

**Авторский коллектив ФГАОУ ДПО «ГИНФО»:**  
**Мельниченко Леся Николаевна, к.э.н, доцент**  
**Алимов Дмитрий Игоревич, к.э.н.**  
**Когин Олег Вячеславович**  
**Листова Ольга Александровна**  
**Рябухина Ксения Владимировна**  
**Шалунова Дарья Игоревна**

**Подготовка управленческих команд для колледжей России:  
новые форматы обучения руководителей профессиональных  
образовательных организаций**

Скажи мне, я забываю.  
Покажи мне, я могу запомнить.  
Позволь мне сделать это, и это  
станет моим навсегда.  
*Китайская пословица*

**Аннотация:** *данная статья о ходе реализации в 2017 году проекта «Разработка и реализация программы профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций в целях модернизации систем СПО в субъектах Российской Федерации» в рамках исполнения Государственного контракта от 9 августа 2016 г. № 06.021.11.0013. Проект реализуется в рамках выполнения Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020. В данной статье рассматриваются анализ особенностей и преимуществ интерактивных методов обучения в дополнительном профессиональном образовании, результаты экспертного и анкетного опросов слушателей, позволившие определить наиболее востребованные методы и технологии обучения в сфере профессиональной переподготовки руководителей средних профессиональных организаций. Дается сравнительный анализ проектного метода, как части интерактивных методов обучения, с традиционными методами и технологиями обучения.*

**Ключевые слова:** *активное и интерактивное обучение, проектный метод, Learning-by-doing, профессиональная образовательная организация, модульная система обучения, дуальное обучение, бизнес-практики.*

### **История**

В педагогической практике давно применяется термин "активные методы и формы обучения". Он объединяет группу педагогических технологий, достигающих высокого уровня активности учебной деятельности учащихся.

Концептуальной основой интерактивного обучения стали теории интеракционистской ориентации (символического интеракционизма, ролевых теорий и теорий референтной группы), сформировавшиеся в первой трети XX

века. Существенное влияние на интерактивное обучение оказали концепции гуманистической психологии и психотерапии (1950-е – 1960-е гг. XX века), а также социально-перцептивного когнитивизма (1960-е гг). Однако, некоторые авторы полагают, что интерактивное обучение зародилось в недрах активного обучения (термин "активное обучение" ("ActionLearning") ввел в 1930-х годах английский ученый РедРеванс). Доказательством выступает тот факт, что изначально в педагогической литературе термины "интерактивные технологии обучения" (до 1960-ых), "интерактивные методы обучения" и "интерактивное обучение" (до 1990-ых годов) не использовались, а вместо них употреблялись термины "технология активного обучения", "активные методы обучения", "активное обучение" [1].

Термин "интерактивные технологии" появился в 1960-х годах XX века. В данный период средства массовой информации произвели столь значительные изменения в характере общения, что стали говорить об информационной революции. Четкого определения интерактивных средств и технологий тогда не существовало. Под интеракцией, как правило, понимали взаимодействие пользователя и программ, базы данных с субъектами управления этими программами [5, с. 56].

В 1975 году немецкий исследователь Ганс Фриц вводит новый термин «интерактивная педагогика» [2, с. 139], предметом которой является построение процесса целенаправленного взаимовлияния и взаимодействия участников педагогического процесса.

С конца 1980-ых годов ряд авторов, в том числе В. В. Гузеев, М. В. Кларин, Е. С. Полат, В. А. Сластенин, среди моделей обучения выделяют не только пассивную (традиционную) и активную, а также и интерактивную модель обучения [6].

Интерактивное обучение основано на взаимной обратной связи между студентом и преподавателем, что позволяет незамедлительно и своевременно дать обучающимся оценку их действий, результатов и их последствий, а также получить информацию о необходимости внесения дополнений и изменений в методическое обеспечение учебного процесса. Как отмечает Н. А. Волгин, в интерактивном обучении образованная обратная связь быть реализована на основе фиксации положительного опыта или рекомендаций изменений в позитивном конструктивном плане с помощью кумулятивной промежуточной оценки результатов обучения, что придает интерактивному обучению черты программированного обучения [7]

В настоящее время метод проектов является частью методов интерактивного обучения, хотя он не является принципиально новым в мировой педагогике. Он возник еще в 1920-е годы нынешнего столетия в США. Его называли также методом проблем, и связывался он с идеями гуманистического направления в философии и образовании, разработанными американским философом и педагогом Дж. Дьюи, а также его учеником В.Х. Килпатриком. Дж. Дьюи предлагал строить обучение на активной основе, через целесообразную деятельность ученика, сообразуясь с его личным интересом именно в этом знании.

Идеи проектного обучения возникли в России практически параллельно с разработками американских педагогов. Под руководством русского педагога С.Т. Шацкого в 1905 году была организована небольшая группа сотрудников, пытавшаяся активно использовать проектные методы в практике преподавания. Истории известен «Метод проектов» Д. Дьюи, Дальтон-план, «Новая школа» Френе, опыт А.С. Макаренко. В настоящее время реализуются программы «Школа диалога культур» Ю.С. Курганова, «Школа самоопределения» А.И. Тубельского, «Школа совместной деятельности» Г.Н. Прокументовой и другие. Личный интерес обучающегося являлся необходимым условием успешной работы. Проблему следовало взять из реальной жизни, и она должна быть знакомой и значимой для ребенка. Для ее решения требовались как ранее полученные знания, так и те, которые предстояло еще приобрести. Учитель-консультант руководил проектной работой, направляя поиск учеников, подсказывая источники информации. В 1920 г. «Метод проектов» и его вариант «Дальтон-план» стали использоваться в школах России. Российские педагоги считали, что это помогает развивать творческую инициативу детей. Некоторые активные сторонники метода проекта (В.Н. Шульгин, М.В. Купенина, Б.В. Игнатъев и др.) провозгласили его единственно верным методом обучения в школе. Они считали, что школа учебы, таким образом, превращается в школу жизни. Ученикам рекомендовалось выполнение следующих проектов: «Поможем ликвидировать неграмотность», «Поможем нашему заводу-шефу выполнить промфинплан». Эти идеи стали довольно широко, но недостаточно продуманно и последовательно внедряться в школу, и постановлением ЦК ВКП (б) в 1931 году метод проектов был осужден.

Проектированием труда, производственной, учебной и научной деятельности в обучении стал заниматься Центральный институт труда (ЦИТ) с 1930-х годов. Основными направлениями деятельности ЦИТа, после того как он окончательно сформировался, были:

Общеметодологическая работа по научной организации труда и производства, состоящая из исследования различных форм современной организации труда и производства, выработки методов и системы их рационализации, а также технической реконструкции производства.

Проектирование организации труда и производства на основе разрабатываемых методов проектирования как организации рабочих мест, так и организации труда и производства в подразделениях и на предприятиях.

Организация производственной подготовки промышленных кадров по издаваемым методам обучения для текстильной, строительной, машиностроительной, угледобывающей и металлургической промышленности, авто, транспорта и сельского хозяйства.

Психофизиологические исследования производственного поведения работников в так называемой трудовой клинике ЦИТ, в которой изучалась работа сердечно-сосудистой и дыхательной систем человека, осуществлялся контроль его утомляемости, энергетических затрат, количества и качества выполняемой работы.

Разработка и внедрение новых методов работы, рациональных инструментов, приспособлений, а также конструирование политехнического оборудования.

В настоящее время чаще стали обращаться к таким зарубежным технологиям как Learning-by-doing- практико-ориентированное обучение - это понятие в экономической теории, посредством которого производительность достигается благодаря практике, самосовершенствованию и незначительным инновациям. Примером может служить завод, который увеличивает выпуск продукции, научившись лучше использовать оборудование, не добавляя рабочих или вкладывая значительные суммы капитала.

Концепция обучения на практике была использована Кеннетом Эрроу в его разработке теории эндогенного роста для объяснения эффектов инноваций и технических изменений. Роберт Лукас-младший (Robert Lucas, Jr., 1988) принял концепцию, объясняющую возрастающую отдачу от воплощенного человеческого капитала. Ян и Борланд (1991) показали, что обучение на практике играет роль в эволюции стран к большей специализации в производстве. В обоих случаях обучение на практике и увеличение отдачи обеспечивают двигатель для долгосрочного роста.

Вторичные исследования методов, технологий, программ позволяют отметить, что тематическая направленность программ представлена достаточно широко. Однако, программы, направленные на формирование управленческой команды для руководителей профессиональных образовательных организаций представлены не значительно, что подтверждается с помощью опроса слушателей и представлено на рисунке 1. А так же следует отметить, что до сих пор объем практических занятий ниже в процентном отношении, чем теоретические занятия в виде лекций (рисунок 2).



Рисунок 1—Тематическая направленность анализируемых программ повышения квалификации для руководителей ПОО



Рисунок 2 – Степень практико-ориентированной направленности программ повышения квалификации для руководителей ПОО

Проведя анкетный и экспертный опросы, мы выявили образовательных потребностей руководителей ПОО и ожиданий (запросов) данной категории слушателей

Среди форм (технологии) обучения были выбраны по реализации дополнительной профессиональной программы переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций проблемные семинары (91,1%), тренинги (90,6%), проектная работа в группах (90,5%) и кейс-метод (82,5%), что подчеркивает необходимость использования более современных технологий обучения. (Рисунок 3)

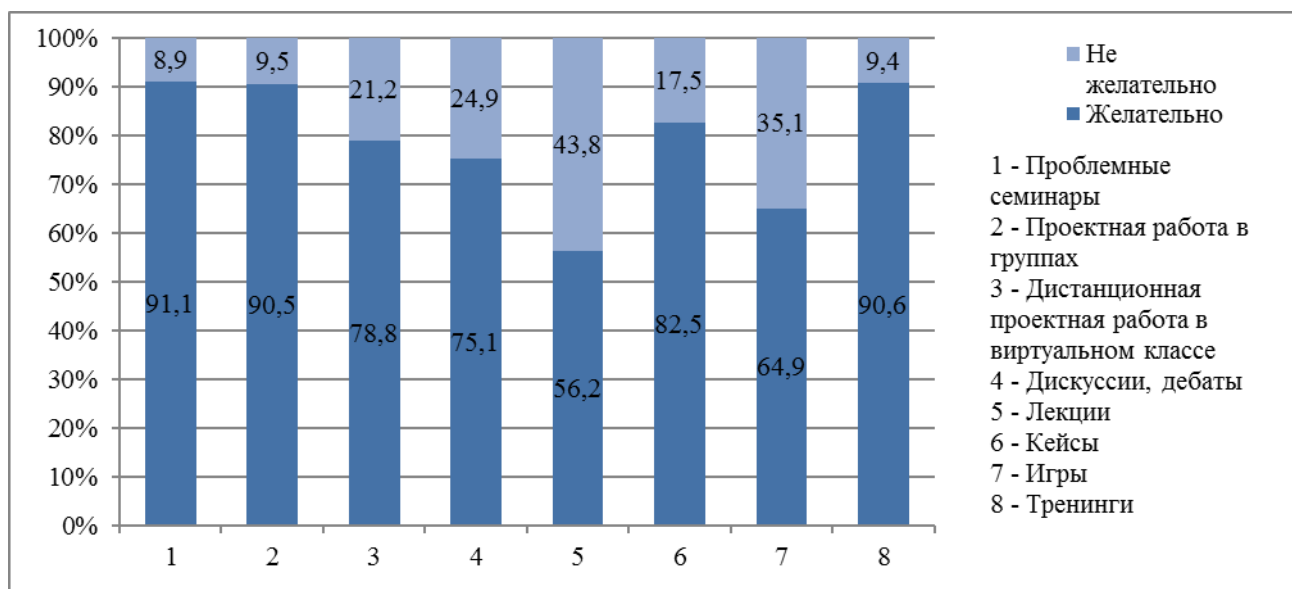


Рисунок 3 – Результаты опроса по вопросу «Какие формы (технологии) обучения, на Ваш взгляд, Вы рекомендовали бы использовать при реализации

дополнительной профессиональной программы переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций?»

На вопрос, «Кого Вы рекомендуете включить в число преподавателей (экспертов) программы профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций в целях модернизации систем СПО?», 29,4% респондентов выбрали международных экспертов; преподавателей – практиков из корпоративных университетов отметили 26,7% респондентов; преподавателей - практиков из бизнес-школ рекомендует 23,4% руководителей ПОО. Данные факты свидетельствуют о стремлении руководителей профессиональных образовательных организаций пройти профессиональную переподготовку с помощью современных форм и методов обучения (Рисунок 4).

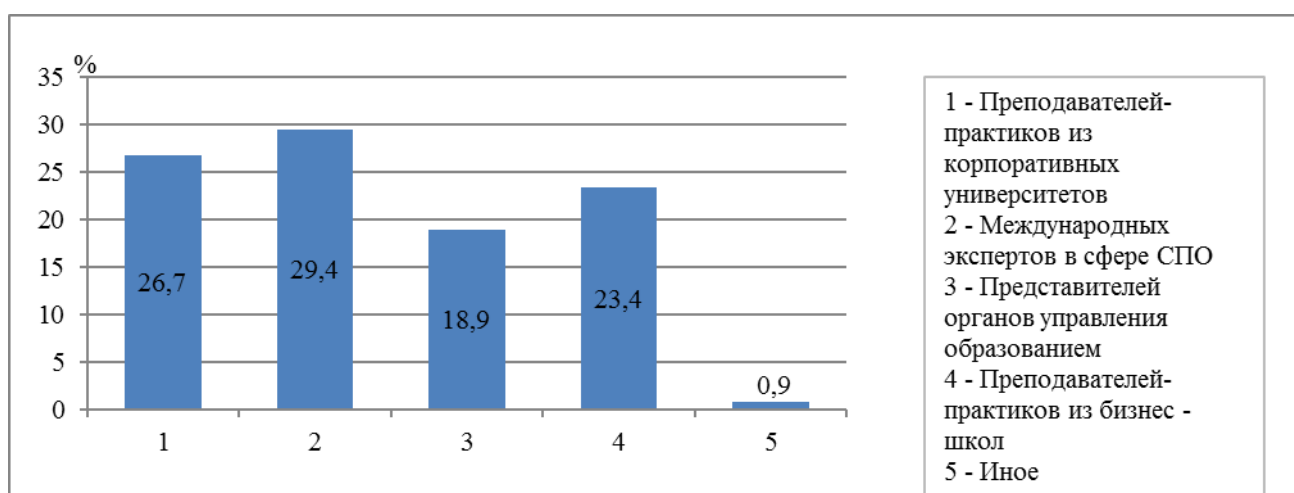


Рисунок 4 – Результаты опроса по вопросу «Кого Вы рекомендуете включить в число преподавателей (экспертов) программы профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций в целях модернизации систем СПО?»

Анализ ответов респондентов в части образовательных потребностей руководителей ПОО и ожиданий (запросов) данной категории слушателей показал следующие результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Образовательные потребности руководителей ПОО и ожидания (запросы) слушателей

п /№	Ответы респондентов	Показатели в (%)
<b>Приоритетная группа возможных тем для включения в программу профессиональной переподготовки руководителей ПОО, выбранная респондентами:</b>		
1	современные тренды и Форсайт среднего профессионального образования. Перспективные направления развития профессионального образования в России и мире	24,9%

2	технологии мониторинга регионального рынка труда рабочих кадров	25,5%
3	стратегический менеджмент в профессиональном образовании	37,1%
4	организационный дизайн в СПО	8%
5	применение профессиональных стандартов в ПОО	45,1%
6	лидерство и командообразование	30,6%
7	управление проектами в ПОО	35,2%
<b>Формы (технологии) обучения, рекомендуемые респондентами при реализации профессиональной программы ДПП ПРУК:</b>		
1	проблемные семинары	91,1%
2	тренинги	90,6%
3	проектная работа в группах	90,5%
<b>Преподаватели (эксперты), рекомендуемые респондентами при реализации профессиональной программы ДПП ПРУК:</b>		
1	международные эксперты в сфере СПО	29,4%
2	преподаватели-практики корпоративных университетов	26,7%
3	преподаватели-практики бизнес – школ	23,4%

На этом этапе опроса экспертов стояла задача получить информацию для формирования требований к методическому обеспечению программы переподготовки руководителей СПО. По результатам экспертного опроса, опрашиваемые эксперты ответили на следующие вопросы, которые приведены ниже.

I. Оцените по шкале, насколько важны, на Ваш взгляд, нижеперечисленные темы для включения в программу профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций?

Наиболее актуальными темами для включения в программу профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций, которые считают опрошенные эксперты это:

1. Технологии привлечения дополнительных ресурсов для ПОО (78,71% опрошенных респондентов);

2. Мотивация, развитие и управление персоналом (70,19% опрошенных респондентов);

3. Стратегии взаимодействия ПОО с работодателями (70,20% опрошенных респондентов);

4. Система оценки и управления качеством в ПОО. Инструменты повышения качества (74,45% опрошенных респондентов).

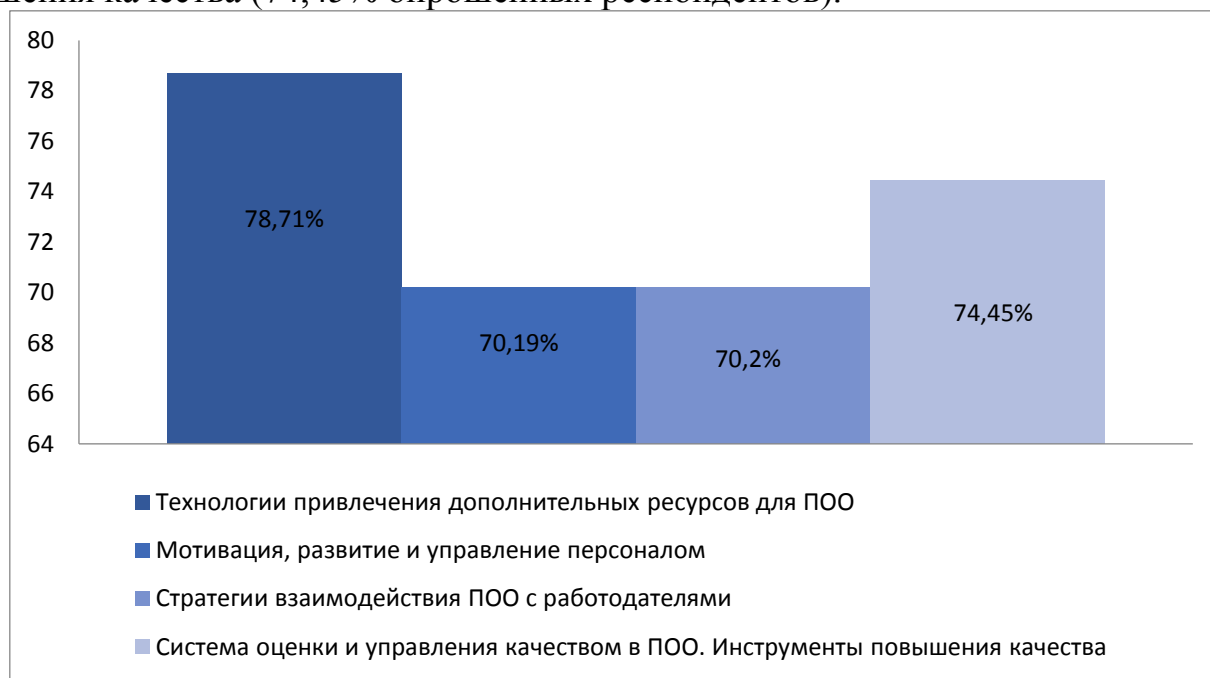


Рисунок 5 – Графическое изображение результата опроса экспертов по вопросу «Насколько важны, на Ваш взгляд, нижеперечисленные темы для включения в программу профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций?»

II. Какие формы (технологии) обучения, на Ваш взгляд, Вы рекомендовали бы использовать в рамках методического обеспечения реализации дополнительной профессиональной программы переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций?

Наиболее подходящими формами обучения, по мнению опрошенных экспертов, являются:

1. Проблемные семинары (21,79% опрошенных респондентов);

2. Проектная работа в группах (23,08 % опрошенных респондентов).



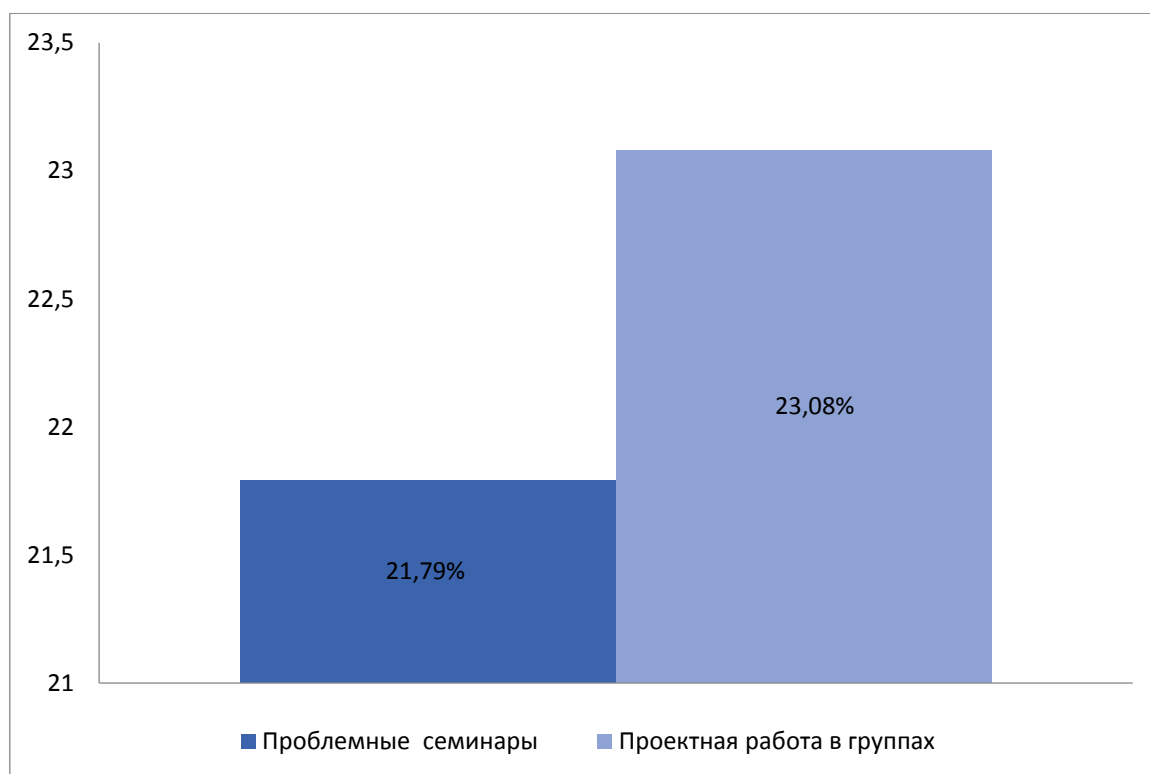


Рисунок 6 – Графическое изображение результата опроса экспертов по вопросу «Какие формы (технологии) обучения, на Ваш взгляд, Вы рекомендовали бы использовать в рамках методического обеспечения реализации дополнительной профессиональной программы переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций?»

III. Кого Вы порекомендуете включить в число преподавателей (экспертов) программы профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций в целях модернизации систем СПО?

Наиболее подходящими кандидатами, по мнению опрошенных экспертов, являются:

1. Преподаватели-практики из корпоративных университетов (31,48% опрошенных респондентов);
2. Преподаватели-практики из бизнес – школ (23,15% опрошенных респондентов).

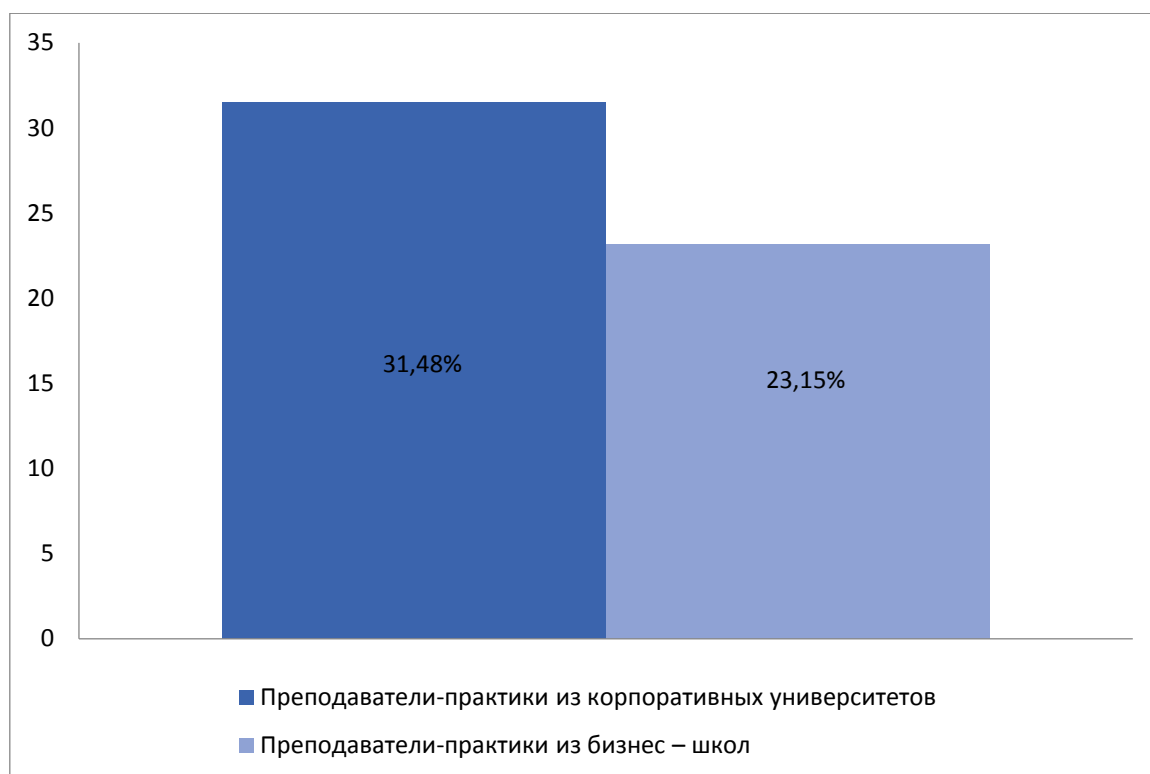


Рисунок 7 – Графическое изображение результата опроса экспертов по вопросу «Кого Вы порекомендуете включить в число преподавателей (экспертов) программы профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций в целях модернизации систем СПО?»»

Предложения по актуальной тематике составных частей ДППП РУК ПОО подготовлены на основе результатов анализа опроса экспертов.

I. Наиболее актуальными управленческими проблемами, с которыми руководители ПОО сталкиваются еженедельно, ежемесячно, ежеквартально, по мнению опрошенных экспертов, являются:

1. Нехватка преподавателей-практиков;
2. Отсутствие взаимодействия с базовыми работодателями;
3. ПОО не владеют информацией о потребностях рынка труда в рабочих кадрах;
4. Отсутствие эффективной системы мотивации кадров;
5. Отсутствие управленческой команды.

II. Эксперты считают, что необходимо развивать и формировать у руководителя ПОО следующие качества:

1. Лидерские качества.
2. Умение ставить цели и обеспечивать их достижение;
3. Способность сформировать эффективную команду единомышленников;
4. Способность предвидеть развитие событий.

III. Наиболее актуальными компетенциями, которыми, по мнению опрошенных экспертов, руководители ПОО не владеют или владеют недостаточно, являются:

1. Определение цели, целевых показателей развития ПОО;
2. Прогнозирование рынка труда и профессиональная ориентация;
3. Планирование развития ПОО, системы мероприятий, обеспечивающей достижение целей;
4. Организация PR-кампании ПОО в регионе;
5. Привлечение дополнительных источников финансирования ПОО;
6. Умение применять профессиональные стандарты в организации учебного процесса и в кадровой политике.
7. Мониторинг качества образовательной деятельности и НСКК

IV. Эксперты считают, что руководителям ПОО необходимо развивать «мягкие» навыки и навыки профессиональных коммуникаций, такие как:

1. Информационная грамотность (в т.ч. применение в работе: современных информационных технологий и социальных сетей);
2. Предпринимательские навыки, навыки планирования и организации предпринимательской деятельности и развития предпринимательской инфраструктуры ПОО.
3. Навыки международных коммуникаций и знание иностранных языков ;

V. По мнению экспертов руководителям ПОО необходимо изучать международные и отечественные практики для использования и внедрения в ПОО, такие, как:

1. Участие в чемпионатном движении WSR;
2. Развитие взаимодействия с работодателями;
3. Внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с WS;
4. Участие в олимпиадах профессионального мастерства;
5. Внедрение новых, конкурентоспособных образовательных программ, гармонизированных с ФГОС;
6. Проведение демонстрационного экзамена по стандартам WS.

Основные результаты экспертного опроса, позволили проанализировать и подготовить:

1. Предложения по актуальной тематике составных частей (образовательных модулей, предметов, практик) дополнительной профессиональной образовательной программы профессиональной переподготовки руководителей и управленческих команд профессиональных образовательных организаций;
2. Предложения по формированию требований к методическому обеспечению профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку высококвалифицированных рабочих кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям СПО.

Методологическим основанием для разработки предложений по формированию требований к методическому обеспечению профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций, является компетентный подход, который задает направленность на совершенствование профессиональных компетенций руководителя, выполнение им трудовых функций, заявленных в проекте профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»; ориентацию обучения на конечный результат — совокупность знаний и умений, соответствующих профессиональным компетенциям.

Учебно–методическое обеспечение Программы должно соответствовать традиционным требованиям, предъявляемым к методическому обеспечению программ данного уровня, а также включать следующие необходимые компоненты, обусловленные особенностями формата реализации Программы, а именно: аудиторная работа слушателей, дистанционная работа на образовательной платформе, самостоятельная межмодульная работа слушателей по выполнению проекта развития ПОО, включающее в себя:

- рекомендуемую образовательную траекторию для изучения модуля Программы;
- инструкции слушателю для изучения модуля на образовательной платформе;
- глоссарий по модулю;
- кейсы (практические ситуации на примере образовательных организаций) в контексте тематики модуля;
- задания итогового контроля (промежуточной аттестации), а также тесты с «ключами» ответов;
- задания для разработки проектов развития ПОО в межмодульный период;
- формализованные требования к итоговым (выпускным) проектам развития ПОО;
- инструкции к выполнению слушателями самостоятельной работы;
- учебно-методическое обеспечение программы (библиотека информационных материалов);
- библиотека информационных материалов, электронные книги, в том числе ссылки на рекомендуемые для изучения источники.

На основании проведенного анализа по формированию требований к методическому обеспечению профессиональной переподготовки руководителей ПОО, эксперты считают:

1. Что наиболее актуальными темами для включения в программу профессиональной переподготовки руководителей профессиональных образовательных организаций, являются:

- анализ трендов и технологий мониторинга и Форсайт регионального рынка труда рабочих кадров;
- управление проектами в ПОО;
- стратегии взаимодействия ПОО с работодателями;
- технологии привлечения дополнительных ресурсов для ПОО;

- правовое регулирование трудовых отношений в ПОО;
- применение профессиональных стандартов в ПОО;
- мотивация, развитие и управление персоналом;
- система оценки и управления качеством в ПОО.

2. Наиболее актуальными формами (технологиями) обучения, являются проблемные семинары и проектная работа в группах.

3. Целесообразно включать в число преподавателей (экспертов) Программы преподавателей-практиков из корпоративных университетов; преподавателей - практиков из бизнеса – школ; представителей государственных органов управления образованием [8].

Проведенный опрос и его анализ позволили определить наиболее значимые и насущные особенности интерактивного обучения.

Интерактивный – означает способность взаимодействовать или находится в режиме беседы, диалога с кем-либо (человеком) или чем-либо (например, компьютером). Следовательно, интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучающегося.

Особенности этого взаимодействия состоят в следующем:

- пребывание субъектов образования в одном смысловом пространстве;
- совместное погружение в проблемное поле решаемой задачи, т. е. включение в единое творческое пространство;
- согласованность в выборе средств и методов реализации решения задачи;
- совместное вхождение в близкое эмоциональное состояние, переживание созвучных чувств, сопутствующих принятию и осуществлению решения задач.

Суть интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс организован таким образом, что практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность обучающихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Причем, происходит это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Характеристика, сущностная особенность интерактивных форм – это высокий уровень взаимно направленной активности субъектов взаимодействия, эмоциональное, духовное единение участников.

При использовании интерактивных методов обучаемый становится полноправным участником процесса восприятия, его опыт служит основным источником учебного познания. Преподаватель не даёт готовых знаний, но побуждает обучаемых к самостоятельному поиску. По сравнению с традиционными формами ведения занятий, в интерактивном обучении меняется

взаимодействие преподавателя и обучаемого: активность педагога уступает место активности обучаемых, а задачей педагога становится создание условий для их инициативы.

Педагог отказывается от роли своеобразного фильтра, пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации. Для того, чтобы освоить и применять эти методы, преподавателю необходимо знание различных методик группового взаимодействия. Интерактивное обучение обеспечивает взаимопонимание, взаимодействие, взаимообогащение.

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

Психологами было установлено, что в условиях учебного общения наблюдается повышение точности восприятия, увеличивается результативность работы памяти, более интенсивно развиваются такие интеллектуальные и эмоциональные свойства личности, как – устойчивость внимания, умение его распределять; наблюдательность при восприятии; способность анализировать деятельность партнера, видеть его мотивы, цели.

Прежде всего, интерактивные формы проведения занятий:

- пробуждают у обучающихся интерес;
- поощряют активное участие каждого в учебном процессе;
- обращаются к чувствам каждого обучающегося;
- способствуют эффективному усвоению учебного материала;
- оказывают многоплановое воздействие на обучающихся;
- осуществляют обратную связь (ответная реакция аудитории);
- формируют у обучающихся мнения и отношения;
- формируют жизненные навыки;
- способствуют изменению поведения [7].

Заметим, что важнейшее условие для этого - личный опыт участия преподавателя в тренинговых занятиях по интерактиву. Научиться им можно только путем личного участия в игре, «мозговом штурме» или дискуссии.

Обязательные условия организации интерактивного обучения:

- доверительные, по крайней мере, позитивные отношения между обучающим и обучающимися;
- демократический стиль;
- сотрудничество в процессе общения обучающего и обучающихся между собой;
- опора на личный ("педагогический") опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;

- многообразие форм и методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мобильность;
- включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации обучающихся.

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

Современная педагогика богата целым арсеналом интерактивных подходов, среди которых можно выделить следующие: творческие задания; работа в малых группах; дискуссия; обучающие игры (ролевые игры, имитации, деловые игры и образовательные игры); изучение и закрепление нового материала на интерактивной лекции (лекция-беседа, лекция – дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция-пресс-конференция, мини-лекция); эвристическая беседа; разработка проекта (метод проектов); использование общественных ресурсов, социальные проекты и другие внеаудиторные методы обучения, например просмотр и обсуждение видеофильмов, экскурсии, приглашение специалиста, спектакли, выставки; системы дистанционного обучения; обсуждение и разрешение проблем («мозговой штурм», ПОПС-формула, «дерево решений», «анализ казусов», «переговоры и медиация», «лестницы и змейки»); тренинги; метод кейсов [8].

Ниже приведем характеристики некоторых интерактивных форм обучения.

Под творческими заданиями понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат большой или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе.

Дискуссия как метод интерактивного обучения успешно применяется в системе учебных заведений на Западе, в последние годы стала применяться и в нашей системе образования. Метод дискуссии (учебной дискуссии) представляет собой «вышедшую из берегов» эвристическую беседу. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других.

Тренинг – это один из сравнительно новых методов интерактивного обучения. Тренинг (от английского train - воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством

выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Метод кейсов (англ. Casemethod, кейс-метод, кейс-стади, case-study, метод конкретных ситуаций) — техника обучения, использующая описание реальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Особенностью метода является то, что, перенося условия проведения занятия на производство или предприятие интерактивный метод не теряет своей актуальности.

Разработка проекта (метод проектов) — это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технология), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом (проф. Е. С. Полат)[9].

Основное предназначение метода состоит в предоставлении обучающимися возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей. Преподавателю в рамках проекта отводится роль разработчика, координатора, эксперта, консультанта. В основе метода проектов лежит развитие познавательных навыков обучающихся, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического и творческого мышления. Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность обучающихся - индивидуальную, парную, групповую, которую обучающиеся выполняют в течение определенного отрезка времени. Этот метод органично сочетается с групповыми методами. Поэтому, целесообразнее, на наш взгляд, использовать название метода как интерактивный проектный метод

Преимущества интерактивного проектного метода:

- 1) поощрение активного исследования и мышления на высоком уровне;
- 2) возрастание уверенности слушателей в собственных силах и возможностях и улучшение отношения к учебе;
- 3) усиление возможности развивать у слушателей обобщенные умения и способы деятельности, такие как мыслительные умения высокого уровня, видение и решение проблем, сотрудничество и общение [8].

Для того чтобы определить систему действий в процессе данной технологии необходимо определить основные этапы разработки учебного проекта.

1. Разработка проектного задания.
2. Разработка проекта. Слушатели выполняют поисковую деятельность.
3. Оформление результатов. Преподаватель выполняет те же действия, что и при разработке проекта; слушатели оформляют результаты по определённо-установленным правилам.
4. Презентация результатов. Преподаватель приглашает наблюдателей, организует творческий отчёт слушателей.



5. Рефлексия. Преподаватель анализирует свою педагогическую деятельность, учитывая оценки слушателей. Слушатели осуществляют рефлекссию текущего процесса [7].

Можно выделить основные положительные стороны интерактивного проектного обучения:

- слушатель находится в центре внимания, осуществляется помощь развитию его креативных способностей;
- каждый слушатель может обучаться в соответствии со своим уровнем развития, поскольку применяется индивидуальный темп работы над проектом;
- грамотное развитие основных психических и физиологических функций;
- высокий уровень мотивации;
- достаточно глубокое усвоение основ знаний, поскольку учебный предмет строится на основе логики [7].

Сегодня интерактивный проектный подход в образовании можно рассматривать не только как педагогический прием, но и как основу для приобретения навыков непрерывного обучения или обучения в течение всей жизни (life-long learning), которые позволяют выпускнику адаптироваться к постоянным изменениям на глобальном рынке труда, в технологиях, требованиях к работе и т.д.

Таблица 2 - Сравнительный анализ традиционного и интерактивного проектного методов обучения

	<i>Традиционный метод</i>	<i>Интерактивный проектный метод</i>
Область изучения	Круг вопросов, определенных учебной программой	Предметная область, варьирующиеся в зависимости от проекта (в рамках направления подготовки слушателей)
Роль студента	Пассивная, предполагающая запоминание материала	Активное решение поставленных задач, включая самостоятельный выбор инструментальных средств и информационных технологий
Состав группы студентов	Студенты одного направления подготовки и одного курса	Слушатели разных направлений подготовки и разных курсов
Роль преподавателя	В значительной степени информационная (ограничена факультетом)	Руководитель, координатор (допускается привлечение преподавателей разных факультетов)
Область контактов	Ограничена внутривузовским взаимодействием	Выстраивание взаимоотношений с бизнес-сообществом, органами власти и т.д.
Результаты	Получение академических знаний	Практических знания, навыки принятия решений, умение представлять результаты

		проведенного исследования в виде отчета, статьи или доклада, опыт командной работы.
Контроль	Осуществляет преподаватель	Осуществляют преподаватель вуза, заказчик (внешний контроль), а также слушатели-участники проектной группы (внутренний контроль)

Сфера применения результатов интерактивной проектной деятельности чрезвычайно широка. Высшие учебные заведения, внедряя проектный подход в образовательный процесс, смогут оценить потенциал коммерциализации результатов научных исследований, а также, получают возможность привлекать наиболее успешных студентов к преподаванию и деятельности, направленной на формирование и поддержание научно-исследовательского потенциала. При этом, не требуется создание отдельных объектов инфраструктуры ДПО или осуществления организационных изменений.

Проектные разработки могут быть положены в основу учебных курсов и программ дополнительного профессионального образования.

Интерактивная проектная работа прививает слушателям навыки работы в группе и позволяет приобрести опыт самостоятельной организации научного исследования. Участие в проектной деятельности может стать хорошим вкладом в персональное резюме слушателя, повышая будущую конкурентоспособность выпускника на рынке труда. Благодаря участию в проекте, начинающий студент сможет обозначить для себя круг профессиональных интересов, развить полезные навыки и компетенции.

Массовое внедрение интерактивных проектных технологий в образовательный процесс позволит выпускникам вузов не только приобрести новые знания, компетенции и навыки решения практически значимых прикладных задач, но и даст импульс к развитию самостоятельности и самообразования, что является залогом конкурентоспособности кадров в современной экономике.

Основой интерактивных подходов к обучению является взаимодействие преподавателя и обучаемых, а также обучаемых между собой. При этом основными условиями существования интерактива являются: наличие цели для достижения которой инициируется диалог, непосредственный и оперативный обмен информацией между преподавателем и студентами, определенная научно-обоснованная степень равноправия при распределении функций, выполняемых в процессе решения проблемы, высокий уровень знаний и взаимопонимания, необходимые для достижения основной цели. А в связи с этим руководителю необходимо освоить ряд новых ролей, которые позволили бы ему эффективно использовать интерактивные проектные технологии в обучении в дополнительном профессиональном образовании/

Таблица 3 – Новый набор компетенций преподавателей в дополнительном профессиональном образовании

Наименование компетенции	Содержание
Навыки создания и применения интерактивных форматов обучения	Кейсы, игровые симуляторы, проектная работа, метод «круглого стола», метод «деловой игры», ролевые игры, тренинги, коллективные решения творческих задач и кейс-метод. Управление групповой динамикой
Навыки профессиональных коммуникаций для преподавателя в международной среде. Навыки подготовки и проведения открытых лекций	Коммуникационная активность преподавателя в аудитории и СМИ, в профессиональном и научном сообществах (подготовка научной статьи в международные издания). Технология подготовки открытой лекции. Профессиональный английский для преподавателя (общение, выступление, переписка, публикации)
Навыки подготовки целостного виртуального и аудиторного учебно-методического комплекса	Виртуальный курс, виртуальный кабинет, виртуальная библиотека (книги, статьи), видео-контент и фильмы, художественная литература кейсы, задания, тесты
Навыки тьютора, консультанта, коучера	Разработка индивидуальной учебной траектории для слушателя, сопровождение на всех этапах

Преподаватель становится не транслятором знаний и контролером, а модератором, управляющим групповой динамикой и рефлексией, исполняющим как минимум три роли:

- генератор новых образовательных форматов и технологий в своем предмете – автор учебного комплекса (виртуального, интерактивного, сценарного), навигатор и модератор, играющий разные роли в учебном сценарии малых учебных групп или проектов;
- процедурный лидер в групповой динамике;
- экспертный лидер с заметной в профессиональном сообществе научной или практической позицией [4].

Смена образовательной парадигмы, трансформация образовательной технологии и самой роли преподавателя формирует набор новых компетенций преподавателя, которые целесообразно учитывать в системе повышения квалификации педагогических кадров учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации руководителей профессиональных образовательных организаций.

Интерактивное проектное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является достижение целей обучения, развитие коммуникативных умений и навыков. Оно помогает установлению эмоциональных контактов между слушателями, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению

своих коллег. Использование интерактивных проектных форм в процессе обучения, как показывает практика, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

Таким образом, новые формы - это интерактивность, это команда экспертов-модераторов, которая владеет технологиями такого обучения, это модульная форма обучения, это синтез проектной работы в аудитории, дистанционных технологий и самостоятельной работы. Результатом является разработка и внедрение проекта развития профессиональной образовательной организации, практический результат. Студенты и слушатели придут в аудиторию только, если преподаватель будет готов организовать интерактивное взаимодействие «преподаватель–слушатель» и, самое главное, – «слушатель–слушатель». Преподаватель в новой парадигме образования все более становится не транслятором знаний и контролером, а модератором, управляющим групповой динамикой и рефлексией. Преподаватель становится модератором, управляющим групповой динамикой и рефлексией. Это обеспечивает референтную роль преподавателя в аудитории как проектного продюсера, консультанта, тренера, тьютора, эксперта, наставника.

## Литература

1. Иванова, О.В. Проектирование интерактивной визуальной системы обучения инженерной и компьютерной графике / О.В. Иванова // Актуальные вопросы современной педагогической науки: материалы III Междунар. заочной научно-практ. конф., 20 ноября 2010 г. / НИИ педагогики и психологии; редкол.: М.В. Волкова [и др.]. – Чебоксары, 2010. – С. 136-142.

2. Капранова, Е. А. Интерактивное обучение: концептуальные подходы / Е.А. Капранова // Вестник Полоцкого государственного университета. - 2012. - № 7.

3. Кинилев, В. Использование информационных и коммуникативных технологий в среднем образовании. Информационный меморандум / В. Кинилев, Пит Коммерс, Б. Коцик. - Москва.: Институт ЮНЕСКО по информационным технологиям в образовании, 2005. - 240 с.

4. Мельниченко Л.Н. Новые роли преподавателя в открытой образовательной среде. // Бизнес-образование: новые горизонты.

5. Можар, Е. Н. Стимулирование учебно-познавательной активности старшеклассников средствами интерактивного обучения: Автореферат дисс. канд. пед. наук: 13.00.02.- Минск, 2006. - 21 с.

6. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учебн. пос. / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева, А. К. Петров / Под ред. Е. С. Полат. — М.: Издательский центр "Академия", 1999. — 224 с.

7. Организация, формы и методы проведения учебных занятий и самостоятельной работы: требования, условия, механизмы / Н.А. Волгин [и др];

под общ. ред Н А. Волгина, Ю.Г. Одегова. — М.: Изд-во Рос. экон. акад, 2004. — 88 с.

8. Павловская С.В., Сироткина Н.Г. Анализ опыта проектной деятельности при преподавании управленческих дисциплин в вузах // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4.

9. Полат, Е. С. Теория и практика дистанционного обучения: учебное пособие для студентов высших педагогических заведений / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева; под ред. Е.С. Полат. — М. : «Академия», 2004. — 416 с.