте многозначных слов, намеков и ссылок на «авторитеты».</p>  |  |  |
| <p>Обосновывайте свое мнение и суждение, добивайтесь краткости в изложении своих мыслей.</p>   |  |  |
| <p>Не спешите с ответом, пока не поймете суть вопроса. Задавайте вопросы на уточнение «Правильно ли я Вас понял ...?», это поможет избежать недоразумений и непонимания.</p>   |  |  |
| <p>Не отвечайте на вопросы в категоричной форме.</p>   |  |  |
| <p>Возражения и замечания собеседника следует выслушивать терпеливо.</p>   |  |  |
| <p>Нетерпение и раздражение помешает достижению основной цели</p>  |  |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| встречи.   |  |  |
| Для аргументации своих суждений чаще используйте «технику вопросов», а не только факты.  |  |  |
| Выслушав возражения собеседника, уточните, вызваны ли они разной точкой зрения или различием в постановке вопроса.<br>Не превращайте беседу в монолог.   |  |  |
| Предоставьте собеседнику возможность высказать свою точку зрения.  |  |  |
| В беседе важно правильно оценивать собеседника и его интерес к предмету беседы.  |  |  |
| Не следует довольствоваться неполными ответами собеседника.  |  |  |
| Для успешного проведения совещания важна не столько логическая оценка событий, сколько отношение к ним участников.   |  |  |
| Следует избегать общения с несколькими собеседниками одновременно.   |  |  |
| Признавая в душе правоту оппонента, следует оставаться на своей точке зрения. Это поможет сформировать репутацию сильного руководителя.  |  |  |
| Следует постоянно совершенствовать стиль аргументации и искусство убеждения. Это поможет отстоять свою точку зрения, даже если она и непопулярна.  |  |  |
| Некорректные замечания оппонентов следует игнорировать. Резкие выпады и «обмен любезностями» только отдалят вас друг от друга.   |  |  |
| Обеспечьте благоприятный ход всего совещания, это поможет добиться своей цели.   |  |  |
| При подведении итогов важно разграничить отдельные возражения по субъектам, объектам, времени и возможным последствиям.  |  |  |
| Постарайтесь на заключительной фазе нейтрализовать или опровергнуть замечания оппонентов.  |  |  |
| Беседа должна завершиться достижением намеченной или альтернативной цели.  |  |  |
| Сравните достигнутые результаты с прогнозом, сделанным до начала беседы.   |  |  |
| Стимулируйте участников совещания к выполнению плана намеченных действий.  |  |  |
| Составьте четкое резюме совещания, понятное для всех участников с основным выводом.  |  |  |
| Если результат не соответствует ожиданиям, проведите анализ всего хода совещания: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Были ли убедительны аргументы.</li> <li>- Смог ли собеседник понять приведенные аргументы.</li> </ul> |  |  |
| Ищите ошибки в себе и своем стиле обсуждения.  |  |  |
|  |  |  |

| <b>СОВЕРШЕНСТВУЙТЕ СВОЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА</b>  |  |  |
|--|--|--|
| Оцените наиболее часто встречающиеся замечания.  |  |  |
| Пополняйте словарный запас.  |  |  |
| Учитесь концентрировать свое внимание.   |  |  |
| Отрабатывайте приемы аргументации и убеждения.   |  |  |
| Необходимо читать специальную литературу по теории и практике управления персоналом.   |  |  |
| <b>СОСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТОВ И ДОКЛАДОВ</b>  |  |  |
| Неумение выражать свои мысли четко и доходчиво может привести к снижению ценности проделанной работы.                        |  |  |
| При составлении документа нужно четко представлять, для кого он пишется.   |  |  |
| Фразы и формулировки должны быть краткими. Не следует демонстрировать свой богатый словарный запас.                          |  |  |
| Работу по составлению отчета (доклада) нужно начинать с предварительного сбора материалов.                                   |  |  |
| Всегда нужно четко представлять те выводы, которые будут сделаны в конце отчета (доклада).                                   |  |  |
| Все основные положения должны быть аргументированы и, если необходимо, сопровождались ссылками на нормативные документы.     |  |  |
| Пользуйтесь диктофоном и компьютером, это сократит непроизводительные затраты времени.                                       |  |  |
| Лучше, если есть система составления документов: определены главные разделы, необходимые табличные формы и т.д.              |  |  |
| Окончательный вариант текста обязательно нужно прочесть, выявить все ошибки, неточности и только потом ставить свою подпись. |  |  |
| <b>БЕСЕДА С ПРЕТЕНДЕНТОМ НА ДОЛЖНОСТЬ</b>  |  |  |
| Оценивать претендента следует по пословице: «встречают по одежке...»: немаловажным является внешний вид претендента.         |  |  |
| Следует изучить его трудовую книжку, выяснить причины увольнения с прежних мест работы.                                      |  |  |
| Следует оценить соответствие специальности и предлагаемой должности.   |  |  |
| Предложить претенденту несколько простых вопросов: оценить уровень его конфликтности, коммуникабельности, агрессивности.     |  |  |
| Независимо от должности, на которую претендует специалист, важен общий уровень культуры человека.                            |  |  |
| Следует обратить внимание на имеющиеся у претендента рекомендации от предыдущих руководителей.                               |  |  |
| Важными факторами для квалифицированного управления являются :<br>- Возраст.   |  |  |



|  |  |  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Здоровье.</li> <li>- Семейное положение.</li> <li>- Культура речи.</li> <li>- Умение высказать свои мысли.</li> <li>- Резюме претендента.</li> <li>- Его самооценка.</li> <li>- Наличие дополнительных навыков, подтверждаемых документально.</li> <li>- Размер оплаты, которую предполагает получать претендент.</li> <li>- Заинтересованность в продвижении по службе.</li> <li>- Заинтересованность в повышении профессиональной квалификации.</li> <li>- Пунктуальность.</li> <li>- Пол.</li> </ul> |  |  |
| <p>Выяснить, почему данная работа заинтересовала претендента.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Принять с испытательным сроком, за время которого оценить:</li> <li>- Исполнительность.</li> <li>- Способность ладить с сослуживцами.</li> <li>- Умение и способности к выполнению типовых заданий.</li> <li>- Умение и способности к выполнению нестандартных заданий.</li> <li>- Оперативность.</li> <li>- Методы и средства решения поставленных задач.</li> </ul>   |  |  |
| <p>О характере человека многое могут сказать его увлечения.</p>  |  |  |
| <p>Выяснить, какую должность (работу) хотел бы занимать (выполнять) и в ее отсутствие на какую работу претендент согласен.</p>   |  |  |

**Резюме.** Основная задача предлагаемого пособия – оказание практической помощи руководителям по совершенствованию стиля их профессиональной деятельности. Процесс оценки может многократно повторяться, так меняются условия работы, цели и задачи и т.д., то есть меняется важность рекомендации. Управление современным предприятием (организацией) должно базироваться на научной основе. Волонтаризм и авантюрные методы не только не дадут положительного результата в управлении, но наносят вред репутации предприятия. Использование данного пособия в практической деятельности повышает профессиональную компетентность руководителя, позволяет перевести управление на качественно более высокий уровень.

Более того, каждый руководитель может проводить эту работу со своими подчиненными. Тогда работа может проходить в два этапа: на первом

этапе происходит знакомство с рекомендациями-предложениями, оценивание их полезности качества выполнения. Процесс оценки может многократно повторяться, так меняются условия работы, цели и задачи и т.д., то есть меняется важность рекомендации.

На втором этапе возможно изменение формулировки рекомендаций, добавление новых предложений и т.п. третий этап – это самостоятельная разработка рекомендаций: вначале в режиме коллективного творчества, затем индивидуальная разработка тестов рекомендаций по конкретной проблематике.

**«Мастак - организатор тематической дискуссии». Общие сведения.**

Дискуссия – это творческий метод исследования проблемы. В процессе дискуссии происходит сравнение отдельных объектов, их оценивание и обсуждение, выбор наиболее предпочтительного варианта. В учебном процессе дискуссия используется, как средство активизации познавательной деятельности. Достоинства такой формы организации занятий в активном осмыслении и творческом процессе усвоения знаний; недостатки - возможность давления одних участников на точку зрения других, влияние состава участников на ход дискуссии и т.п. В настоящее время дискуссии нередко проводятся в форме «круглого стола», но независимо от принятой формы для участия в дискуссии необходимо не только знание предметной области, но и умение работать в заданном формате. Ниже представлен фрагмент методического пособия, которое было составлено участниками семинара «Инновационные технологии в науке производстве и образовании». Работа по созданию пособия ведется поэтапно: первый этап: на занятиях участники семинара в течение 15-20 минут составляли рекомендации по теме «Как организовать и провести дискуссию». На втором этапе каждый участник читал свои рекомендации, а остальные оценивали по пятибалльной системе важность рекомендации и красоту формулировки. На третьем этапе проведена обработка всех материалов, рекомендации систематизированы, оформлены в виде текста и дополнены инструкцией по работе с пособием. В приведенном фрагменте жирным шрифтом выделены разделы, по которым объединялись рекомендации участников. Более подробно представлен первый раздел: подготовка к дискуссии.

*Инструкция.* Прочитайте рекомендацию, оцените ее важность (В) по пятибалльной системе с вашей точки зрения. В графе Исполнение (И) поставьте себе оценку, за то, как Вы исполняете эту рекомендацию. Расхождение оценок Важности и Исполнения подскажет, на что обратить внимание.

| <b>ТЕКСТ РЕКОМЕНДАЦИИ</b>                                    | <b>В</b> | <b>И</b> |
|--|----------|----------|
| <b>ПОДГОТОВКА К ДИСКУССИИ</b>                                |          |          |
| Разработайте план-сценарий дискуссии                         |          |          |
| Ознакомьтесь с предполагаемым составом аудитории, уровнем ее |          |          |

|   |  |  |
|---|--|--|
| подготовленности по теме дискуссии, заинтересованности в обсуждении.  |  |  |
| Продумайте состав экспертов (жюри)  |  |  |
| Четко определите цели дискуссии в зависимости от состава участников и поставленных задач.   |  |  |
| Для выбора темы дискуссии используйте: <ul style="list-style-type: none"> <li>- вопросы, задаваемые во время семинаров</li> <li>- решения, принимаемые в практической деятельности</li> <li>- требования нормативных документов</li> <li>- публикации в СМИ</li> <li>- результаты внутреннего аудита</li> </ul> |  |  |
| Тема дискуссии должна быть актуальной, просто и лаконично сформулированной.   |  |  |
| Оригинальная формулировка темы повышает интерес к дискуссии.  |  |  |
| Афиши, объявления и т.п. привлечет больше слушателей  |  |  |
| Необходима информационная поддержка дискуссии: <ul style="list-style-type: none"> <li>- список литературы по теме дискуссии, вывешенный на видном месте</li> <li>- выставка литературы по теме дискуссии в библиотеке</li> </ul>  |  |  |
| Дискуссия должна проводиться в подготовленном зале или аудитории (освещение, акустика, необходимые технические средства)  |  |  |
| Открывая дискуссию, старайтесь создать атмосферу творческого сотрудничества   |  |  |
| Во вступительном слове изложите цели и задачи дискуссии   |  |  |
| Не опаздывайте  |  |  |
| Участие в дискуссии видного специалиста вызывает повышенный интерес, увеличивает аудиторию  |  |  |
| Молодого лектора, который впервые появляется перед конкретной аудиторией, должен представить более авторитетный коллега   |  |  |
| Участвуйте в обсуждении на правах ведущего: <ul style="list-style-type: none"> <li>- поддерживайте порядок при обсуждении, задавайте вопросы</li> <li>- ведите протокол дискуссии, учет предложений выступающих</li> </ul>  |  |  |
| Дискуссия – тяжелый умственный труд. Придерживайтесь регламента. Используйте приемы позволяющие снять умственную усталость участников   |  |  |
| Обеспечьте исключение давления на точку зрения каждого участника  |  |  |
| <b>ТРЕБОВАНИЯ К ДОКЛАДАМ</b>  |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  |  |
| Подготовку к докладу начинайте с составления плана; обычно план включает:   |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- вступление, рассчитанное на конкретную аудиторию</li> <li>- основная часть выступления и развитие темы дискуссии</li> <li>- заключение</li> </ul>      |  |  |
| Все разделы плана должны быть логически связаны   |  |  |
| Выступающий должен уметь управлять аудиторией, свободно держаться, безукоризненно владеть голосом   |  |  |
| В каждом слушателе ищите союзника; помните, что вы выступаете, что бы объединить единомышленников вокруг вашей идеи   |  |  |
| Главная часть выступления должна строиться в форме последовательной цепочки «тезис-следствие»   |  |  |
| Используйте различные методы логической организации материала:  |  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- аналогии</li> <li>- переход от общего к частному</li> <li>- переход от частного к общему</li> <li>- проблематизация</li> <li>- альтернативы</li> </ul> |  |  |
| Выходя перед аудиторией необходимо знать, как завершить выступление. Финал выступления должен быть так же продуман, как и его начало  |  |  |
| <b>КУЛЬТУРА ОБСУЖДЕНИЯ</b>  |  |  |
| Серая, бесстрастная речь отталкивает людей<br>Задача выступления – не поразить слушателей красноречием, а передать свои мысли   |  |  |
| Многословие, фразерство помогут вам создать у слушателей негативное впечатление   |  |  |
| Будьте тактичны. Не прерывайте собеседника, сдерживайте эмоции, соблюдайте корректность в споре   |  |  |
| Не переходите с критики идей оппонента на критику личности  |  |  |
| Реже ссылайтесь на авторитеты; используйте аргументы и логику   |  |  |
| Не давите на оппонента своим авторитетом  |  |  |
| Используйте приемы поддержания внимания у слушателей: прямое требование, неожиданные паузы, обращение к слушателям с вопросом и т.п.  |  |  |
| Главное в общении: безусловная вежливость, выдержанность, отсутствие фамильярности  |  |  |
| <b>ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ ДИСКУССИИ</b>  |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| В заключительном слове сделайте выводы и обобщения  |  |  |
| Если дискуссия велась в учебных целях, преподаватель должен подвести итоги, отметить ошибки и удачные выступления |  |  |

**Резюме.** Бесспорным является то, что свод рекомендаций – это коллективный труд и все участники семинаров, проводимых с применением метода активного социологического тестирования, анализа и контроля получили один экземпляр пособия в личное пользование. Рекомендации по совершенствованию стиля – это обобщение опыта, целесообразно возвращаться к ним время от времени, так как в конкретных условиях оценки будут меняться в зависимости от ситуации.

Как уже говорилось выше, основная задача – оказание практической помощи по совершенствованию стиля профессиональной деятельности, в данном случае организаторам тематических дискуссий, руководителям дебатных встреч, преподавателям вузов и колледжей.

Как адаптировать изученную технологию? Практика показывает, что успешность адаптации во многом зависит от самого метода и от профессиональных качеств преподавателя.

Если инновационный метод требует дополнительных ресурсов или формирования у преподавателя новых компетенций, то преподаватели, как правило, не склонны к реализации этих методов. Следовательно, для повышения качества подготовки специалистов с помощью инновационных технологий необходима разработка методов, легко адаптируемых на предметную область и внедрение системы стимулирования ППС.

Внедрение инноваций не должно рассматриваться как самоцель, а должно являться инструментом, который позволяет управлять качеством образовательного процесса и качеством результата.

**«Мастак-первокурсник»: как научиться учиться.** *Общие сведения.* Данное пособие разработано методом активного социологического тестирования, анализа и контроля. Предлагаемый фрагмент практикума показывает, как можно помочь студенту осознать реальные задачи, возникающие в процессе учебы. Пособие ориентировано на формирование умений и навыков, необходимых для выполнения своих обязанностей после окончания вуза. Для практической реализации механизма самоусовершенствования используется мастак-технология, основная идея которой в постоянном контроле за тем, - «делаю ли я в действительности то, что знаю – делать следует».

*Как работать с пособием?* Прочитайте рекомендацию, по пятибалльной системе оцените ее важность, проставьте эту оценку в графе В, в графе И поставьте СЕБЕ оценку за то, как ВЫ выполняете эту рекомендацию. Если окажется, что Вы считаете рекомендации важными, но их исполнение не на высоте, разберитесь в этой ситуации. Периодически возвращайтесь к пособию, анализируйте, как меняются Ваши приоритеты, иногда то, что казалось вчера неважным - сегодня становится

первоочередным, и наоборот. Совершенствуйтесь.

| ОБЩЕУЧЕБНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ И СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ   | В | И |
|--|---|---|
| <p>Успешность учебной работы зависит от умения постоянно анализировать учебную ситуацию, выявлять в ней то, что вызывает затруднение и препятствует эффективному усвоению знаний. Для этого надо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- четко определить цель – чего хотите достичь;</li> <li>- осознать то, что имеете в настоящее время;</li> <li>- выяснить, какие внешние и, особенно, внутренние причины мешают достижению цели – вызывают затруднения;</li> <li>- определить возможные и наиболее эффективные для Вас пути преодоления трудностей т достижения цели.</li> </ul> |   |   |
| <p>Наибольшего успеха достигнет тот, кто строит свое обучение именно таким образом, т. е. в виде формулирования и решения задач.</p>   |   |   |
| <p>Можно все годы учебы быть объектом обучения, учиться дилетантски – просто брать, что дают, а можно сознательно обучать себя в вузе, ставить себе задачи самообучения и их решать. Это намного эффективнее. Тот, кто активно идет на встречу информации, ищет ее, получит значительно больше.</p>  |   |   |
| <p>Наиболее успевающие студенты не просто запоминают информацию в этом виде, в каком она им сообщается, а активно стараются преобразовать ее так, чтобы сделать для себя более удобным усвоение. Подумайте, как можно переформулировать, изменить порядок, т. е. передать в другом виде (рисунком, формулой, графиком и т.д.) эту информацию, как распределить ее элементы по степени ее важности для лучшего усвоения. Это особенно необходимо, когда имеются трудности в усвоении какой-либо информации.</p>   |   |   |
| <p>Лучше всего и прочнее усваивается то, что открыто самостоятельно, хотя потом, может быть, Вы и встретите это в других источниках. Открытые для себя принципы, методы и обобщения навсегда останутся самой деятельной частью вашего интеллектуального капитала. Постарайтесь побольше открыть за время обучения.</p>   |   |   |
| <p>Тот способ, которым Вы выполняете какую-либо деятельность, привычен и кажется единственно возможным и наиболее эффективным. Это далеко не всегда так. Поинтересуйтесь, как эту же работу выполняют ваши товарищи. Учитесь у тех, кто делает это лучше. Ищите книги, обобщающие опыт других людей, занимающихся аналогичной деятельностью.</p>   |   |   |
| <p>Практическое владение многими правилами запоминания,</p>  |   |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| конспектирования, чтения, понимания и т.д. позволит в каждой ситуации использовать наиболее эффективное из них. Именно этим, в основном, отличаются «пятерочники» от «троечников». Стремитесь ли Вы специально и сознательно расширить свой арсенал?   |  |  |
| Перед началом любого крупного и ответственного дела (подготовка к сессии, написание реферата, курсового проекта, выполнение чертежа и т.д.) предварительно подумать, как его выполнить наиболее эффективно.  |  |  |
| О мелких, но часто повторяющихся видах деятельности тоже полезно специально подумать. Например, подготовка отчетов по лабораторным работам, проработка конспектов, вычерчивание графиков и т.д. Можно и здесь поискать более рациональные приемы. Труд не пропадет – «сила мелочей в том, что их много».   |  |  |
| Главное – думать о любом методе так, чтобы понять, что в нем сильное, а что слабое и выбирать тот, который в данных условиях обнаруживает именно силу: не хватать первое попавшееся средство, а рассмотреть весь набор, а потом приступать к работе.   |  |  |
| Мастерство в любой деятельности предполагает в первую очередь умение выделить главное звено ситуации, т.е. ту информацию или действие, которые наиболее существенно позволяют приблизиться к цели. Полезной является привычка постоянно выделять главное звено в любой деятельности, тревожа себя вопросом: «А что здесь самое важное?»  |  |  |
| Если что-то не получается у Вас в учебе, не спешите винить преподавателя, деканат, другие внешние обстоятельства, а отнеситесь критически прежде всего к себе и методам своей работы, посмотрите что именно Вы могли бы сделать со своей стороны.  |  |  |
| Человеческое время лучше всего измерять не секундами и минутами, а тем полезным продуктом, который человек успел произвести за это время ( в том числе и при умственном труде). Подумайте, по каким именно показателям можно судить о продуктивности Вашей работы в различных видах вашей деятельности ( это может быть число задач, решенных за заданное время, число выученных иностранных слов, объем переведенного текста и т.д.). Постарайтесь постоянно расширять число этих индивидуальных показателей и добиваться их количественного роста. |  |  |
| Если хотите приучить себя к какому-либо делу, например, регулярно выполнять полезные учебные рекомендации, выпишите основные из на карточки и поместите на видное место, чтобы они все время напоминали о себе.  |  |  |
| Согласны ли Вы с рекомендацией: «Не следует ложиться спать, прежде чем не скажешь себе – чему же конкретно ты научился за день?»   |  |  |
| Все рекомендации об эффективных методах основаны на изучении   |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>опыта множества людей, занимающихся аналогичной деятельностью, однако, они станут действенными в том случае, если будут конкретизированы к Вашим условиям и Вашим индивидуальным особенностям. Поэтому старайтесь, как можно внимательнее изучать себя по таким направлениям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Какие виды информации запоминаются лучше, а какие – хуже (например, лица, фамилии, формулы, описания схем, определения и т.д.).</li> <li>- Что и как лучше запоминается – зрительно, на слух, при записи и т.д.).</li> <li>- В какие часы дня наиболее и наименее эффективна та или иная умственная работа и при каких условиях?</li> <li>- Когда и где удастся быть очень внимательным, а когда – нет?</li> <li>- Когда и какой материал понимается и усваивается легко, какой трудно?</li> <li>- Эффективные индивидуальные приемы отдыха и восстановление сил в процессе умственной работы.</li> </ul> |  |  |
| <p>Определите, кем и где Вы собираетесь работать после выпуска и соответственно относитесь ко всем предметам.</p>   |  |  |
| <p>Не забывайте о спорте. Хороший больной – плохой начальник, исполнитель, муж или отец, жена или мать.</p>   |  |  |
| <p>Бросьте курить и с бумажкой и карандашом подсчитайте, что Вы при этом выигрываете.</p>   |  |  |
| <p>Старайтесь не опаздывать на занятия. И не потому, что это не нравится преподавателям, а потому что так нельзя жить и работать. Вы сразу же произведете впечатление неорганизованного, нечеткого, необязательного человека, могущего подвести и в более значительных делах.</p>   |  |  |
| <p>Не уходите из аудитории во время занятий, или уже заранее отпроситесь у преподавателя.</p>   |  |  |
| <p>Распределите предметы на те, которые необходимо знать досконально, и те, которые необходимо сдать, исходя из Ваших стратегических планов, но бойтесь ошибок недооценки. Так трудно в молодости определить, насколько понадобятся Вам в дальнейшем иностранные языки, умение вести спор или, скажем, экономическая психология, если Вам придется создавать новое предприятие в небольшом городе и определять количество акционеров, контрагентов и потребителей продукции для него на ближайшее будущее и с прогнозом, учитывая исторические традиции и прочее...</p>   |  |  |
| <p>Если нужно - подрабатывайте, но желательно по своей будущей специальности. Кроме денег это дает понимание тонкостей профессии.</p>   |  |  |



|  |  |  |
|--|--|--|
| <b>РАБОТА НА ЗАНЯТИЯХ И ПРОРАБОТКА МАТЕРИАЛА В СЕМЕСТРЕ</b>  |  |  |
| Основной принцип конспектирования писать не все, а так, что бы сохранить логику изложения.   |  |  |
| Задаете ли Вы вопросы преподавателю? Отсутствие вопросов – признак интеллектуальной лени. Учитесь задавать вопросы – это верный способ узнать то, что нужно именно Вам.  |  |  |
| Когда Вы будете проходить практику на предприятии, учтите, что там не все будут заинтересованы в ее результатах. Поищите способы заинтересовать сотрудников, определите, чем Вы можете быть им полезны в профессиональном плане?   |  |  |
| Отведите ежедневно время для самоподготовки.   |  |  |
| Не откладывайте выполнение тех заданий, которые даются на весь семестр.<br>Постарайтесь определить свой ведущий тип памяти, т.е., как Вам легче запомнить информацию, если Вы ее видите, слышите или записываете. В дальнейшем максимально применяйте именно этот способ запоминания.<br>Во время сессии заботьтесь о своей работоспособности: не уменьшайте продолжительность сна, бывайте на свежем воздухе не менее 1-2 часов в день. |  |  |
| <b>БЫТ</b>   |  |  |
| Старайтесь не быть иждивенцем-представителем племени «дай-дай».  |  |  |
| Следите за нормальным питанием, не ешьте и много, и мало, и несвежее.  |  |  |
| Употребляйте в пищу калорийные продукты, это полезно для памяти и работы головного мозга, а без них в вузе нечего делать.  |  |  |
| Старайтесь вовремя ложиться спать, что бы меньше досыпать на лекциях.  |  |  |
| Занимайтесь спортом, так как хорошее здоровье-основа успешности в работе и жизни.  |  |  |
| Следите за своим внешним видом.  |  |  |
| Не занимайтесь в вузе только учебой. Выясните, какие есть клубы, кружки, научные общества. Выбирайте по интересу и будущей пользе.   |  |  |
| Составьте особый план выполнения неприятных дел и строго следите за его выполнением.   |  |  |
| Завоюйте уважение и свое место в коллективе, Умение ладить с людьми – большое и важное искусство, им необходимо владеть.   |  |  |
| Отвергайте соблазны, которые могут помешать учебе и становлению человеком большого масштаба.   |  |  |

**Резюме.** Практика показывает, что применение метода активного социологического тестирования, анализа и контроля в совокупности с другими инновационными технологиями повышает мотивацию студентов к учебе, делает процесс подготовки специалистов высококачественным как в отношении содержательной части и результата, так и по форме.

### «МАСТАК» - СТУДЕНТ-ЗАОЧНИК

Предлагаемое пособие предназначено студентам –заочникам, оно содержит конкретные рекомендации о совершенствованию стиля своей деятельности, в данном случае, учебы.

*Как работать с пособием?* Прочтите рекомендацию. В графе В поставьте оценку важности этой рекомендации. В графе И поставьте оценку себе за то, как Вы выполняете рекомендацию. Если некоторые важные рекомендации не выполняются Вами или выполняются плохо, проанализируйте ситуации.

Повторяйте этот цикл, принимайте меры для повышения оценок по исполнению вами важных рекомендаций.

## 1 Общие рекомендации

| Содержание рекомендации  | Оценка |   |
|--|--------|---|
|  | В      | И |
| <p>1.1 Для успешной учебы необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- четко определить цель - чего хотите достичь</li> <li>- оценить свои возможности</li> <li>- определить возможные трудности при достижении цели и пути их устранения</li> </ul> <p>1.2 Оцените поставленную цель количественно и качественно</p> <p>1.3 Заочное обучение основано на самообучении и самоконтроле.</p> <p>1.4 Несмотря на то, что бывает трудно заставить себя заниматься систематически, нужно прикладывать к этому все усилия.</p> <p>1.5 Не изучайте учебный материал поверхностно, относитесь к учебе творчески: распределите информацию по степени сложности/важности.</p> <p>1.6 Усвоение информации будет эффективно, если она представлена в доступной форме.</p> <p>1.7 Ищите эффективные способы решения учебных /жизненных задач.</p> <p>1.8 Анализируйте свою деятельность, отвечая на вопросы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в чем цель ?</li> <li>- каковы пути достижения цели?</li> <li>- какие есть средства достижения цели?</li> </ul> <p>1.9 Умейте в работе выделить главное, правильно расставленные приоритеты – немалая часть успеха</p> <p>1.10 Если вас постигла неудача, ищите причину в себе, не спешите обвинять окружающих.</p> |        |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>1.11 Планируйте свою учебную деятельность. Рациональное использование времени поможет успеть сделать многое.</p> <p>1.12 Сравнивайте полученные результаты с составленным планом. Самоконтроль поможет управлять процессом .</p> <p>1.13 Старайтесь равномерно распределять учебные задания.</p> <p>1.14 План, составленный Вами должен учитывать Ваши условия жизни и работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сколько времени в неделю Вы можете уделить учебе</li> <li>- как Вы воспринимаете учебный материал (только чтение, конспектирование, просмотр текста или презентаций и т.д.)</li> <li>- какие дисциплины даются легко, а с какими есть проблемы</li> </ul> <p>1.15 Составьте стратегический план учебы с учетом Ваших реальных условий: определите, какие дисциплины нужно изучить досконально, так как они понадобятся в дальнейшем, а какие можно просто «сдать».</p> <p>1.16 Формируйте библиотеку по специальности, не пренебрегайте электронными ресурсами (ссылки на сайты и т.п.)</p> <p>1.17 Изучайте специальную терминологию: профессионалы должны понимать друг друга.</p> <p>1.18 Обучайтесь приемам публичных выступлений, умению вести переговоры.</p> <p>1.19 Вам пригодится в жизни и работе умение проявлять уважение к собеседнику, даже если Вы с ним не согласны.</p> <p>1.20 Будьте тактичны в своих высказываниях, учитесь хорошо и грамотно говорить.</p> <p>1.21 Используйте современные технологии в учебе (компьютер, диктофон).</p> <p>1.22 Определите свой тип памяти, тренируйте память.</p> <p>1.23 Помните, что Вы учитесь для себя.</p> <p>1.24 Старайтесь не расслабляться в учебе только из-за того, что нет постоянного контроля за вами.</p> <p>1.25 Вы уверены в том, что высшее образование Вам необходимо. Вы уверены в том, что Вы хотите обучаться именно в этом ВУЗе и по этой специальности.</p> |  |  |
|---|--|--|

## 2. Работа на учебных занятиях

| Содержание рекомендации   | Оценка |   |
|---|--------|---|
|   | В      | И |
| <p>2.1 Обязательно посещайте занятия.</p> <p>2.2 Попросите у преподавателя электронную версию конспекта лекции, распечатайте его и в течение лекции</p> |        |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>делайте необходимые пометки.</p> <p>2.3 Не стесняйтесь задавать вопросы, у заочников мало лекций и их надо использовать эффективно.</p> <p>2.4 Если Вам не нравится лекция, не следует это демонстрировать репликами и мимикой, будьте тактичны в проявлении своих эмоций. В любом случае, претензии к преподавателю можно высказать после занятий.</p> <p>2.5 Для студента главное – найти решение любой задачи.</p> <p>2.6 Найти решение задачи – не главное, главное понять тип задачи, способы ее решения, что бы потом применять эти знания на практике.</p> <p>2.7 Для решения простых и сложных задач используются разные методы, поэтому нужно уметь отличать простое от сложного.</p> <p>2.8 Не следует запоминать то, что можно посмотреть в справочнике, зубрежка – не всегда эффективный способ изучения материала.</p> <p>2.9 Старайтесь своевременно и качественно выполнять задания (контрольные, курсовые, расчетно-графические работы). Помните, что основная цель – приобретение знаний.</p> <p>2.10 Будьте аккуратны. Небрежно выполненные работы не следует сдавать на проверку- это создаст о Вас плохое мнение.</p> <p>2.11 У преподавателей существует мнение «Неаккуратная пояснительная записка/чертеж не может быть правильной».</p> <p>2.12 Во время занятий общайтесь с одногруппниками. Иногда то, что непонятно Вам хорошо понято другими, и Вы можете получить дополнительное разъяснение по предмету.</p> |  |  |
|--|--|--|

### 3. Подготовка к экзаменам

| Содержание рекомендации   | Оценка |   |
|---|--------|---|
|   | В      | И |
| <p>3.1 Во время сессии основное внимание уделяйте учебе. Освободитесь, по возможности от других дел.</p> <p>3.2. Выясните, в какой форме будет проходить экзамен: тестирование, собеседование, письменный опрос и т.п.</p> <p>3.3 Определите для каждого предмета основной принцип подготовки.</p> <p>3.4 Не пытайтесь запомнить материал целиком, выделяйте главное.</p> <p>3.5 Применяйте метод активного запоминания: после прочтения материала – повторите его.</p> |        |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>3.6 Посетите консультацию перед экзаменом, подготовьтесь к консультации: составьте собственные вопросы, внимательно слушайте вопросы других студентов и ответы преподавателя.</p> <p>3.7 Ознакомьтесь с рабочей программой по дисциплине и списком экзаменационных вопросов. Преподаватели должны предоставить Вам этот материал.</p> <p>3.8 При первом взгляде на вопросы, кажется, что «ничего не знаю». Не паникуйте, отвечайте на следующий вопрос, а потом вернитесь к предыдущему.</p> <p>3.9 Если в процессе собеседования Вам задают вопросы и Вы что-то забыли, нужно попросить время для обдумывания ответа.</p> <p>3.10 Как правило, преподаватели оценивают не только знание конкретных тем/разделов, оцениваются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- интерес студента к предмету</li> <li>- знание основ научной дисциплины</li> <li>- умение решать нестандартные задачи</li> <li>- понимание практической значимости курса для будущей профессиональной деятельности</li> </ul> |  |  |
|---|--|--|

**Метод активного социологического тестирования, анализа и контроля в работе со студентами заочниками (рекомендации преподавателю).**

Современная система высшего профессионального образования предъявляет к преподавателю ВУЗа высокие требования в части организации учебного процесса и качества подготовки специалистов. Специфика заочного обучения обуславливает необходимость формирования подходов к учебному процессу, иных, нежели при обучении студентов очного отделения. Предлагаемое пособие дает возможность преподавателю не только выполнить самооценку, но и определить факторы, влияющие на эффективность учебного процесса. Задачей данного пособия является оказание помощи преподавателю, обучающему заочников.

*Как пользоваться рекомендациями?* На первом этапе работы предполагается самостоятельная работа, что позволяет определить проблемные места деятельности и наметить план усовершенствования. Прочтите рекомендации и отметьте те, которые Вас заинтересовали больше всего. В графе Важность оценки проставьте отметку по пятибалльной шкале. Пользуйтесь всей шкалой по принципу от «очень важно, интересно» до «неверно, не нужно».

После того, как все рекомендации получили оценку важности, оцените себя, насколько Вы последовательны в исполнении важных советов и проставьте оценки в графе Исполнение (И). Сравните оценки по каждой рекомендации, и Вы увидите, что Вам есть над чем работать. Наметьте перспективные и ближайшие меры по совершенствованию стиля жизни и

деятельности. Периодически возвращайтесь к пособию, выставляйте себе оценки за исполнение рекомендаций, анализируйте, меняется ли Ваша деятельность в лучшую сторону.

На втором этапе рекомендуется перейти к самостоятельному выявлению проблем и трудностей в работе, составлению рекомендаций для их устранения.

| Содержание рекомендации   | Оценка |   |
|---|--------|---|
|   | В      | И |
| <p>1.1 Важнейшие вопросы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Кого учим?</li> <li>- Чему учим?</li> <li>- Как учим?</li> </ul> <p>Ответьте себе на эти вопросы, Ответы запишите.</p> <p>1.2 Основная задача, стоящая перед Вами в учебном процессе:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- дать студенту знания</li> <li>- сформировать профессиональные компетенции</li> <li>- способствовать развитию интереса к научной дисциплине</li> <li>- формировать у студента общие навыки: способность анализировать, умение грамотно и хорошо говорить на заданную тему и т.п.</li> </ul> <p>1.3 Студенты-заочники, как правило, не вчерашние школьники, поэтому они утратили навыки умения учиться.</p> <p>1.4 Следует больше времени уделять повторению материала.</p> <p>1.5 Ознакомьтесь с учебным планом заочников. Сделайте для студента процесс обучения взаимосвязанным и логичным, а не состоящим из отдельных дисциплин, которые надо «сдать».</p> <p>1.6 В обучении нужна системность и последовательность. Такой подход поможет студентам сознательно усваивать дисциплины и формировать навыки.</p> <p>1.7 Невозможно кого-либо научить чему-либо насильно. Развивайте у студентов интерес к предмету, к процессу обучения, к процессу познания нового.</p> <p>Давайте студенту задачи из практики, решение которых требует знаний по вашему предмету.</p> <p>1.8 На одном из первых занятий поясните, какие вопросы войдут в экзамен.</p> <p>1.9 Предоставьте студентам электронную версию методических материалов по предмету.</p> <p>1.10 Список рекомендуемой литературы должен одержать важные, но доступные источники.</p> <p>1.10 Группы студентов – заочников, как правило, неоднородны по поло-возрастному составу, социальному положению и пр.</p> |        |   |

|   |  |
|---|--|
| <p>Необходимо в работе учитывать этот факт.</p> <p>1.11 При определении формы занятий, чтении лекций важно устанавливать обратную связь с аудиторией.</p> <p>1.12 Оцените первоначальный уровень студентов по вашему предмету (нулевой, средний, высокий). Четко представляйте, каким этот уровень должен стать после изучения студентами вашего курса.</p> <p>1.13 Начинайте лекцию с вопросов по предыдущему материалу.</p> <p>1.14 Профессионализм преподавателя – необходимое качество, но личностные качества тоже влияют на результат обучения.</p> <p>1.14 Старайтесь создать в учебных группах атмосферу сотрудничества, обращайтесь к студентам уважительно –это Ваши будущие коллеги.</p> <p>1.15 Готовьтесь к занятиям, читайте лекции четко, формируйте в аудитории атмосферу, способствующую продуктивной работе.</p> <p>1.16 Аудиторию для занятий готовьте заранее. Не работающий компьютер, потерянный от аудитории ключ и прочие беспорядки на заочников, посещающих ВУЗ только во время сессии, оказывают негативное впечатление. Репутация складывается годами, испортить ее можно мгновенно.</p> <p>1.17 Занятия начинайте с повторения пройденного. Полезно заранее заготовить проверочный материал (тест, терминологический диктант и т.п.), который позволит быстро вспомнить предыдущие темы.</p> <p>1.18 Старайтесь во время занятий чередовать форму изложения материала. Через 15-20 минут лекции у слушателей наступает утомление. Что бы аудитория не заснула, задавайте вопрос по теме, устройте небольшое обсуждение и т.п.</p> <p>1.19 Лекция должна быть логически выстроена: иметь четкое начало (тема, цель) и не менее четкое завершение.</p> <p>1.20 Во время лекции не смотрите на часы, лучше положить их на стол. Если материала на лекцию не хватило, предложите слушателям привести пример, подтверждающий основное положение лекции.</p> |  |
|---|--|

**«Мастак – куратор учебной группы».** Современное образование стало доступным для всех желающих, но доступность не означает, что при одинаковом старте все участники достигнут финишной черты. Многие в процессе обучения зависят от студента и, все-таки, роль преподавателя переоценить невозможно. Характер педагогической деятельности преподавателя ВУЗа/колледжа, выполняющего обязанности куратора учебной группы, имеет целый ряд особенностей по сравнению с деятельностью учителей школ, гимназий, лицеев. Как правило, эти преподаватели не имеют педагогического образования, но выступают в роли

педагога, обучая и формируя будущую интеллектуальную элиту общества. Именно поэтому так важны профессиональные и нравственные качества преподавателя, знание и выполнение им общих требований, предъявляемых к личности педагога.

*Инструкция.* С карандашом в руке прочтите рекомендации и отметьте те, которые Вас заинтересовали больше всего. В графе Важность оценки проставьте отметку по пятибалльной шкале. Если совет действительно важный и Вам подходит, ставьте отлично, если рекомендация не для Вас или не соответствует условиям работы, противоречит Вашим принципам – ставьте неудовлетворительно, а «если есть рациональное зерно»- ставьте «тройку», если же совет содержит, с Вашей точки зрения, что-то интересное – ставьте «хорошо».

После того, как все рекомендации получили оценку важности, оцените себя, насколько Вы последовательны в исполнении важных советов и проставьте оценки в графе Исполнение (И).

Сравните оценки по каждой рекомендации, и Вы увидите, что Вам есть над чем работать.

Наметьте перспективные и ближайшие меры по совершенствованию стиля жизни и деятельности.

Периодически возвращайтесь к рекомендациям, выставляйте себе оценки за исполнение рекомендаций, анализируйте, меняется ли Ваша деятельность в лучшую сторону.

### 1. Личные качества

| Содержание рекомендации   | Оценка |   |
|---|--------|---|
|   | В      | И |
| 1. Будьте требовательны к себе, это позволит Вам быть требовательным к студентам.         |        |   |
| 2. Будьте принципиальны, но следите, что бы принципиальность не переросла в упрямство.    |        |   |
| 3. Будьте требовательны к студентам, но не придирайтесь по пустякам.                      |        |   |
| 4. Не бойтесь неудач.   |        |   |
| 5. Работайте со студентами по правилу от «Делай как я» до «Делай лучше меня»              |        |   |
| 6. Будьте аккуратными во всем: одежде, словах, поступках.                                 |        |   |
| 7. Прислушивайтесь к себе, говорите грамотно, не пользуйтесь жаргоном, следите за речью.  |        |   |
| 8. Умейте прощать. Часто мы неверно интерпретируем слова и поступки, считаем их обидными. |        |   |
| 9. Учитесь слушать. Старайтесь быть хорошим собеседником.                                 |        |   |
| 10. Не стесняйтесь извиниться перед студентом, если в этом есть необходимость.            |        |   |



|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>11. Не превращайте беседу в свой монолог.</p> <p>12. Учитесь преодолевать трудности. Не переносите личные неприятности в студенческую аудиторию.</p> <p>13. Самопожертвование не является основой педагогического успеха. Должно оставаться время для семьи, отдыха, личных дел.</p> <p>14. Что бы заслужить уважение студентов и коллег необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- быть профессионалом в своей предметной области</li> <li>- быть терпимым к недостаткам и слабостям людей.</li> </ul> <p>15. Тот, кто хочет приказывать, должен научиться подчиняться.</p> <p>16. Определите четко свои педагогические цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сплотить группу</li> <li>- вывести группу в число лучших</li> <li>- организовать работу так, что бы не потерять ни одного студента</li> </ul> <p>17. Работать нужно не за страх, а за совесть.</p> <p>18. Поддерживайте отношения с выпускниками прошлых лет.</p> <p>19. Куратор должен знать условия жизни своих подопечных.</p> <p>20. Учеба – тяжелый труд, задача куратора - помочь студенту освоить эффективные методы учебы.</p> <p>21. Не стоит предлагать студенту свою помощь, если он о ней не просит.</p> |  |  |
|---|--|--|

## 2. Повышение квалификации

| Содержание рекомендации   | Оценка |   |
|---|--------|---|
|   | В      | И |
| <p>1. Составьте план повышения квалификации.</p> <p>2. Ознакомьтесь с положительным опытом коллег.</p> <p>3. Изучайте опыт основоположников педагогической науки.</p> <p>4. Посещайте открытые занятия признанных авторитетов вашего учебного заведения.</p> <p>5. Повышайте свой общий культурный уровень.</p> <p>6. Культура человека проявляется во всем, в том числе в умении сформулировать свои мысли.</p> <p>7. Читайте художественную литературу. Опыт, заимствованный из художественных произведений не менее полезен, чем опыт, изложенный в специальной литературе.</p> <p>8. Участвуйте в научных и научно-методических семинарах по проблеме воспитания молодежи, хотя бы в качестве</p> |        |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>слушателя. Не стесняйтесь на этих мероприятиях принимать участие в дискуссиях, « круглых столах».</p> <p><b>9.</b> Не стыдитесь учиться : у коллег, у студентов.</p> <p><b>10.</b> Умейте посмотреть на себя глазами ваших студентов или его родителей.</p> <p><b>11.</b> Помните, что успех Вашей работы в единстве слова и дела. Не бросайте слов на ветер, не обещайте того, чего не сможете выполнить.</p> <p><b>12.</b> Совершенствуйте свое ораторское мастерство, учитесь выступать перед аудиторией без шпаргалок.</p> <p><b>13.</b> Определите направления своего исследования. Как оно связано с Вашей деятельностью в качестве куратора?</p> <p><b>14.</b> Определите цели и составьте план исследования.</p> <p><b>15.</b> Находите время для «ничегонеделания», используйте это время для обдумывания важных планов, будущих действий.</p> |  |  |
|--|--|--|

### 3. Взаимоотношения в коллективе

| Содержание рекомендации   | Оценка |   |
|---|--------|---|
|   | В      | И |
| <p><b>1.</b> Как Вы относитесь к критике:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не обращаете внимания</li> <li>- стараетесь не расстраиваться</li> <li>- ищите в критических высказываниях советы по улучшению своей деятельности</li> </ul> <p><b>2.</b> На критику, в принципе, не нужно реагировать.</p> <p><b>3.</b> Вы согласны с высказыванием «Кто хочет сделать, тот ищет способ, а кто не хочет – ищет причину».</p> <p><b>4.</b> Не ищите сочувствия у руководства.</p> <p><b>5.</b> Привлекайте внимание не к своей персоне, а к своей работе.</p> <p><b>6.</b> Уважайте руководителя и его права.</p> <p><b>7.</b> Требуйте и добивайтесь уважения к себе и своим правам.</p> <p><b>8.</b> Для общего дела необходимо, что бы взгляды руководителя и подчиненных на методы работы совпадали.</p> <p><b>9.</b> Для общего дела необходимо, что бы ваши взгляды на методы работы совпадали с взглядами коллег.</p> <p><b>10.</b> Не выставляйте напоказ свои недостатки.</p> <p><b>11.</b> Не оправдывайтесь.</p> <p><b>12.</b> При несовпадении вашего мнения с мнением руководства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- вы готовы изменить свое мнение</li> <li>- вы будете настаивать на своем</li> </ul> <p><b>13.</b> Только Ваша работа с группой влияет на результат воспитательного процесса.</p> |        |   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>14. Учебно-воспитательный процесс – это коллективная работа, работа «одиночек» не даст результата.</p> <p>15. Эффективная работа возможна только «в команде».</p> <p>16. Необходимо укреплять коллектив преподавателей, формировать корпоративное мышление.</p> <p>17. Не существует так называемых корпоративных ценностей. Каждый должен сам отвечать за свою работу и свои ошибки.</p> <p>18. Доброжелательность и взаимопомощь – основа эффективного сотрудничества.</p> <p>19. Дружеские отношения не должны заменять принципиальный подход при оценивании работы коллег. Помните, «Платон мне друг, но истина дороже».</p> <p>20. Критикуйте не человека, а его поступки.</p> <p>21. Чаще одобряйте и хвалите своих коллег.</p> <p>22. Заботьтесь о процветании коллектива. Чаще анализируйте, как Вы своими действиями этому способствуете.</p> <p>23. Мнение о коллегах старайтесь составить не по слухам, а по своим впечатлениям.</p> <p>24. Учитесь слушать и слышать своих коллег. Старайтесь понимать, что они говорят.</p> <p>25. В спорах в качестве аргументов используйте логику и факты, а не громкий голос и эмоции.</p> <p>26. Будьте оптимистичны в оценке современной молодежи.</p> <p>27. Относитесь с симпатией к интересам Ваших коллег.</p> <p>28. Постарайтесь создать себе репутацию человека, к мнению которого следует прислушаться, с которым можно посоветоваться.</p> <p>29. Не живите былыми воспоминаниями. Сосредоточьте свое внимание на сегодняшних проблемах.</p> <p style="text-align: center;"><b>ПОВЕДЕНИЕ НА СОВЕЩАНИЯХ И СОБРАНИЯХ</b></p> <p>30. На общих собраниях коллектива при формировании мнения сначала думайте об интересах группы, потом о своих личных интересах.</p> <p>31. Будьте пунктуальны.</p> <p>32. Не перебивайте выступающего. Не согласны - берите слово и выступайте.</p> <p>33. Перед выступлением – составьте тезисы. Выступление должно быть с конкретными предложениями по обсуждаемому вопросу. Не следует брать слово ради того, что бы «просто выступить».</p> |  |  |
|---|--|--|

#### 4. Работа с группой

| Содержание рекомендации                                     | Оценка |   |
|---|--------|---|
|   | В      | И |
| 1. Уважение и требовательность – вот основа взаимоотношений |        |   |

- куратора со студентами.
2. Личный пример – действенный инструмент воспитания.
  3. Будьте тактичны в отношениях со студентами.
  4. Если Вы резки, некорректны в общении со студентами – Вы вправе рассчитывать на взаимность.
  5. Не злоупотребляйте «воспитательными мерами», излишние нравоучения, нотации дадут противоположный эффект.
  6. Старайтесь понять интересы студентов - это поможет Вам выработать индивидуальный подход к каждому.
  7. Жизнь – это не только учеба в ВУЗе. Умейте найти в студентах что-то неординарное, обратите на это внимание группы.
  8. Хвалите студентов, отмечайте их успехи в учебе, спорте, общественной жизни.
  9. Помимо профессиональных знаний за время учебы у студента должны сформироваться личностные качества, такие, как ответственность, чувство долга, активная гражданская позиция.
  10. Учите студентов творческому подходу к профессии.
  11. Мы часто слышим: «Университет - наш второй дом». Задача преподавателей сделать учение интересным, вызывающим удовольствие.
  12. Относитесь терпимо к недостаткам студентов.
  13. Не старайтесь скрыть от студентов те свои недостатки, от которых Вам не удалось избавиться.
  14. Спокойно относитесь к критике в свой адрес со стороны студентов.
  15. Будьте нетерпимы к брани и использованию неформальной лексики.
  16. Старайтесь завоевать доверие студентов. Они – Ваши будущие коллеги и хорошо, если они считают Вас старшим товарищем.
  17. Не допускайте панибратства.
  18. Будьте справедливы. В группе не должно быть «любимчиков».
  19. В работе опирайтесь на актив группы. Поддерживайте творческую инициативу студентов.
  20. Проводите кураторские часы не формально, а с интересом.
  21. Для сплочения группы полезно устраивать не только совместную уборку территории («субботник», день чистоты и т.п., но и совместный поход в театр, на выставку картин, кошек и т.д.
  22. Будьте наблюдательны. Старайтесь сплотить группу.
  23. Не заставляйте студентов делать то, что им не нравится. При необходимости выполнять непривлекательные работы следует разъяснить цели и необходимость этих работ. Полезно при выполнении таких работ быть не только организатором, но и работать вместе со студентами
  24. Студенты должны быть в курсе профессиональной жизни

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>выпускающей кафедры. Совместная работа в научных семинарах, конференциях конкурсах позволяет создать атмосферу сотрудничества, дает возможность студентам подняться в своих глазах, расширяет их кругозор.</p> <p>25. Организуйте кураторские часы вместе с ведущими профессорами кафедры/факультета. Это позволит формировать у студентов чувство профессиональной общности, расширит их знания по профессии, позволит понять перспективы и проблемы выбранной специальности.</p> <p>26. Куратор - наставник – это сложная роль в ВУЗовской системе: Можно пройти по жизни, не оставив никакого следа в памяти своих подопечных, а можно работать так, что бы и после завершения учебы Вы оставались для них добрым советчиком, старшим товарищем, коллегой.</p> |  |  |
|--|--|--|

### 5. Работа с родителями

| Содержание рекомендации  | Оценка |   |
|--|--------|---|
|  | В      | И |
| <p>1.Связь с родителями студентов должна быть постоянной и неформальной.</p> <p>2. Прежде, чем обращаться к родителям студента, нужно выяснить, являются ли они для него авторитетом.</p> <p>3. Не поднимайте большого шума из-за небольших проступков.</p> <p>4. Студенты - совершеннолетние, дееспособные граждане. Они сами должны нести ответственность за свои поступки.</p> <p>5. Обращайтесь к родителям студента только в крайних случаях.</p> <p>6. Если родители студента проявляют излишнюю озабоченность и чрезмерно, по Вашему мнению, опекают студента – это их право. Не следует пытаться их перевоспитать.</p> |        |   |

### 6. Работа с документацией

| Содержание рекомендации  | Оценка |   |
|--|--------|---|
|  | В      | И |
| <p>1. Учебный год начинайте с составления плана.</p> <p>2. Составляйте своевременно отчеты.</p> <p>3. Составьте план – график сдачи отчетов и регулярно его просматривайте, что бы все сделать своевременно, без «авралов».</p> <p>4. Аккуратно ведите журнал записи сведений о кураторской группе: адреса, телефоны, анкетные данные.</p> <p>5. Ведите дневник наблюдений. Просматривая записи прошлых лет, вы сможете избежать повторения старых ошибок.</p> |        |   |

**Резюме.** Работа куратора ведется по разным направлениям. В то же время, необходим единый системный подход к этому виду деятельности, так

как подготовка специалиста заключается не только в формировании профессиональных компетенций выпускника ВУЗа, но в воспитании конкурентоспособной личности, способной к самоопределению на рынке труда.

**«Мастак - как организовать научную работу в школе».** Свод рекомендаций составлен на основе материалов семинара по проблемам организации научной работы учащихся. В пособие включены рекомендации, учитывающие опыт педагогов-практиков. Основная задача – оказание практической помощи учителю по совершенствованию стиля профессиональной деятельности, в частности по организации научной работы школьников. Ниже представлены рекомендации по организации научной работы учащихся в авторской редакции и экспертные оценки, полученные этими рекомендациями от участников семинара

| <b>Текст рекомендации (авторская редакция)</b>   | <b>Оценка</b> |
|--|---------------|
| Учить детей культуре публичных выступлений   | 5,00          |
| Предоставить детям возможность самостоятельной работы  | 4,85          |
| Научить правильно оформлять результаты научной работы  | 4,85          |
| Знания - не признак таланта, для научной работы ищите детей "с искрой"   | 4,85          |
| Учитель и ученик должны любить предмет, только тогда можно надеяться на результат                                | 4,85          |
| Неформальные беседы по теме -лучшая пища для ума   | 4,85          |
| Финансировать проект, если необходимо  | 4,71          |
| Выявить детей, способных мыслить абстрактно  | 4,71          |
| В научной работе учащихся главное - процесс, результат имеет "фоновый" характер                                  | 4,71          |
| Организация соответствующего материально обеспечения   | 4,57          |
| Организовать научное общество учащихся из детей, способных мыслить абстрактно                                    | 4,571         |
| Определить тематику научной работы, исходя из необходимости, интересов и возможностей.                           | 4,571         |
| Учить работать с литературой по теме   | 4,571         |
| Дети учатся на примерах. Будьте примером для ученика, выберите собственную тему исследования, занимайтесь наукой | 4,57          |
| Предложить учащимся актуальную тему нашего времени с поставленной целью  | 4,42          |
| Вместе с учащимися работать над проблемой  | 4,42          |

|   |      |
|---|------|
| Учить детей анализировать полученные данные   | 4,42 |
| Развивать и формировать у учащихся познавательный интерес   | 4,42 |
| Развивать функциональную грамотность учащихся.  | 4,42 |
| Составить план теоретической и практической частей работы.  | 4,42 |
| Определить уровень подготовки каждого учащегося   | 4,28 |
| Заинтересовать ребенка предметом исследования   | 4,28 |
| Поставить проблему по выбранной теме  | 4,28 |
| Решение проблемы учащийся должен представить в виде эссе, реферата, презентации, видеоролика, фильма. | 4,28 |
| Организовать экскурсии на предприятия, которые решают данную проблему.                                | 4,28 |
| Провести по теме семинар  | 4,28 |
| Изучить Положение по научной работе, принятое в школе   | 4,28 |
| Проводить научную работу учащихся в виде игр, опытов, экспериментов                                   | 4,28 |
| Учить детей синтезировать новые знания из полученных данных   | 4,28 |
| Подобрать ответственного профессионально компетентного руководителя                                   | 4,28 |
| Объединять детей в группы по общности интересов   | 4,28 |
| Заинтересовать детей  | 4,14 |
| Составить план работы по теме   | 4,14 |
| Назначить ответственного по научной работе  | 4,14 |
| Привлекать учащихся к олимпиадам и конкурсам разного уровня(школьный, районный, республиканский)      | 4,14 |
| Составить план работы   | 4,14 |
| Помочь ученику разобраться с терминами "актуальность", "научная новизна"                              | 4,14 |
| "Только в просвещении мы найдем противоядие от всех бедствий человечества"                            | 4,14 |
| Выбрать для исследования новую интересную тему  | 4,00 |
| Использовать дополнительные материалы и оборудование  | 4,00 |
| Провести неформальную беседу, тестирование и т.п. для определения интересов учащихся                  | 4,00 |
| Познакомить с исследованиями по данной теме других учеников или известных ученых                      | 4,00 |
| Дать время каждому для обдумывания способов решения поставленной проблемы                             | 4,00 |
| Написать рекомендации по теме научной работы  | 4,00 |

|   |      |
|---|------|
| Разработать памятку для учащихся  | 4,00 |
| Предложить дополнительную литературу по теме, показать другие источники информации          | 4,00 |
| Предложить ученику актуальную, малоисследованную тему, касающуюся родной школы, улицы, села | 4,00 |
| Необходимо разъяснить ученикам проблемные ситуации и необходимость их решения               | 4,00 |
| Учить оформлять полученные результаты в форме слайдов/презентаций                           | 4,00 |
| Поощрять детей, занимающихся исследовательской/проектной деятельностью                      | 4,00 |
| Назначить координатора по одаренным детям   | 4,00 |
| Четко определить тему работы.   | 4,00 |
| Собрать детей, которые интересуются наукой  | 3,85 |
| Найти научное объяснение в интернете  | 3,85 |
| Провести занятие, которое позволит выявить заинтересованность учащихся                      | 3,85 |
| В начале вести исследовательскую работу совместно с учеником, постепенно передавая ему все  | 3,85 |
| Определить направление научной работы   | 3,85 |
| Награждать всех участников призами  | 3,85 |
| Учить детей делать выводы и обобщать полученные результаты                                  | 3,85 |
| Учить школьников работать в группах, в команде.   | 3,85 |
| Проводить дополнительные занятия с целью повышения объема и качества знаний                 | 3,71 |
| Дать несколько тем для исследования по выбранному направлению                               | 3,71 |
| Узнать, какие цели хочет достичь ребенок при проведении исследования                        | 3,71 |
| Организовать экскурсию  | 3,71 |
| Составить план работы   | 3,71 |
| Сформулировать цели и задачи  | 3,71 |
| Проводить работу вне школы, например, в парке, музее и т.п.                                 | 3,71 |
| Выявить одаренных детей   | 3,71 |
| Задания давать, исходя из степени подготовленности каждого учащегося                        | 3,57 |
| Подключать родителей к проектной деятельности учащихся.                                     | 3,42 |
| Распределить сроки выполнения работы.   | 3,28 |
| Вручить призы, награды, грамоты   | 3,28 |



|   |      |
|---|------|
| Помочь ученику подготовить краткое интересное сообщение по теме | 3,28 |
| Правильно организовать сбор информации                          | 3,14 |
| Собрать средства для работы                                     | 2,85 |
| Начать работать   | 2,71 |
| Выявить темы, интересные детям                                  | 1,71 |

Все рекомендации, полученные от педагогов-практиков, были систематизированы, отредактированы без потери смысла и зафиксированы в таблице 11, которая дополнена столбцом Исполнение (И), что позволит, работая с текстом рекомендаций продумать, насколько наши представления о важности рекомендаций соответствуют нашим действиям.

Таблица 11- Мастак организатор научной работы учащихся

|    | <i>Текст рекомендации</i>  | <i>В</i> | <i>И</i> |
|----|--|----------|----------|
| 1  | Учить детей культуре публичных выступлений   |          |          |
| 2  | Предоставить детям возможность самостоятельной работы  |          |          |
| 3  | Научить правильно оформлять результаты научной работы  |          |          |
| 4  | Знания -не признак таланта, для научной работы ищите детей с"с искрой"   |          |          |
| 5  | Учитель и ученик должны любить предмет, только тогда можно надеяться на результат                                |          |          |
| 6  | Неформальные беседы по теме -лучшая пища для ума   |          |          |
| 7  | Финансировать проект, если необходимо  |          |          |
| 8  | Выявить детей, способных мыслить абстрактно  |          |          |
| 9  | В научной работе учащихся главное -процесс, результат имеет "фоновый" характер                                   |          |          |
| 10 | Организация соответствующего материально обеспечения   |          |          |
| 11 | Организовать научное общество учащихся из детей, способных мыслить абстрактно                                    |          |          |
| 12 | Определить тематику научной работы, исходя из необходимости, интересов и возможностей.                           |          |          |
| 13 | Учить работать с литературой по теме   |          |          |
| 14 | Дети учатся на примерах. Будьте примером для ученика, выберите собственную тему исследования, занимайтесь наукой |          |          |
| 15 | Предложить учащимся актуальную тему нашего времени с поставленной целью  |          |          |
| 16 | Вместе с учащимися работать над проблемой  |          |          |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 17 | Учить детей анализировать полученные данные   |  |  |
| 18 | Развивать и формировать у учащихся познавательный интерес   |  |  |
| 19 | Развивать функциональную грамотность учащихся.  |  |  |
| 20 | Составить план теоретической и практической частей работы.  |  |  |
| 21 | Определить уровень подготовки каждого учащегося   |  |  |
| 22 | Заинтересовать ребенка предметом исследования   |  |  |
| 23 | Поставить проблему по выбранной теме  |  |  |
| 24 | Решение проблемы учащийся должен представить в виде эссе, реферата, презентации, видеоролика, фильма. |  |  |
| 25 | Организовать экскурсии на предприятия, которые решают данную проблему.                                |  |  |
| 26 | Провести по теме семинар  |  |  |
| 27 | Изучить Положение по научной работе, принятое в школе   |  |  |
| 28 | Проводить научную работу учащихся в виде игр, опытов, экспериментов                                   |  |  |
| 29 | Учить детей синтезировать новые знания из полученных данных   |  |  |
| 30 | Подобрать ответственного профессионально компетентного руководителя                                   |  |  |
| 31 | Объединять детей в группы по общности интересов   |  |  |
| 32 | Заинтересовать детей  |  |  |
| 33 | Составить план работы по теме   |  |  |
| 34 | Назначить ответственного по научной работе  |  |  |
| 35 | Привлекать учащихся к олимпиадам и конкурсам разного уровня(школьный, районный, республиканский)      |  |  |
| 36 | Составить план работы   |  |  |
| 37 | Помочь ученику разобраться с терминами "актуальность", "научная новизна"                              |  |  |
| 38 | "Только в просвещении мы найдем противоядие от всех бедствий человечества"                            |  |  |
| 39 | Выбрать для исследования новую интересную тему  |  |  |
| 40 | Использовать дополнительные материалы и оборудование  |  |  |
| 41 | Провести неформальную беседу, тестирование и т.п. для определения интересов учащихся                  |  |  |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 42 | Познакомить с исследованиями по данной теме других учеников или известных ученых            |  |  |
| 43 | Дать время каждому для обдумывания способов решения поставленной проблемы                   |  |  |
| 44 | Написать рекомендации по теме научной работы  |  |  |
| 45 | Разработать памятку для учащихся  |  |  |
| 46 | Предложить дополнительную литературу по теме, показать другие источники информации          |  |  |
| 47 | Предложить ученику актуальную, малоисследованную тему, касающуюся родной школы, улицы, села |  |  |
| 48 | Необходимо разъяснять ученикам проблемные ситуации и необходимость их решения               |  |  |
| 49 | Учить оформлять полученные результаты в форме слайдов/презентаций                           |  |  |
| 50 | Поощрять детей, занимающихся исследовательской/проектной деятельностью                      |  |  |
| 51 | Назначить координатора по одаренным детям   |  |  |
| 52 | Четко определить тему работы.   |  |  |
| 53 | Собрать детей, которые интересуются наукой  |  |  |
| 54 | Найти научное объяснение в интернете  |  |  |
| 55 | Провести занятие, которое позволит выявить заинтересованность учащихся                      |  |  |
| 56 | В начале вести исследовательскую работу совместно с учеником, постепенно передавая ему все  |  |  |
| 57 | Определить направление научной работы   |  |  |
| 58 | Награждать всех участников призами  |  |  |
| 59 | Учить детей делать выводы и обобщать полученные результаты                                  |  |  |
| 60 | Учить школьников работать в группах, в команде.   |  |  |
| 61 | Проводить дополнительные занятия с целью повышения объема и качества знаний                 |  |  |
| 62 | Дать несколько тем для исследования по выбранному направлению                               |  |  |
| 63 | Узнать, какие цели хочет достичь ребенок при проведении исследования                        |  |  |
| 64 | Организовать экскурсию  |  |  |
| 65 | Составить план работы   |  |  |
| 66 | Сформулировать цели и задачи  |  |  |
| 67 | Проводить работу вне школы, например, в парке, музее и т.п.                                 |  |  |

|    |  |  |  |
|----|--|--|--|
| 68 | Выявить одаренных детей  |  |  |
| 69 | Задания давать, исходя из степени подготовленности каждого учащегося |  |  |
| 70 | Подключать родителей к проектной деятельности учащихся.              |  |  |
| 71 | Распределить сроки выполнения работы.                                |  |  |
| 72 | Вручить призы, награды, грамоты                                      |  |  |
| 73 | Помочь ученику подготовить краткое интересное сообщение по теме      |  |  |
| 74 | Правильно организовать сбор информации                               |  |  |
| 75 | Собрать средства для работы  |  |  |
| 76 | Начать работать  |  |  |
| 77 | Выявить темы, интересные детям                                       |  |  |

**«Мастак-лектор: как провести интересную лекцию».** Предлагаемый комплекс рекомендаций составлен по результатам работы «круглого стола» в рамках Всероссийской молодежной научно-практической конференции «Математические методы и модели в исследовании государственных и корпоративных финансов и финансовых рынков», организованной и проведенной в Институте экономики, финансов и бизнеса БашГУ в апреле 2015 г. В таблице 12 представлены результаты «мозговой эстафеты» на тему «Как провести интересную лекцию» в авторской редакции, оценка важности рекомендаций велась по пятибалльной системе. Рекомендации расположены в порядке убывания важности.

Таблица 12- Как провести интересную лекцию

| № пп | Рекомендация  | Важность |
|------|---|----------|
| 1    | Вводить релаксирующие или юмористические паузы            | 4,4      |
| 2    | Ставить проблемные вопросы и показывать логику их решения | 4,32     |
| 3    | Давать современную актуальную информацию                  | 4,24     |
| 4    | Четко сформулировать цели и задачи (план)                 | 4,12     |
| 5    | Четкое изложение материала, дикция                        | 4,12     |
| 6    | Приводить примеры   | 4,08     |
| 7    | Наличие интересной темы у лектора                         | 4,04     |
| 8    | Знания лектора по выбранной теме                          | 4,04     |
| 9    | Озвучить выводы   | 4        |
| 10   | Широкий кругозор лектора                                  | 3,96     |
| 11   | Подготовить интересные вопросы для студентов              | 3,96     |
| 12   | Вовлечь студентов в обсуждение проблемы                   | 3,92     |
| 13   | Показывать применение на практике (решать задачи)         | 3,92     |
| 14   | Применять разнообразные формы и динамично их менять       | 3,92     |

|    |  |      |
|----|--|------|
| 15 | Чтобы "втянуть" студентов в диалог или просто привлечь внимание, необходимо, чтобы лектор говорил грамотно, живо, обладал чувством юмора, хорошо выглядел. | 3,92 |
| 16 | Установить обратные связи со студентами.   | 3,88 |
| 17 | Теоретический материал увязать с практикой   | 3,88 |
| 18 | Выводы должны делать студенты  | 3,8  |
| 19 | Системность  | 3,76 |
| 20 | Современное состояние вопроса, наглядность материала, обеспечить взаимный контакт  | 3,68 |
| 21 | Игровая ситуация   | 3,64 |
| 22 | Лекция должна проходить в формате лекция-беседа  | 3,64 |
| 23 | Рассказывать   | 3,6  |
| 24 | Поставить проблему   | 3,6  |
| 25 | Определить форму изложения материала   | 3,6  |
| 26 | Работать в диалоговом режиме   | 3,56 |
| 27 | Приводить конкретные (жизненные) примеры   | 3,56 |
| 28 | Предлагать ключевые слова и значимую терминологию  | 3,56 |
| 29 | Подобрать свежие статистические данные   | 3,56 |
| 30 | Подготовить несколько интересных фактов, которых нет в учебнике  | 3,56 |
| 31 | Презентации чередовать с другими формами   | 3,52 |
| 32 | Лектор должен знать и любить свой предмет  | 3,52 |
| 33 | Осветить различные точки зрения и подходы по данным проблемам  | 3,48 |
| 34 | Подготовить ряд дополнительных презентационных материалов  | 3,48 |
| 35 | Сделать презентацию, отображающую основные моменты, формулы, графики   | 3,48 |
| 36 | Структурировать подачу материала   | 3,48 |
| 37 | Подготовить видео-материалы  | 3,44 |
| 38 | Диспут со студентами   | 3,4  |
| 39 | Эмоции   | 3,4  |
| 40 | Индивидуальные формы чередовать с групповыми   | 3,4  |
| 41 | Сформулировать проблемы, вызывающие дискуссии в научной литературе по теме лекции  | 3,4  |
| 42 | Выспаться преподавателю  | 3,4  |
| 43 | Узнать, что уже известно студентам по этой теме  | 3,4  |
| 44 | Хорошо подготовиться заранее   | 3,36 |
| 45 | Изучить различные источники по теме лекции   | 3,36 |
| 46 | Подготовить презентацию  | 3,32 |
| 47 | Четко озвучивать критерии оценок знаний, формулировать план работы   | 3,32 |
| 48 | Беседа   | 3,28 |

|    |   |      |
|----|---|------|
| 49 | Внешний вид преподавателя   | 3,24 |
| 50 | Излагать материал компактно   | 3,2  |
| 51 | Групповая игра  | 3,16 |
| 52 | Создавать ситуацию сотрудничества в решении задач   | 3,16 |
| 53 | Привести ряд притч, анекдотов, жизненных ситуаций, связанных с этой проблемой   | 3,16 |
| 54 | Закрепить пройденный материал в конце занятия   | 3,16 |
| 55 | Найти метод общения с аудиторией по этой теме   | 3,16 |
| 56 | Пути решения проблемы   | 3,12 |
| 57 | Вовлекать всех студентов в процесс лекции   | 3,12 |
| 58 | Выделить в читаемой проблеме основное   | 3,12 |
| 59 | Давать возможность студентам проявить себя и утвердить свой статус в группе   | 3,08 |
| 60 | Задачи: ролевые игры  | 3,04 |
| 61 | Нужно выбрать интересную тему   | 3,04 |
| 62 | Использовать различные методы подачи материала,- визуализация, наглядность  | 3,04 |
| 63 | Ставить проблему заранее  | 3    |
| 64 | Увязать с прошлыми темами   | 3    |
| 65 | Создавать соревновательность  | 2,92 |
| 66 | В лекции использовать интересные картинки по теме, тесты, задачи.   | 2,92 |
| 67 | Возможно отклонение от темы для разнообразия  | 2,92 |
| 68 | Начать лекцию с закрепления пройденного материала, если первое занятие, то представить видеоролик, наталкивающий на тему      | 2,92 |
| 69 | Основное сформулировать (как) парадокс  | 2,88 |
| 70 | Раздать студентам методический материал для предварительного знакомства с темой лекции  | 2,88 |
| 71 | Удобная аудитория   | 2,88 |
| 72 | Удобное время   | 2,88 |
| 73 | Подготовить раздаточный материал  | 2,84 |
| 74 | Подбор материала с учетом аудитории   | 2,8  |
| 75 | Анализ аудитории  | 2,76 |
| 76 | Изучить несколько источников по данной теме   | 2,76 |
| 77 | Используя ситуативный метод, используя ситуации из хозяйственной жизни, знакомой почти всем студентам, озвучить цели и задачи | 2,72 |
| 78 | Начать диалог-обсуждение фоновых знаний по данной проблеме  | 2,68 |
| 79 | Открытость студентов  | 2,64 |
| 80 | Заранее договориться с Венерой Анисовной насчет аудитории с мультимедийным оборудованием                                      | 2,64 |

|     |   |      |
|-----|---|------|
| 81  | Показать различные уровни проявления проблемы (микро-, мезо, макро-глобальный )   | 2,6  |
| 82  | Во время лекции обращаться к "зазевавшимся" студентам   | 2,52 |
| 83  | Практическое решение проблемы   | 2,52 |
| 84  | Постараться проводить с использованием личных примеров  | 2,48 |
| 85  | Показать, что обыденные представления об этой проблеме бывают зачастую ошибочными   | 2,48 |
| 86  | Нацелив на анализ ситуации, сформулировать проблемы   | 2,48 |
| 87  | Обсуждение подготовленного материала студентами на занятии  | 2,48 |
| 88  | Выявить проблемные вопросы, которые озвучат студенты в результате их беглого опроса   | 2,28 |
| 89  | Анализ условий (причин возникновения проблемы)  | 2,24 |
| 90  | выделение дидактических единиц  | 2,24 |
| 91  | Систематизация имеющихся знаний по решению аналогичных проблем  | 2,16 |
| 92  | Не разобрать!   | 2,16 |
| 93  | Выявить лидеров   | 2,12 |
| 94  | Выбрать актуальную тему для студентов   | 2,08 |
| 95  | Показать, что эти ошибочные представления характерны не только для простых людей, а даже для специалистов                         | 2    |
| 96  | Не обязательно дать точный ответ на вопрос, а лишь сформулировать проблему  | 2    |
| 97  | Озвучивание методов и разработка коллективного способа решения  | 2    |
| 98  | Определить цели и задачи лекции, которые раздать ????? , это могут быть студенты на 1 курс старше, или аспиранты, или магистранты | 1,84 |
| 99  | За 15 минут воспроизвести лекционный материал с представлением презентации  | 1,32 |
| 100 | Часть практических занятий провести по малым группам  | 1,04 |

Полученные рекомендации были отредактированы без изменения смысловой нагрузки, сгруппированы; устранено дублирование: повторяющиеся рекомендации зафиксированы однократно (Таблица 13).

Таблица 13- Пособие для лектора по совершенствованию стиля деятельности

| № пп | Рекомендация   | В | И |
|------|--|---|---|
| 1    | <b>ПОДГОТОВКА К ЛЕКЦИИ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МОМЕНТЫ</b> |   |   |
| 1.1  | Использовать современную актуальную информацию       |   |   |
| 1.2  | Определить форму изложения материала                 |   |   |
| 1.3  | Использовать различные методы подачи материала,      |   |   |

|      |  |  |  |
|------|--|--|--|
|      | визуализация, наглядность  |  |  |
| 1.4  | Структурировать подачу материала   |  |  |
| 1.5  | Подготовить ряд дополнительных презентационных материалов  |  |  |
| 1.6  | Подготовить видео-материалы  |  |  |
| 1.7  | Подобрать свежие статистические данные   |  |  |
| 1.8  | Подготовить интересные вопросы для студентов   |  |  |
| 1.9  | Подготовить несколько интересных фактов, которых нет в учебнике  |  |  |
| 1.10 | Сделать презентацию, отображающую основные моменты, формулы, графики   |  |  |
| 1.11 | Подготовить раздаточный материал   |  |  |
| 1.12 | Хорошо подготовиться заранее   |  |  |
| 1.13 | Выспаться преподавателю  |  |  |
| 1.14 | Изучить различные источники по теме лекции   |  |  |
| 1.15 | Узнать, что уже известно студентам по этой теме  |  |  |
| 1.16 | Подбор материала с учетом аудитории  |  |  |
| 1.17 | Анализ аудитории   |  |  |
| 1.18 | Изучить несколько источников по данной теме  |  |  |
| 1.19 | Удобная аудитория  |  |  |
| 1.20 | Удобное время  |  |  |
| 1.21 | Обеспечить возможность работы с мультимедийным оборудованием   |  |  |
| 2    | <b>ЛИЧНЫЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА ЛЕКТОРА</b>  |  |  |
| 2.1  | Лектор должен знать и любить свой предмет  |  |  |
| 2.2  | У лектора должны быть хорошие знания по выбранной теме   |  |  |
| 2.3  | Чтобы "втянуть" студентов в диалог или просто привлечь внимание, необходимо, чтобы лектор говорил грамотно, живо, обладал чувством юмора, хорошо выглядел. |  |  |
| 2.4  | Широкий кругозор лектора   |  |  |
| 2.5  | Не следует пренебрегать эмоциями, монотонность снижает уровень восприятия  |  |  |
| 2.6  | Безукоризненный внешний вид преподавателя  |  |  |
| 2.7  | Хорошая дикция   |  |  |
| 3    | <b>НАЧАЛО ЛЕЦИИ</b>  |  |  |
| 3.1  | Озвучить тему лекции и поставить проблему  |  |  |
| 3.2  | Ставить проблему заранее   |  |  |
| 3.3  | Тема должна быть интересной для аудитории  |  |  |
| 3.4  | Четко сформулировать цели и задачи (план)  |  |  |
| 3.5  | Найти метод общения с аудиторией по этой теме  |  |  |
| 3.6  | Создать атмосферу для открытости студентов к   |  |  |



|      |   |  |  |
|------|---|--|--|
|      | сотрудничеству  |  |  |
| 3.7  | Обозначить пути решения проблемы  |  |  |
| 3.8  | Осветить различные точки зрения и подходы к решению проблемы  |  |  |
| 3.9  | Анализ условий и причин возникновения проблемы  |  |  |
| 3.10 | Используя ситуативный метод, используя ситуации из хозяйственной жизни, знакомой почти всем студентам, озвучить цели и задачи |  |  |
| 4    | <b>ХОД ЛЕКЦИИ</b>   |  |  |
| 4.1  | Системность изложения материала   |  |  |
| 4.2  | Сформулировать проблемы, вызывающие дискуссии в научной литературе по теме лекции   |  |  |
| 4.3  | Установить обратную связь со студентами.  |  |  |
| 4.4  | Теоретический материал увязать с практикой  |  |  |
| 4.5  | Словосочетание «читать лекцию» не стоит понимать буквально, нужно рассказывать  |  |  |
| 4.6  | Не нужно монологов, следует применять разнообразные формы изложения материала и динамично их менять                           |  |  |
| 4.7  | Лекция должна проходить в формате лекция-беседа   |  |  |
| 4.8  | Работать в диалоговом режиме  |  |  |
| 4.9  | Приводить конкретные (жизненные) примеры  |  |  |
| 4.10 | Предлагать ключевые слова и значимую терминологию   |  |  |
| 4.11 | Осветить современное состояние вопроса, обеспечить наглядность материала, наладить взаимный контакт                           |  |  |
| 4.12 | Излагать материал компактно   |  |  |
| 4.13 | Нацелив на анализ ситуации, сформулировать проблемы   |  |  |
| 4.14 | Вводить релаксирующие или юмористические паузы  |  |  |
| 4.15 | Ставить проблемные вопросы и показывать логику их решения   |  |  |
| 4.16 | Изложение материала должно быть четким, с примерами   |  |  |
| 4.17 | Вовлечь студентов в обсуждение проблемы   |  |  |
| 4.18 | Увязать излагаемый материал с прошлыми темами   |  |  |
| 4.19 | Создавать соревновательность, вводить игровые моменты   |  |  |
| 4.20 | В лекции использовать интересные картинки по теме, тесты, задачи.   |  |  |
| 4.21 | Возможно отклонение от темы для разнообразия  |  |  |
| 4.22 | Начать лекцию с закрепления пройденного материала, если первое занятие, то представить видеоролик, наталкивающий на тему      |  |  |
| 4.23 | Основное сформулировать как парадокс  |  |  |
| 4.24 | Раздать студентам методический материал для предварительного знакомства с темой лекции  |  |  |
| 4.25 | Создавать ситуацию сотрудничества в решении задач   |  |  |

|      |  |  |  |
|------|--|--|--|
| 4.26 | Привести ряд притч, анекдотов, жизненных ситуаций, связанных с этой проблемой                                    |  |  |
| 4.27 | Начать диалог-обсуждение фоновых знаний по данной проблеме   |  |  |
| 4.28 | Диспут со студентами   |  |  |
| 4.29 | Показать различные уровни проявления проблемы (микро-, мезо-, макро-, глобальный.)                               |  |  |
| 4.30 | Во время лекции обращаться к "зазевавшимся" студентам  |  |  |
| 4.31 | Давать возможность студентам проявить себя и утвердить свой статус в группе                                      |  |  |
| 4.32 | Постараться проводить лекцию с использованием личных примеров  |  |  |
| 4.33 | Показать, что обыденные представления об изучаемой проблеме бывают зачастую ошибочными                           |  |  |
| 4.34 | Показать, что ошибочные представления о проблеме характерны не только для простых людей, а даже для специалистов |  |  |
| 4.35 | Выявить лидеров  |  |  |
| 4.35 | Применять активные методы обучения   |  |  |
| 4.36 | Индивидуальные формы чередовать с групповыми   |  |  |
| 4.37 | Выделить в читаемой проблеме основное  |  |  |
| 4.38 | Выделение дидактических единиц   |  |  |
| 5    | <b>ЗАВЕРШЕНИЕ ЛЕКЦИИ</b>   |  |  |
| 5.1  | Озвучить выводы  |  |  |
| 5.2  | Выводы должны делать студенты  |  |  |
| 5.3  | Четко озвучивать критерии оценок знаний, формулировать план работы   |  |  |
| 5.4  | Закрепить пройденный материал в конце занятия  |  |  |
| 5.5  | Не обязательно дать точный ответ на вопрос, а лишь сформулировать проблему                                       |  |  |
| 5.6  | Озвучивание методов и разработка коллективного способа решения   |  |  |
| 5.7  | Показать практическое решение проблемы   |  |  |
| 5.8  | Выявить проблемные вопросы, которые озвучат студенты в результате их беглого опроса                              |  |  |
| 5.9  | Обсуждение подготовленного материала студентами на занятии   |  |  |
| 5.10 | За 15 минут воспроизвести лекционный материал с представлением презентации                                       |  |  |
| 5.11 | Систематизация имеющихся знаний по решению аналогичных проблем   |  |  |

Мозговая эстафета - это метод, дающий возможность его пользователю продумать, насколько для него важно прочитанное, в какой степени эта рекомендация поможет именно ЕМУ совершенствоваться здесь и сейчас. Поэтому в пособии к графе Важность (В) добавлена графа Исполнение (И).

### **«Мастак - как подготовить и провести игровое занятие».**

Использование ИСИМ в практике подготовки специалистов должно носить системный характер – это безусловный фактор, определяющий во многом успешность проведения отдельного занятия и эффективность обучения в целом[8].

На чем основано такое суждение? В настоящее время единой теории разработки и проведения игровых занятий нет. Разработка идеи, конструирование игры и ее внедрение во многом определяется квалификацией, опытом, талантом и интуицией автора (разработчика) игры. Игра – это уникальный инструмент обучения и только отточенное, доведенное до совершенства, мастерство владения этим инструментом, позволит получить результат. Это свойство игры, как метода обучения, имеет двойственную природу: хорошая игра увлекает обучаемых и процесс обучения проходит интереснее, эффективнее, в то же время, хорошая игра требует больших затрат сил, времени и энергии. И эти затраты многим не под силу, то есть круг потенциальных пользователей ИСИМ достаточно ограничен, а разработчиков игр и того меньше.

С чего начинается подготовка к проведению игрового занятия?

Ответ на первый взгляд прост: с замысла и *определения цели* игры. Другими словами, зная и понимая структуру того игрового метода, который предполагается использовать на предстоящем занятии, необходимо четко представлять – зачем проводится игра? Игра - знакомство с группой, игра – обучение приемам рационального проектирования, игра - проверка знаний по теме, игра – обучение навыкам публичного выступления, игра – определение лидера группы и его «окраски» - даже этот неполный перечень целей, которые может ставить перед собой преподаватель дает представление о многообразии возможностей ИСИМ.

После осмысления цели необходимо представить *сценарий игры*. Как правило, описания игр, встречающиеся в литературе, дают укрупненное описание структуры игры под названием «ход игры и состав участников», но этого недостаточно. Сценарий необходимо продумывать подробно, с хронометрированием и учетом возникающих пауз, непредусмотренных заминок и пр. Лучше сценарий расписать, с тем, чтобы после игры сравнить временные затраты фактически и плановые, оценить динамику игры, ее темп, заинтересованность участников и т.п.

Последовательность проведения игры определяется во многом ее целями и задачами, то есть носит индивидуальный характер, но каждая игра предполагает наличие таких этапов, как объявление темы занятия; формирование игровых групп и распределение ролей, как между группами,

так и внутри групп; выполнение задания, то есть групповая работа; обсуждение результатов игры. Последний этап – послеигровой анализ – не менее важен, чем определение целей и задач, так как при проведении этого анализа выявляются и награждаются победители игры; дается общая оценка работы каждой игровой группы и всех участников с точки зрения поставленных педагогических (а не игровых) целей.

Ниже представлен фрагмент пособия, разработанного методом активного социологического тестирования, анализа и контроля, так называемой мозговой эстафеты. Предлагаемый фрагмент практикума показывает, как можно преподавателю/руководителю игрового занятия осознать различие между игровыми и учебными целями, освоить технику и технологию игромоделирования. Рекомендации преподавателю ориентированы на формирование профессиональных компетенций в области интерактивных образовательных технологий, необходимых для выполнения внедрения в практику преподавания методологических и технологических подходов, обеспечивающих достижение поставленных в процессе обучения целей.

Для практической реализации механизма самоусовершенствования деятельности ППС используется мастак-технология, основная идея которой в постоянном контроле за тем, - «делаю ли я в действительности то, что знаю – делать следует».

| Как подготовить игровое занятие  | В | И |
|--|---|---|
| Определите тему занятия  |   |   |
| Определите учебные цели, которые Вы хотите достичь: <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверка знаний</li> <li>- формирование/закрепление навыков использования теоретических знаний в практической деятельности</li> <li>- формирование профессиональных компетенций</li> <li>- выявление лидера группы и его «окраски»</li> <li>- организация коллектива</li> </ul> |   |   |
| Недостаточно формально определить цель занятия. Обучаемые должны представлять себе практическую ценность полученной информации /знаний.<br>Полезно так организовать занятие, что бы обучаемые сами находили ответ на поставленные вопросы.   |   |   |
| Сформулируйте для себя проблемную ситуацию, изучению которой будет посвящено занятие, определите, сколько есть вариантов ее решения.   |   |   |
| Определите вид занятия, который Вам подходит.  |   |   |
| Начинать лучше с применения простых методов, типа  |   |   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| имитационного упражнения   |  |  |
| Составить сценарий игры  |  |  |
| В сценарии учесть все затраты времени не только на выполнение заданий, но на возможные паузы, «заминки», время на выход докладчиков и т.п.   |  |  |
| Ход игры необходимо хронометрировать, что бы после игры провести сравнение фактических затрат времени и плановых. По результатам сравнения сценарий откорректировать.  |  |  |
| Подготовительный этап игры: распределение ролей, определение порядка выступления, определение игровых /учебных целей, порядок начисления баллов и т.д. проводить заранее   |  |  |
| На подготовительном этапе не жалеть времени на объяснение целей и задач, выслушать внимательно все вопросы и дать подробные исчерпывающие ответы   |  |  |
| Введение в игровое занятие, « визитная карточка группы» важный этап игры: он позволяет «погрузить» группу в игровую атмосферу  |  |  |
| Визитная карточка группы» должна соответствовать тематике занятия, быть лаконичной и динамично представленной  |  |  |
| Не затягивайте этап представления групп  |  |  |
| Оценка «визитной карточки группы» в баллах не должна быть более весомой, чем содержательная часть  |  |  |
| Заранее заготовьте настольные бейджи с названием ролей, которые будут исполнять участники игры: арбитры, конкурсная комиссия, оптимисты, критики, реалисты и т.п.  |  |  |
| Перед началом собственно игры напомните участника их цели и задачи   |  |  |
| Игровая цель, как правило, однотипна: выиграть, набрать как можно больше баллов, сделать как можно меньше ошибок и т.п.  |  |  |
| Участники игры должны четко представлять систему накопления баллов   |  |  |
| Не пренебрегайте возможностью начисления штрафов за некорректное поведение   |  |  |
| Не злоупотребляйте штрафами  |  |  |
| Разработайте систему начисления баллов, в зависимости от целей игры: если целью является проверка знаний, то за доклад должны начисляться большие баллы; если цель: формирование команды, отработка навыков совместной работы и т.п. – доклад может оцениваться ниже, чем вопросы, ответы, дополнения и т.д. |  |  |
| Формируя профессиональные компетенции помните, что<br>- правила – это не догма   |  |  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>- предлагаемые обучающимся задачи должны быть связаны с конкретными условиями<br/>главное, не бессмысленное заучивание материала, а понимание закономерностей и сущности процесса.</p>  |  |  |
| <p>Игровые занятия развивают активность и самостоятельность, формируют умение принимать решения, отстаивать их перед соперниками.<br/>При первых занятиях в группе применяйте короткие игры, меняйте их условия. Это позволит повторять игру, накапливать студентам игровой опыт.<br/>При составлении МАСТАКов применяйте такой прием: использование прямо противоположных рекомендаций. Это позволит обучаемым понять, что рекомендации справедливы в конкретных условиях и не могут быть универсальны.<br/>Большинство рекомендаций «работают» только в определенных условиях и позволяют достичь частных целей</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- На роль руководителя игрового звена нужно назначать: неформальных лидеров - это обеспечит динамичное проведение игры</li> <li>- некоммуникабельных людей – это позволит обучать их умениям и навыкам руководства коллективом</li> <li>- пусть «руководителями» будут поочередно все участники игры, так каждый приобретет опыт</li> </ul> <p>Игровые группы нужно формировать</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- примерно равными по силам</li> <li>- по желанию участников</li> <li>- пассивных отделить от активных</li> <li>- случайным образом, методом жеребьевки.</li> </ul> <p>Не вмешивайтесь в процесс создания команд.<br/>В процессе деловых игр необходимо обеспечивать усвоение теории вопроса и формирование навыков.<br/>В процессе деловых игр необходимо обеспечивать понимание участниками связи теоретических знаний по предметной области с практикой.<br/>Применяйте чаще тренинги, имитационные упражнения для выработки навыков и умений.<br/>Тренинги и имитационные упражнения применимы для ситуаций, в которых есть четкий алгоритм действий с однозначным результатом.<br/>Руководитель игры должен обеспечить всем участникам возможность формирования навыков.<br/>«Разбор полетов» - важный этап имитационного упражнения, он позволяет выявить ошибки, сделать полученные навыки не формальными, а реальными.</p> |  |  |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>Во время проведения после игрового анализа старайтесь больше слушать участников игры, это позволит внести коррективы, которые улучшат следующие игры.</p> <p>Как вы относитесь к суждению?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- победителей не судят</li> <li>- все средства хороши для достижения поставленной цели.</li> </ul> <p>Метод «мозговой эстафеты» («мастак») прост в использовании, но позволяет участникам</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проявить активность</li> <li>- оценить себя в сложившихся обстоятельствах</li> <li>- проявить инициативу</li> <li>- быть самостоятельными в процессе оценивания рекомендаций</li> <li>- выработать собственный стиль работы.</li> </ul> |  |  |
|---|--|--|

**«Мастак - быть или казаться?»** Пособие составлено по материалам семинара для молодых преподавателей ВУЗов [36], который проводился под общим названием «Быть или казаться?» В таблице 14 представлены суждения участников семинара в авторской редакции, упорядоченные по мере убывания значимости

Таблица 14 - Как стать профессионалом

| <b>Суждения молодых ППС</b>   | <b>Оценка</b> |
|---|---------------|
| Хорошее образование - основа успеха   | 4,75          |
| Осознанный выбор профессии  | 4,6           |
| Обмен опытом у более успешных фирм  | 4,6           |
| Заниматься интересным и любимым для себя делом                                | 4,55          |
| Общение с коллегами, поддержка корпоративного духа                            | 4,45          |
| Совершенствовать свои знания  | 4,35          |
| Грамотность   | 4,35          |
| Каждый должен заниматься своим делом и не лезть в дела других                 | 4,3           |
| Работа всегда подразумевает учебу   | 4,3           |
| Посещать занятия более опытных преподавателей, изучать методики преподавания. | 4,3           |
| Саморазвитие и самодисциплина   | 4,25          |
| Совершенствование усвоенных навыков работы и развитие новых                   | 4,25          |
| Любить работу, быть патриотом своей Родины                                    | 4,25          |
| Оценивать свою работу в конце рабочего дня.                                   | 4,25          |
| Уметь правильно выражать свои мысли   | 4,25          |
| Умение отстаивать свою точку зрения   | 4,22          |

|  |      |
|--|------|
| иметь здоровье   | 4,2  |
| Устроиться на работу, где администрация будет заниматься мотивацией своих служащих, т.е. оплачивать различного рода проекты, выдвигаемые преподавателями, поощрять учащихся и преподавателей не только грамотами, но и материально | 4,2  |
| Умение общаться с людьми   | 4,2  |
| Компетентность   | 4,2  |
| Умение выслушать и подсказать  | 4,2  |
| Быть лидером   | 4,2  |
| Умение правильно воспринимать критику и похвалу  | 4,17 |
| Уметь правильно отдыхать   | 4,16 |
| Повышение квалификации путем поездок на различные семинары и тренинги  | 4,15 |
| Проявлять в работе креативность и творчество   | 4,15 |
| Самосовершенствование- способ приобретения практических и теоретических знаний и навыков   | 4,15 |
| Выявить для себя цели в своей профессии  | 4,15 |
| Заниматься самообразованием, повышать свой интеллект благодаря инновационным технологиям   | 4,15 |
| Нужно быть человеком и профессионалом в одном лице   | 4,11 |
| Должны быть свои принципы, которые очень дороги  | 4,11 |
| Получить качественное образование  | 4,10 |
| Образование -средство достижения компетентности  | 4,10 |
| Образование - это средство становления как материально, так и морально   | 4,10 |
| Давать возможность реализовать свои идеи на практике   | 4,10 |
| Полноценный отдых  | 4,10 |
| Различать работу, семью и друзей   | 4,06 |
| Четко планировать свой график  | 4,05 |
| Иметь хобби, увлечение   | 4,05 |
| Использовать новые технологии в работе, т.е делать все мобильно и быстро   | 4,05 |
| Пунктуальность и точность - главные черты делового человека  | 4,05 |
| Для достижения цели иметь наставника (который не только наставляет, но дает правильный ориентир)   | 4,05 |
| Быть честным по отношению к себе и к окружающим  | 4,05 |
| Умение решать проблемные вопросы быстро и эффективно   | 4    |
| Быть идеальным сотрудником, т.е не только исполнять качественно указания, но и вносить что-то свое в работу  | 4    |
| Реализация своих планов и идей   | 4    |
| Владеть последней информацией  | 4    |
| Мобилизоваться в современных условиях  | 4    |



|   |      |
|---|------|
| Неважно время достижения цели, а результат и правильное направление к нему                                | 4    |
| Материальное благосостояние - во многом зависит от знаний   | 3,95 |
| Дело, которое я умею  | 3,95 |
| Понимание того, что делаешь   | 3,95 |
| Отсеивать главное от второстепенного  | 3,95 |
| Быть вежливым и коммуникабельным  | 3,95 |
| Чтение литературы профессионального характера   | 3,90 |
| Найти себя в выбранной профессии  | 3,90 |
| Изучать зарубежную литературу и внедрять ее на практике   | 3,90 |
| Чтобы не было горько, обидно за пустые прожитые годы  | 3,90 |
| Достаток семьи  | 3,90 |
| Повышать духовный уровень   | 3,90 |
| Уметь ладить с людьми   | 3,85 |
| Быть разносторонним   | 3,80 |
| Получить образование желаемое   | 3,80 |
| Личностный рост   | 3,80 |
| Применение знаний на практике   | 3,75 |
| Быть гибким   | 3,75 |
| Изучать законодательную базу  | 3,74 |
| Обмен опытом  | 3,74 |
| Находить решения в проблемах  | 3,72 |
| Работу доводить до завершения   | 3,72 |
| Учиться, разбираться в выбранном направлении  | 3,71 |
| Возможность повысить свою квалификацию  | 3,70 |
| Умение совмещать приятное с полезным, но полностью соблюдая при этом кодекс чести и педагогическую этику. | 3,67 |
| Быть коммуникабельным, активным   | 3,65 |
| Образование открывает мир   | 3,65 |
| Теоритическая и практическая подготовка   | 3,65 |
| Любимое дело  | 3,65 |
| Желание   | 3,65 |
| Кодекс чести  | 3,65 |
| Любить свою работу, ценить то, что есть   | 3,6  |
| Идти вперед, не останавливаясь на достигнутом   | 3,6  |
| Выбрать достойное учебное заведение, поступить и получить достойное образование                           | 3,6  |
| Воспитание  | 3,6  |
| Быть культурным   | 3,6  |
| Делиться своим опытом   | 3,6  |
| Систематическое повышение квалификации, используя инновационные подходы                                   | 3,6  |

|   |      |
|---|------|
| Перенимать навыки у старшего поколения  | 3,58 |
| Находить время на карьеру, семью и друзей   | 3,58 |
| Дисциплина  | 3,55 |
| Умение организовать работу  | 3,53 |
| Знать себе цену и не опускаться ниже своего достоинства ни в оценке вашего труда, ни в условиях труда | 3,5  |
| Умение не только ругать, но и поощрять  | 3,5  |
| Надо искать пути инновационного развития  | 3,5  |
| Научиться определять приоритеты   | 3,42 |
| Умение находить контакт на любые темы   | 3,35 |
| Получать образование на специализированных предприятиях   | 3,30 |
| Найти хороших знакомых и друзей в рабочем коллективе  | 3,26 |
| В работе самокритичность  | 3,25 |
| Повышать квалификацию за рубежом  | 3,25 |
| Быть карьеристом  | 3,20 |
| Самореализация в этой сфере деятельности  | 3,16 |
| Получение образования (высшее)  | 3,15 |
| Блеск в глазах  | 3,05 |
| Ставить перед собой цели по достижению определенного уровня по всем направлениям                      | 2,84 |
| Уважать себя и окружающих   | 2,84 |
| Профориентация в школе  | 2,35 |
| Получение образования (среднее)   | 2,10 |

Как работать с рекомендациями? Все рекомендации, составленные по результатам проведения мозговой эстафеты с целью решения поставленной перед участниками игрового занятия задачи, предполагают работу по совершенствованию стиля своей деятельности, поэтому рекомендации представлены без оценок, а таблица дополняется двумя графами: Важность (В) и Исполнение (И). На первом этапе происходит знакомство с рекомендациями-предложениями, оценивание их полезности. Процесс оценки может многократно повторяться, так меняются условия работы, цели и задачи и т.д., то есть меняется важность рекомендации.

На втором этапе возможно изменение формулировки рекомендаций, добавление новых предложений и т.п.

Третий этап – это самостоятельная разработка рекомендаций: вначале в режиме коллективного творчества, затем индивидуальная разработка тестов/рекомендаций по конкретной проблематике, актуальной для решения конкретной задачи.

## Глава 6 Интеграция активных методов обучения в структуру образовательного процесса

### 6.1 Цели и задачи преподавателя в процессе реализации интерактивных технологий обучения и развития

Изменение концепции высшего профессионального образования и интерпретация образования, как услуги изменило миссию вузов. ВУЗы позиционируются, как поставщики некоторого ресурса для рынка труда, который требует от выпускника ВУЗа профессиональной компетентности.

Работодатель предъявляет определенные требования к профессиональным компетенциям, личностным качествам и опыту выпускника вуза, желающего трудоустроиться. В то же время, отождествление понятий профессионализм и профессиональные компетенции не совсем корректно.

Понятие «профессионализм» является более общим, чем понятие «профессиональная компетентность».

Предлагается такая интерпретация термина профессионализм: профессионализм деятельности – это качественная характеристика субъекта труда, отражающая:

- высокую профессиональную квалификацию и компетентность;
- разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях;
- владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных задач.

Таким образом, по определению становится понятно, что профессионал-это личность, способная выполнять деятельность на высоком уровне, в самых разнообразных условиях, систематически, эффективно и надежно. На рисунке 1 представлена графическая интерпретация концепции подготовки профессионала.

Реальная ситуация представлена в виде сферы. Система подготовки – это вписанный куб. Боковые грани куба соответствующие множества:

- множество ресурсов, в том числе внутренних (здоровье и т.п.),
- множество профессиональных компетенций (знания, умения, навыки и т.п.)
- множество норм и правил, регламентирующих образовательный процесс, в том числе, нормы этические, моральные, нравственные ориентиры и т.д.
- множество описаний предметной области (реальных условий или ситуаций).

Основаниями служат плоскости, которые представляют собой множество целей и множество результатов. Вектор, соединяющий плоскость

целей с плоскостью результатов - это вектор эффективности подготовки специалиста.

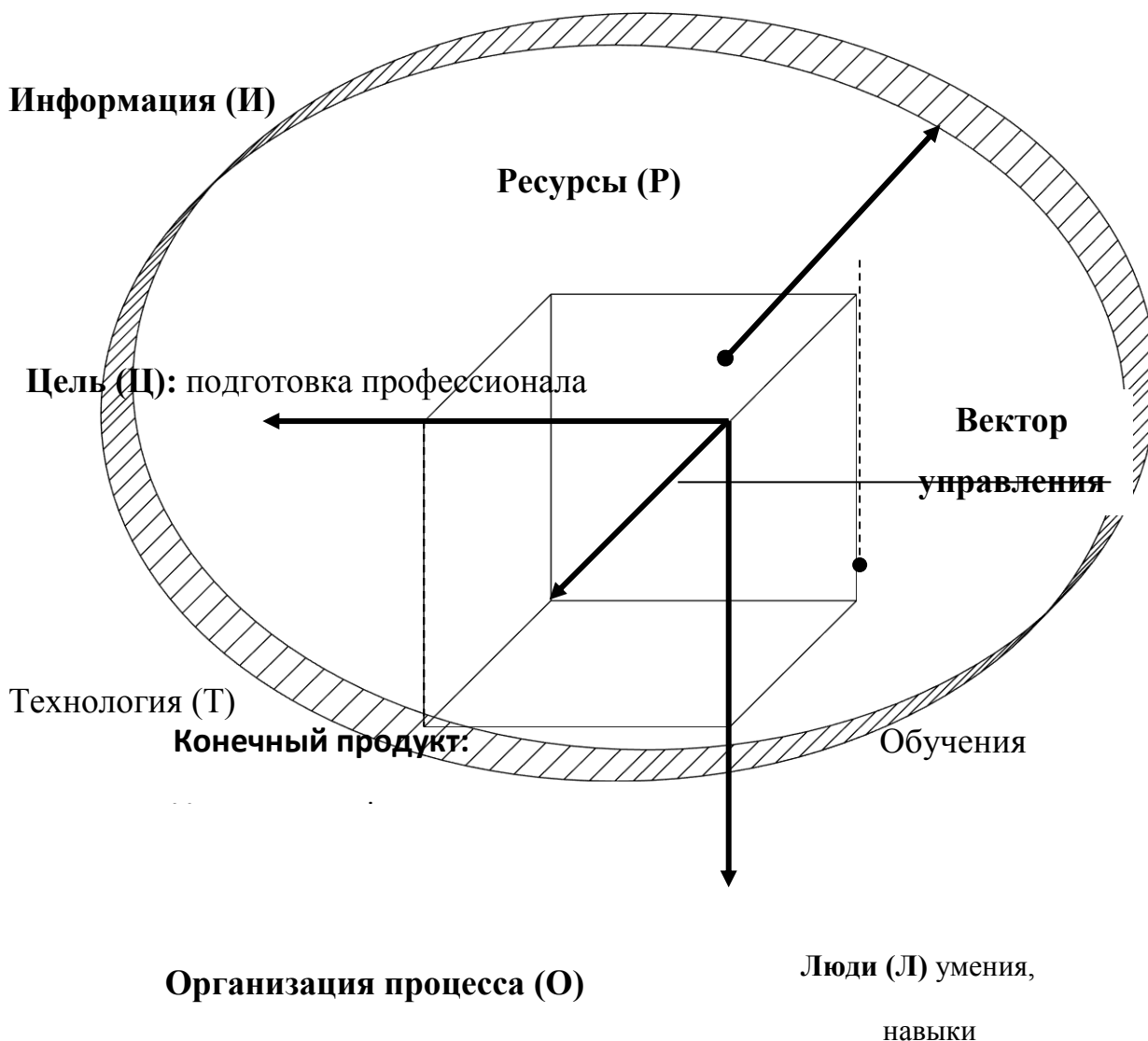


Рисунок 1- Графическая интерпретация концепции подготовки профессионала.

Анализируя связи между гранями куба и плоскостями, получаем модель подготовки профессионала, в основе которой «три кита»:

- Модель специалиста (кого учим?) ЦРИ+ЦОЛ.
- Модель содержания (чему учим?) ЦОР+ РИТ.
- Модель формы (как учим?) ЛТИ +ЛТО.

Куб может трансформироваться в фигуры различной конфигурации, при этом соотношение размеров фигуры отражает степень профессионализма. В любом случае, наиболее эффективна та система подготовки, которая «заполняет» сферу.

Насколько актуальна проблема профессионализма для преподавателей ВУЗа, для студентов и магистрантов, для граждан своей страны и для общества в целом?

Как стать профессионалом?

Очевидно, что формирование профессионала идет поэтапно: от начального этапа, когда человек работает, но результативность его деятельности недостаточно высока, через этап собственно профессионализма, то есть работы со стабильными результатами к этапу мастерства, к вершине профессиональных достижений.

Безусловно так же и то, что каждый из нас все эти этапы проходит самостоятельно в разные временные промежутки и с различными затратами сил, здоровья и других внутренних ресурсов.

Можно ли помочь стать профессионалом? Безусловно, да. Более того, формирование профессиональных навыков в период обучения в ВУЗе не только обеспечивает накопление системы знаний и умений, которые могут явиться фундаментом, базой для дальнейшего самосовершенствования. В это же время формируются моральные качества человека, его нравственные ориентиры. Другими словами, как человека учили, так он потом и работает. Именно поэтому профессиональные исследования автора посвящены технологиям обучения, которые направлены на развитие внутреннего потенциала, повышение профессионализма и адаптационных возможностей человека. В основе таких технологий лежат активные методы обучения.

## **6.2 Программа семинара «Развитие навыков делового общения»**

Цели:

- формирование представлений о деловом общении
- развитие навыков конструктивного решения проблем
- отработка приемов, навыков и умений коммуникативного контроля

Содержание занятий

### **День первый**

1. «Визитка». Что мы ждем от этого семинара? Что мы можем дать «соучастникам» семинара? Анализ совпадения пожеланий, притязаний, возможностей и готовности к взаимодействию с участниками. (1 час).
2. «20 –Я» «Мы и Они» -30 мин.
3. Тест «мотивация к успеху»
4. Задание: создать положительный образ человека – 30 мин.

### **День второй**

1. Основы соционики: соционические типы, тестирование (20мин.) Работа с таблицей интертпных отношений.
2. Дискуссия по теме. Регламент работы: подготовка к дискуссии -10 минут, суждение по поводу - по 3 минуты.
3. Анализ результатов дискуссии (по форме и по существу): выдерживание регламента, форма критики, содержательность высказываний и т.п.)

4. ДИ «Полет на Луну» 2 часа.
5. Тест «Какая у Вас мотивация к успеху»
6. Выход из игры : сделайте друг другу комплимент, связанный с вашей совместной работой.

### **День третий**

1. Ретроспектива предыдущих занятий- 7 мин.
2. Продолжение соционики - ранжирование отношений для делового сотрудничества и пр. Соционический анализ типов и построение информационной модели личности.- 1 час
3. ДИ « От чего зависит эффективность работы?» - 1-1,5 часа
  - влияние личных качеств
  - роль коллектива
  - влияние внешней среды
  - тип производства
  - обстоятельства
  - стиль вышестоящего руководства
4. Тест «Мотивация к избеганию неудач».
5. Выход из игры: сделайте друг другу комплимент, связанный с вашей *сегодняшней* совместной работой.

### **День четвертый**

1. Упражнения на умение слушать - 30 мин.
2. Тест -30 мин.
3. ДИ «Конфликт» 1,5-2 часа. После игровая дискуссия.
4. Выход из игры : пожелания соперникам.

### **День пятый**

1. МАСТАК – работник библиотеки
  2. Тест «Мотивация трудолюбия»
  3. Подведение итогов: анализ ожидаемых и фактических результатов работы.
- Резюме.** На семинаре был апробирован комплекс инновационных технологий, который позволяет решать основные задачи управления персоналом:

- Формирование команды.
- Диагностика проблемных ситуаций.
- Выявление лидера и его «окраски».
- Тренинги по поведению в конфликтных ситуациях.
- Формирование навыков а) коллективной мыследеятельности , решения производственных задач.

Достоинства методики:

- решение не абстрактных, «учебных» задач, а выявление /или производственного коллектива и поиск решения;
- к уровню подготовки участников не предъявляется особых требований;

– модульный принцип организации занятий: структура, количество и содержание занятий зависит от сферы деятельности участников тренинга и их готовности к работе (целей, задач, системы приоритетов и т.п.).

### **6.3 Авторский курс Инновационные технологии в науке, управлении, образовании**

Программа курса была разработана для магистрантов, ориентированных на продолжение своей профессиональной деятельности в системе высшего профессионального образования.

#### **Лекционные занятия**

- Цель и задачи курса. Общие понятия об инновационных технологиях (ИТ) в науке и образовании. Системный подход к проблеме: формирование новой модели процесса образования.
- Игровое социальное имитационное моделирование: история и этапы развития. Классификация методов игрового социального имитационного моделирования.
- Имитационное упражнение: порядок разработки и технология применения в научных и образовательных целях. Примеры имитационных упражнений и порядок их применения в исследовательской работе.
- Анализ конкретных ситуаций, как средство управления развитием профессиональных качеств исследователя (преподавателя).
- Деловая игра. Инновационно-исследовательский потенциал игр.
- Акмеология. Игровые формы акмеологических исследований.

#### **Практические занятия**

1. Алгоритм принятия решения в процессе управления сложными системами.
  2. Имитационное упражнение «Катастрофа». Применение метода в преподавании учебных дисциплин. Особенности данной методики при работе со слушателями курсов повышения квалификации.
  3. Человеко-машинные процедуры выбора. Метод мозговой атаки. Метод мозговой эстафеты. Метод активного социологического тестирования, анализа и контроля: его особенности, назначение и возможные области применения.
  4. Механизм многократного выбора. Формирование элитных групп.
  5. Деловая игра «Доклад и дискуссия»
  6. Деловая игра «Защита проектов слушателей».
  7. Игровое проектирование: принципы организации и скрытые возможности.
- Очевидно, что основной целью курса является формирование

представлений о современных образовательных технологиях. Профессиональные компетенции преподавателя, сформированные в процессе прохождения курса, предоставляют ему возможности осваивать уже имеющиеся игровые структуры и разрабатывать собственные игры, обеспечивающие личностно-ориентированное обучение и качественное формирование профессиональных компетенций у обучающихся.



## Заключение

Системность при формировании профессиональных компетенций в конкретной предметной области, развитие и закрепление навыков коммуникативного контроля, формирование навыков коллективной мыследеятельности и т.д. предполагает комплексное использование методов активного обучения, начиная с первого курса обучения. В состав комплекса целесообразно игровые занятия вводить постепенно, по мере усложнения их структуры и игровых целей:

1 Имитационное упражнение. Основная учебная цель: поиск единственного правильного решения. Области применения: проверка знаний по предмету/отдельной теме курса; проведение воспитательных мероприятий (кураторских часов). Дополнительные возможности данной игровой формы состоят в том, что в процессе игры выявляются лидеры и их «окраска», очевидными становятся внутригрупповые отношения, формируются навыки работы в команде и т.д. В течение семестра эта технология может быть использована как форма текущего контроля знаний.

2 Анализ конкретной ситуации (АКС). Основная учебная цель: поиск решения в заданной преподавателем проблемной ситуации. Признаки метода: наличие сложной задачи или проблемы; сформированные преподавателем контрольные вопросы по проблеме; разработка участниками (соревнующимися группами) вариантов решения проблемы; обсуждение представленных вариантов; подведение итогов и оценка преподавателем результата. В зависимости от учебных целей и задач преподаватель может использовать разные виды АКС: ситуация-иллюстрация, для наглядного представления объекта, процесса и т.п.; ситуация-упражнение, где происходит обучение решению часто повторяющихся задач (тренинг); ситуация – оценка, которая позволяет формировать понимание подходов к правильному (или неправильному) результату; проблемно-ориентированная ситуация.

Организационная структура метода предоставляет дополнительные возможности : метод АКС позволяет проверить умение анализировать ситуацию, принять правильное и оптимальное решение. Введение игрового момента стимулирует участников игры оценивать выступления соперников, делать дополнения, уточнения и т.п. Метод инвариантен по отношению к предметной области, вполне универсален и может быть использован практически при изучении любой дисциплины.

3. Деловая игра – более сложная организационная структура, проведение которой требует от преподавателя не только отличного знания предметной области, но и хорошего контакта с группой. Классические схемы деловых игр, адаптированные на конкретную учебную дисциплину обеспечивают возможность оценки профессиональных компетенций в конкретной предметной области, навыков проведения дискуссии и

оценивания выступлений партнеров по игре, системного анализа полученной информации, разработки и защиты своих идей и т.п.

4. Мозговая эстафета, обладающая простотой, эффективностью использования, универсальностью по отношению к предметной области. Это уникальное инструментальное средство, используя которое преподаватель помогает обучающимся моделировать проблемные ситуации и осуществлять переход от имитации к реальной системе принятия решений.

Таким образом, системное, целенаправленное применение комплекса активных методов обучения позволяет, по мнению автора, в начале первого курса определять базовый уровень знаний студента по основным предметам, мотивацию обучаемого, настрой на получение профессии, способность к саморазвитию и самопознанию в профессии и т.п.

Использование преподавателем активных методов обучения, инвариантных по отношению к предметной области позволяет формировать модель специалиста, модели формы и содержания образовательного процесса, соответствующие современным требованиям и потребностям общества в квалифицированных кадрах.

## Глоссарий

**Активные методы обучения** – методы обучения, в которых игровая форма мотивирует активное участие в процессе обучения

**Алгоритм** – система правил/указаний к действию для достижения поставленной цели

**Анализ конкретной ситуации**- технология обучения, в основе которой лежат игровые методы

**Деловая игра** – один из методов активного обучения, метод организации познавательной деятельности, обладающий определенной структурой

**Игра** – это форма взаимодействия между людьми, воспроизводящая фрагменты того или иного типа социокультурного бытия для раскрытия той или иной идеи, достижения зрительского эффекта и коррекции субъективного отношения к воспроизводимому бытию и самого способа пребывания в этом бытии.

**Игро моделирование** – это осуществление моделирования реальной ситуации в соответствии с учебными целями и задачами

**Игровое социальное имитационное моделирование (ИСИМ)** – система методов/технологий обучения в основе которых лежит моделирование реальной ситуации

**Игровые цели и задачи** – цели и задачи, которые руководитель игры ставит перед участниками игры

**Имитационное упражнение** – активный метод обучения

**Исследование операций** – наука о количественном обосновании принимаемых решений

**Коллективная мыследеятельность** – процесс взаимодействия в ходе игры, результатом которого является коллективное обоснованное решение

**Коммуникативный контроль** – действие человека, ориентированное на конструктивное взаимодействие в процессе коммуникации

**Лицо, принимающее решение (ЛПР)** – в исследовании операций субъект решения

**Мозговая атака** – процедура генерации идей в группах с большим числом участников

**Мозговая эстафета** – метод активного социологического тестирования, анализа и контроля

**Операционист** – в исследовании операций специалист по моделированию ситуаций

**Послеигровой анализ** – этап игры, на котором организатор игры должен сделать анализ степени достижения поставленных в начале занятия целей

**Роль, игровая роль** – функции участника игры

**Руководитель игры** – организатор игры, игротехник

**Система стимулирования** – в методах активного обучения механизм, побуждающий участников вести себя в игре «как в жизни»

**Сценарий игры**—план игры, краткая формулировка целей, задач и порядка проведения игры

**Управление игрой** – это процесс реализации сценария и организации внутригруппового и межгруппового взаимодействия участников игры

**Участник игры**—игрок

**Учебные цели** – цели, которые ставит преподаватель-организатор игры при использовании методов активного обучения

**Функция игры** – это миссия игры, ее назначение на конкретном этапе процесса обучения

**Этапы игры** – стадии игры

## Список литературы

1. Абрамова Г.С. Деловые игры: теория и организация / Г.С. Абрамова, В.А. Степанович. - Екатеринбург: Деловая книга, 1999. -123 с.
2. Авдулова Т.П. Психология игры. Современный подход.-М.: Academia,2009 г.-208с.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебник для слушателей, обучающихся по программе «Мастер делового администрирования». — СПб.: Питер, 2009. - 846 с.
4. Аронсон Э. Общественное животное: введение в социальную психологию. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2006. - 416 с.
5. Аронсон Э., Уилсон Т., Эйкерт Р. Социальная психология: Психологические законы поведения человека в социуме.- СПб.: Прайм-Еврознак, 2004. - 558 с.
6. Бандура А. Теория социального научения. — СПб.: Евразия, 2000. — 318 с.
7. Бельчиков Я.М., Бирштейн М.М. Деловые игры. : Рига, Авотс,1989.-117 с.
8. Борисова Н.В., Соловьева А.А., Арутюнов Ю.С., Вербицкий А.А. Деловая игра «Методика конструирования деловой игры» («Игра»). -М.: ИПКИР, 1988.-89 с.
9. Бурнард Ф. Тренинг межличностного взаимодействия. - СПб.: Питер, 2002.-178 с.
10. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика.- М.:Прспект,2010.-688 с.
11. Вишневская Н.Г, Клименко И.С. 143 Роль информационных технологий в активизации инновационной политики вуза// Научный журнал «Современная наука и инновации», «Северо-кавказский федеральный университет», №4 (20), 2017г. – С.289-295.
12. Гидрович С.Р. Игровое моделирование экономических процессов. Деловые игры - М.: Экономика, 2016. - 120 с.
13. С.А. Дружилов. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. – научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г.Новокузнецк. - 2005 (выпуск 8) – с.26-44.
14. Емельянов СМ. Практикум по конфликтологии. - СПб.: «Питер». 2000.-109 с.
15. Жуков Р.Ф. Методология конструирования методов активного обучения: рекомендации школы-семинара по методам активного обучения, СПб.- 1991.-47с.
16. Жуков Р.Ф. Формирование и развитие учебных деловых игр: рекомендации школы-семинара по методам активного обучения, разработанных на основе технологий МАСТАКа.-СПб.- 1993.- 54с.

17. Жуков Р.Ф. Метод активного социологического тестирования , анализа и контроля в системе управления качеством. // Научные труды СПб. академии акмеологии, СПб, АА, -2006.- С.98-105.
18. Жуков Р.Ф. Об акмеологической модели специалиста, соответствующей требованиям рынка труда модели специалиста. // Научные труды СПб. академии акмеологии, СПб, АА, -2002.- С.103-107.
19. Жуков Р.Ф. Формирование и развитие учебных деловых игр: рекомендации школы-семинара по методам активного обучения, разработанных на основе технологий МАСТА-Ка.-СПб.- 1993.- 54 с.
20. Игровые занятия в строительном вузе./ Под ред. Литвиненко Е.А., Рыбальского В.И.-Киев, ВЩ,1985.-235 с.
21. Игровое социальное имитационное моделирование в вузе: -Сб. науч. тр./Редкол. Р.Ф. Жуков и др. СПб.,1997 .- 43 с.
22. Жуков Р.Ф. Метод активного социологического тестирования , анализа и контроля в системе управления качеством. // Активные методы обучения: сб. научн. тр.- СПб.,2006.- С.98-105.
23. Клименко И.С. Опыт модульного применения игрового социального имитационного моделирования в практике обучения руководителей.// Игровые социально-имитационные модели на производстве. / Сб. научных трудов.- Л., 1991.- С. 73-75.
24. Клименко И.С. Некоторый опыт комплексного использования игровых методов // Материалы 18 Международного семинара «Игровые методы в образовании и научных исследованиях».- Киев, 1991.- С. 111-114.
25. Клименко И.С. О системном подходе к применению активных методов обучения. // Акт. методы обучения в акмеологии. / Сб. научных трудов.- С.-Пб., 1996.- С.68-71.
26. Клименко И.С. Инновации в практике управления. .- /Сб. "Материалы республиканской научно-практической конференции "Научно-технический прогресс: управление качеством", Усть-Каменогорск.- 2001.-С.157-160.
27. Клименко И.С. Деловые игры в системе повышения квалификации./ Сб. Научные труды СПб академии акмеологии.- СПб.-2002.-С.52-59.
28. Клименко И.С. Игровое социальное имитационное моделирование в дистанционном образовании. // Научные труды СПб. академии акмеологии, СПб. -2003.- С.42-47.
29. Клименко И.С. Философия, методология и технология моделирования. / Материалы межд. научно-методологической. конф. Актуальные проблемы развития высшей школы. -СПб.,2006- С.200-206
30. Клименко И.С. Качество подготовки специалистов: информационный аспект./Сб. "Материалы международной научно-практической конференции Алдамжаровские чтения» "Информатизация общества: современное состояние и перспективы", Костанай-2007.-С.507-510.
31. Клименко И.С., Клименко П.Ф. Практика применения игрового социального имитационного моделирования в системе управления качеством подготовки специалистов.- /Сб. "Материалы международной научно-

практической конференции "Современные Проблемы качества подготовки специалистов", СПб.- 2008.-С.47-55.

32. Клименко И.С. Практические рекомендации по применению инновационных технологий в системе управления качеством образования./ Вестник науки Каз. Агротехн. универ. им.С. Сейфуллина.- Астана,2009-№4-С.285-293.

33. Клименко И.С. Технология конструирования и применения инновационных методов управления качеством подготовки специалистов./ Новости науки Казахстана.- Алматы,2010. – №1- С.12-20.

34. Клименко И.С. Управление качеством подготовки специалистов: теория и практика. //Монография.- Костанай: Костанайполиграфия,2010-252с.

35. Клименко И.С. Информационные технологии моделирования и управления качеством в сфере образования/ Сб.научных трудов.- Кишинев,ULIM,2010.-С.527-532.

36. Клименко И.С. Инновационные технологии, как инструмент формирования профессиональных компетенций./ Материалы Межд. научно-практ конф.- Екатеринбург:УПИ,2011.- С.732-740.

37. Клименко И.С. Инновационные технологии обучения и управления качеством подготовки специалистов./ Материалы Межд. научно-практической конф.- Ашхабад,2011.-С.53-55.

38. Клименко И.С., Клименко П.Ф. Системное использование методов активного обучения как средство повышения конкурентоспособности профессионала// Материалы н.-пр.конф. «Соц.-психол. основы межкультурной коммуникации в поликультурном пространстве Крыма».- Симферополь.- 2014.- С.20-24.

39. Клименко И.С. От технологии 2С к технологии 2Д.-Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2014. – 284 с.

40. Клименко И.С. Инновационные технологии в образовании, науке, управлении (практикум для разработчика деловых игр).-Алматы: Отан.- 2015 -143 с.

41. Клименко И.С. Модели и методы управления. Экономическая кибернетика: экономико-математическое моделирование. Курс лекций: учебное пособие, электронное издание сетевого распространения / И.С. Клименко. – 3-е издание. – М.: «КДУ», «Добросвет», 2019. – 186 с. – doi: 10.31453/kdu.ru.91304.0023.

42. Клименко И.С. Системное использование методов игрового социального имитационного моделирования как средство формирования познавательной и социальной активности молодежи// Материалы регион. н.-практ. конференции «Молодежь и развитие курортно-рекреационного комплекса на КМВ: политические реалии и новые вызовы».-Железноводск, 2017.-С.70-74

43. Клименко И.С. Инновационные технологии синтеза моделей и алгоритмов управления сложными системами//«Молодая наука-2017». Сборник научных трудов V-й ежегодной научно-практической конференции

«Университетская наука – региону» (3-21 апреля) – Пятигорск: Издательство ПФ СКФУ, 2017. – Т.1. – 154 с.

44. Ли Д. Практика группового тренинга. - СПб.: Питер, 2001.- 285 с.

45. Лифшиц А.Л. Деловые игры в управлении. - М.: Прогресс, 2013. - 172 с.

46. Менеджмент. Кейсы, тренинги, деловые игры: -Москва, Дашков и Ко, 2012 г.- 284 с.

47. Ньюстром Дж. У., Скэннел Эдвард Е. Деловые игры и современный бизнес. -М.: БИНОМ, 1997.- 167 с.

48. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. - СПб.: ИВЭСЭП. 2001.-231 с.

49. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. - СПб: ИВЭСЭП, «Знание», 2003. - 536 с.

50. Перегудов Ф. Введение в системный анализ.: - М.:ВШ, 1987.-213 с.

51. Платов В.Я. Деловые игры. Разработка, организация, проведение. Учебник / В.Я. Платов. - М.: Профиздат, 2012. - 192 с.

52. Плешакова М.В.: Деловые игры в экономике: методология и практика. - М.: КНОРУС, 2008.-240 с.

53. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой.- СПб.: Речь, 2001.-179 с.

54. Прокофьева Н.И.: Бизнес-тренинг: с чего начать, как преуспеть. Советы руководителям и тренерам. - СПб.: Питер, 2009.-304 с.

55/ Пугачев, В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник /-М. : Аспект Пресс, 2000 .— 287 с.

56. Резник С.Д.: Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации). - М.: Инфра-М, 2006.-321 с.

57. Слободина Н.Д. Деловые игры.- СПб.: ИВЭСЭП, 2006 г.- 72 с.

58. Сборник деловых игр, конкретных ситуаций и практических задач: Метод. пособие. / Под ред. В.И. Матирко. - М.: Высшая школа. 1991.-154 с.

59. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе. Методология разработки и практика проведения. - М.: Дашков и Ко, 2005. - 360с.

60. Уткин Э.А., Драчева Е.Л. и др. Сборник ситуационных задач, деловых и психологических игр, тестов, контрольных заданий.-М.: ФиС, 2000. – 192 с.

61. Фопель К. «Создание команды». -М.: Генезис, 2002.-400 с.

62. Хачатурян А.Л. Игровое имитационное моделирование.- М.: ВНИИ им. Н.К. Крупской, 1989.-76 с.

63. Шаронова С.А. Деловая игра. Практикум. - М.: РУДН, 2005. - 90с.

64. Щедровицкий Г.П. Организационно-деятельностная игра: Сборник текстов. - М.: Наследие, 2004. -285 с.