

Мельников Сергей Витальевич

канд. ист. наук, доцент

НОУ ВПО «Российский новый университет»

г. Москва

АКТИВНЫЕ И ИНТЕРАКТИВНЫЕ ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БАКАЛАВРОВ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Аннотация: эффективность учебного процесса во многом зависит от технологий высшего профессионального образования. Статья посвящена анализу некоторых технологий, основ, условий и принципов их применения; автор дает рекомендации, направленные на успешность применения этих инновационных технологий профессионального образования.

Ключевые слова: профессиональное образование, педагогические технологии, инновационность учебной работы.

Инновационность учебной работы заключается в целенаправленном внедрении в образовательный процесс новых технологий, способствующих эффективному обучению. Это такие инновационные технологии, как кабельное и спутниковое телевидение, видеоконференции, телефорумы, телемарафоны, портфолио собственных достижений в обучении и воспитании, тренинги по формированию жизненных навыков, в том числе навыков социального поведения, и др.

Инновационный подход ориентирует на внесение в процесс обучения новизны, обусловленной особенностями динамики развития жизни и деятельности, спецификой дистанционного обучения и потребностями личности, общества и государства в выработке у обучаемых социально полезных знаний, убеждений, черт и качеств характера, отношений и опыта поведения.

Сегодня стало очевидным, что надо управлять не личностью, а процессом ее развития. А это означает, что приоритет в работе педагога отдается приемам опосредованного педагогического воздействия: происходит отказ от лобовых

методов, от лозунгов и призывов, воздержание от излишнего дидактизма, назидательности; вместо этого выдвигаются на первый план диалогические методы общения, совместный поиск истины, развитие через создание воспитывающих ситуаций, разнообразную творческую деятельность.

Основные методические инновации связаны сегодня с применением интерактивных методов обучения. Слово «интерактив» пришло к нам из английского от слова «interact», «Inter» – это «взаимный», «act» – действовать. 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 обучаемого.

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 учащиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность учащихся 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

методов – это высокий уровень взаимно направленной активности субъектов взаимодействия, эмоциональное, духовное единение участников.

В одной китайской притче говорится: «Скажи мне – и я забуду; покажи мне – и я пойму; дай сделать – и я научусь». В этих словах находит свое отражение суть интерактивного обучения. 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.

Интерактивное обучение широко используется в интенсивном обучении. Для того, чтобы освоить и применять эти методы, преподавателю необходимо знание различных методик группового взаимодействия. Интерактивное обучение обеспечивает взаимопонимание, взаимодействие, взаимообогащение.

Интерактивные методики ни в коем случае не заменяют лекционный материал, но способствуют его лучшему усвоению и, что особенно важно, формируют мнения, отношения, навыки поведения. К методам интерактивного обучения относятся те, которые способствуют вовлечению в активный процесс получения и переработки знаний:

- «мозговой штурм» (атака);
- мини-лекция;
- работа в группах;
- контрольный лист или тест;
- ролевая игра;
- игровые упражнения;

- разработка проекта;
- решение ситуационных задач;
- приглашение визитера;
- дискуссия группы экспертов;
- интервью;
- инсценировка;
- проигрывание ситуаций;
- выступление в роли обучающего;
- обсуждение сюжетных рисунков;
- опрос-Квиз (контроль) и др.

К активным и интерактивным методам относятся также презентации с использованием различных вспомогательных средств: доски, книг, видео, слайдов, флипчартов, постеров, компьютеров и т. п.

Кроме того, в процессе обучения можно использовать такие формы работы, как групповые дискуссии, письменные изложения и сочинения, интервью, обучение молодых людей для работы со сверстниками по принципу «Равный – равному», просмотр и обсуждение видеофильмов и видеосюжетов, проведение различных акций и кампаний.

Примеры интерактивных методов обучения:

Тренинг. Занятие с использованием интерактивных методов обучения называется тренингом. Что же такое тренинг? 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. Тренинг позволяет дать его участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению сверстников, навыки безопасного поведения. Неоспоримым достоинством тренинга является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в процесс обучения.

Требования к проведению тренинга:

– оптимальное количество участников тренинга 20–25 человек; соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;

– обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;

– проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения» – правил работы группы;

– создание дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;

– вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;

– уважение чувств и мнений каждого участника;

– поощрение участников тренинга;

– подведение участников преподавателем к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;

– обеспечение тренером соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;

– обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;

– обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней.

Структура и этапы проведения тренинга:

1. Вначале преподаватель должен обязательно сообщить участникам тему тренинга.

2. Затем проводится ознакомление участников с целью и задачами тренинга.

Хорошо, если цели и задачи написаны и вывешены на видном месте.

3. Материалы и оборудование, необходимые для проведения тренинга готовятся заранее. К подготовке можно привлекать участников тренинга.

Введение. Этот этап может быть проведен в любой удобной форме, однако он задает тон последующей работы. Поэтому на этом этапе тренер должен создать демократическую, располагающую атмосферу. Хорошо, если педагог-тренер скажет о своих ожиданиях и о пожеланиях относительно предстоящей работы. «Ввести» участников в работу можно с помощью вступительного слова, мультимедийной презентации и т. п.

Знакомство. Знакомство представляет собой необходимую процедуру первого занятия любого тренинга. Знакомство позволяет активизировать группу, вовлечь ее участников в процесс обучения, развить навыки общения. Знакомство проводится даже в том случае, когда участники знают друг друга. Можно провести игры на знакомство: «Интервью», «Узнай меня», «Обмен визитками» и др.

Ожидания участников. На этом этапе следует выяснить ожидания участников от семинара-тренинга с помощью вопросов, на которые они отвечают по очереди «по кругу». Например: «Что вы хотите получить/узнать на этом семинаре?» Можно заранее нарисовать на ватмане «дерево ожиданий». Попросить каждого участника написать, чего он ожидает от семинара-тренинга, на цветных клеющихся листочках (стикерах) и наклеить свой листок на «дерево ожиданий». А затем озвучить все эти ожидания.

Еще один вариант, это, когда каждый участник выходит и записывает свое ожидание на флипчарте.

Порядок проведения тренинга. После того, как все участники расскажут (напишут) о своих ожиданиях, преподаватель обязательно сообщает им порядок проведения тренинга. Это делается независимо от того, какова продолжительность данного семинара-тренинга, сколько занятий он в себя включает. Следует обязательно выяснить, нет ли у участников вопросов.

Принятие правил работы группы («соглашения») Для того, чтобы с самого начала занятия-тренинга участники почувствовали ответственность за свое обучение, создать соответствующую рабочую атмосферу, проникнутую взаимным уважением и доверием, а также для повышения эффективности усвоения материала рекомендуется принятие правил поведения на занятии – тренинге или «соглашения». Пункты «соглашения» необходимо записать на листе бумаги или доске. После совместного обсуждения каждого пункта соглашение принимается большинством голосов и вывешивается на видном месте. Необходимо обратить внимание участников тренинга на то, что после голосования каждый из них несет ответственность за исполнение данного «соглашения».

Пример «соглашения»:

- не опаздываем;
- стремимся узнать и запомнить больше;
- соблюдаем правило «поднятой руки»;
- высказываемся откровенно;
- говорим по одному;
- говорим по существу;
- слушаем друг друга;
- стремимся понять друг друга;
- щадим чувства других;
- соблюдаем конфиденциальность;
- соблюдаем временные границы;
- поощряем друг друга (словами, аплодисментами) и т. д.

Оценка уровня информированности группы. Одной из задач, стоящих перед преподавателем, является оценка уровня информированности участников тренинга. Для этой цели используется опросник или анкета, содержащие вопросы по теме тренинга. Анкеты сохраняются до окончания всего тренинга, и затем

уровень знаний учащихся оценивается еще раз. Сравнивая результаты, интересно будет узнать, что изменилось в знаниях и навыках участников. Кроме того, можно будет сделать оценку эффективности тренинга.

Актуализация проблемы. Для выработки мотивации к изменению поведения следует пробудить у участников интерес к обсуждаемой на тренинге проблеме, сделать эту проблему актуальной для каждого. С этой целью можно провести ролевую игру.

Обучение. Преподаватель должен владеть психолого-педагогическими знаниями и умело применять их в учебном процессе, владеть методами получения, накопления и преподнесения информации участникам, влияния на их поведение и отношения. Преподаватель должен знать цели и задачи, методы и способы обучения, источники информации, профилактические образовательные программы.

Необходимые условия для успешного обучения:

- готовность обучаемого учиться;
- применение различных форм и методов обучения;
- использование повторения для закрепления знаний;
- соответствие процесса обучения реальной жизненной ситуации;
- своевременность непредвзятой, адекватной оценки действий обучаемых преподавателем.

Непосредственно обучение включает в себя 2 этапа:

- 1) информационный блок или предоставление теоретических знаний;
- 2) выработка практических навыков.

1. Информационный блок. Этот этап можно начать с ответов на вопросы из опросников, которые вызвали массовое затруднение. Основной материал может быть преподнесен в виде лекции, мультимедийной презентации. Затем на выбор преподавателя могут быть использованы различные методы интерактивного обучения: ролевые игры, дискуссии, приглашение визитера, работа в малых группах и т. д.

2. Выработка практических навыков. Учитывая, что любые знания информационного, теоретического плана должны обязательно сочетаться с практическими умениями и навыками, необходимо вырабатывать эти навыки. Данный этап тренинга призван способствовать приобретению участниками практического опыта по защите своей жизни и здоровья, а также окружающих. С этой целью можно использовать ролевые игры, инсценировки, дискуссии, «мозговую атаку» и другие интерактивные формы работы в зависимости от условий.

Подведение итогов. Итоги подводятся в конце любого занятия, тренинга. Как правило, эта процедура рассчитана на то, чтобы участники поделились своими впечатлениями, ощущениями, высказали свои пожелания. Подведение итогов можно проводить в виде заполнения «листов откровения», опросников, анкет.

Преподаватель может спросить участников семинара, что нового они узнали, что было для них интересно, полезно, предложить вспомнить, какие упражнения они выполняли, таким образом, закрепляя пройденный материал. Хорошо, если тренер постоянно поощряет участников тренинга различными доступными ему способами: выражает устную или письменную благодарность, вручает какие-то брошюры, буклеты, сувениры и т. п. Либо доверяет отличившимся наиболее ответственные задания.

«Мозговая атака», «мозговой штурм» (метод «дельфи») – это метод, при котором принимается любой ответ учащихся на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов. «Мозговая атака» применяется, когда нужно выяснить информированность и (или) отношение участников к определенному вопросу. Можно применять эту форму работы для получения обратной связи. Алгоритм проведения:

1. Задать участникам определенную тему или вопрос для обсуждения.
2. Предложить высказать свои мысли по этому поводу.

3. Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений). Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся вам неясными (в любом случае записывайте идею так, как она прозвучала из уст участника).

4. Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано вами со слов участников.

5. Завершить работу, спросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов и как это может быть связано с темой тренинга.

После завершения «мозговой атаки» (которая не должна занимать много времени, в среднем 4–5 минут), необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные. «Мозговая атака» является эффективным методом при необходимости: обсуждения спорных вопросов стимулирования неуверенных обучаемых для принятия участия в обсуждении сбора большого количества идей в течение короткого периода времени выяснения информированности или подготовленности аудитории.

Работа в малых группах. Процесс профилактического обучения необходимо строить с ориентацией на обучающегося. Наиболее эффективной в данной ситуации является работа в группах. В этом случае учитель обеспечивает диагностику и мониторинг, организует учебную среду, осуществляет поддержку (дает советы, разъяснения), когда в наличии нет других ресурсов.

Такая форма работы применяется, когда нужно продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу. Что же дает внедрение интерактивного режима группе как субъекту образовательного процесса? Это, прежде всего:

- развитие навыков общения и взаимодействия в группе;
- формирование ценностно-ориентационного единства группы;
- поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Тестирование. С помощью метода тестирования можно определить уровень информированности молодых людей или их отношение к обсуждаемой теме. Подход к формулировке вопросов тестов должен быть корректным: они должны быть составлены грамотно, четко, на понятном языке и щадить чувства учащихся. Получив тест, учащиеся должны внимательно прочитать его и отметить свой вариант ответа в соответствующей графе: «верно» – «не верно», «не знаю». Затем, если тест не анонимный, ответы обсуждаются в парах или малых группах. Итоги анонимного тестирования подводятся преподавателем (тренером). А итоги обычного тестирования – после совместного обсуждения ответов участниками и преподавателем (тренером).

Ролевая игра. Ролевая игра – это разыгрывание участниками группы сценки с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций.

Ролевая игра проводится в небольших группах (3–5 участников). Участники получают задание на карточках (на доске, листах бумаги и т. д.), распределяют роли, обыгрывают ситуацию и представляют (показывают) всей группе. Преподаватель может сам распределить роли с учетом характеров детей.

Преимущество этого метода в том, что каждый из участников может представить себя в предложенной ситуации, ощутить те или иные состояния более реально, почувствовать последствия тех или иных действий и принять решение. Данная форма работы применяется для моделирования поведения и эмоциональных реакций людей в тех или иных ситуациях путем конструирования игровой ситуации, в которой такое поведение предопределено заданными условиями.

Мини-лекция. Мини-лекция является одной из эффективных форм преподавания теоретического материала. Перед ее началом можно провести мозговой штурм или ролевую игру, связанную с предстоящей темой, что поможет актуализировать ее для участников, выяснить степень их информированности и отношение к теме. Материал излагается на доступном для участников языке. Каж-

дому термину необходимо дать определение. Теорию лучше объяснять по принципу «от общего к частному». Перед тем, как перейти к следующему вопросу, необходимо подытожить сказанное и убедиться, что вы были правильно поняты. Важно ссылаться на авторитетные источники и подчеркивать, что все сказанное – не придумано вами, а изучено и описано специалистами в данной области. По окончании выступления нужно обсудить все возникшие у участников вопросы, затем спросить, как можно использовать полученную информацию на практике и к каким результатам это может привести. Мини-лекции предлагается проводить в интерактивном режиме: перед объявлением какой-либо информации тренер спрашивает, что знают об этом участники; после предоставления какого-либо утверждения тренер предлагает обсудить отношение участников к этому вопросу.

Например:

– А, вы как считаете?

– Как вы предлагаете это делать?

– Как вы думаете, к чему это может привести?

И т. д.

Разработка проекта. Этот метод позволяет участникам мысленно выйти за пределы аудитории и составить проект своих действий по обсуждаемому вопросу. Самое главное, что группа или отдельный участник имеет возможность защитить свой проект, доказать преимущество его перед другими и узнать мнение друзей. Участники могут обратиться за консультацией, дополнительной литературой в специализированные учреждения, библиотеки и т. д. Можно предложить участникам собрать публикации из газет, фотографии, статьи, касающиеся вопросов темы, а затем обсудить эти материалы со всей группой.

Просмотр и обсуждение видеофильмов. На занятиях по снижению риска стихийных бедствий можно использовать как художественные, так и документальные видеофильмы, фрагменты из них, а также видеоролики и видеосюжеты. Видеофильмы соответствующего содержания можно использовать на любом из

этапов занятий и тренингов в соответствии с его темой и целью, а не только как дополнительный материал. Перед показом фильма необходимо поставить перед обучаемыми несколько (3–5) ключевых вопросов. Это будет основой для последующего обсуждения. Можно останавливать фильм на заранее отобранных кадрах и проводить дискуссию. В конце необходимо обязательно совместно с обучаемыми подвести итоги и озвучить извлеченные выводы.

Разминки. Разминки с целью снятия психологической и физической нагрузки. Разминки также способствуют развитию коммуникативных навыков (общению). Они должны быть уместными по содержанию, форме деятельности и продолжительности. Так, например, перед упражнениями, требующими сосредоточенного внимания, не следует проводить слишком подвижные игры-разминки.

Обратная связь. Обратная связь позволяет выяснить реакцию участников на обсуждаемые темы, увидеть достоинства и недостатки организации и проведения обучения, оценить результат. Участникам (в произвольном порядке) предлагается высказаться по поводу прошедшего упражнения, информационного блока, конкретного дня или всего тренинга. Важно акцентировать внимание на чувствах и переживаниях каждого из участников. Все высказывания должны быть выслушаны молча, без споров, комментариев и вопросов, как со стороны тренера, так и со стороны других участников. Каждого говорящего следует благодарить за сказанное. Предоставлять обратную связь наравне со всеми участниками следует также тренеру.

Являются ли интерактивные методы универсальными? Нет, интерактивные методы ни в коем случае не заменяют лекционные формы проведения занятий, но способствуют лучшему усвоению лекционного материала и, что особенно важно, формируют мнения, отношения, навыки поведения. В чем же заключаются положительные моменты использования интерактивных методов обучения? При использовании интерактивных методов 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.

Каковы же преимущества интерактивных методик обучения? Прежде всего, интерактивные методы:

- 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.

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. В.А. Сухомлинский говорил, что лучший учитель тот, кто забывает о том, что он учитель. Стоит учителю отбросить менторский тон, проявить подлинный интерес, забыть,

что он находится «наверху» и «встать рядом»), как обучающиеся откликнутся, проявят искреннюю заинтересованность в общении.

Основные правила организации интерактивного обучения:

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

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

Правило третье. Обучающихся в технологии интерактива не должно быть много. Количество участников и качество обучения могут оказаться в прямой зависимости. Оптимальное количество участников – 25 человек. Только при этом условии возможна продуктивная работа в малых группах.

Правило четвертое. Отнестись со вниманием к подготовке помещения для работы. Помещение должно быть подготовлено с таким расчетом, чтобы участникам было легко пересаживаться для работы в больших и малых группах. Для обучаемых должен быть создан физический комфорт.

Правило пятое. Отнеситесь со вниманием к вопросам процедуры и регламента. Об этом надо договориться в самом начале и постараться не нарушать его. Например, все участники будут проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства.

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

Интерактивное обучение – это специальная форма организации познавательной деятельности. Она имеет в виду вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения,

таких, при которых обучаемый чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.

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.

Использование активных и интерактивных методов обучения обеспечивает:

- высокую мотивацию.
- прочность знаний.
- творчество и фантазию.
- коммуникабельность.
- активную жизненную позицию.
- командный дух.
- ценность индивидуальности.
- свободу самовыражения.
- акцент на деятельность.
- взаимоуважение.
- демократичность.

Почему мы говорим «да» интерактивным методам? Они обеспечивают: высокую мотивацию; прочность знаний; творчество и фантазию; коммуникабельность; активную жизненную позицию; командный дух; ценность индивидуальности; свободу самовыражения; акцент на деятельность; взаимоуважение; демократичность.

В заключение следует отметить, что высказанные рекомендации не являются общим рецептом, годным на все случаи жизни, и не все претендуют на исчерпывающую полноту. Опираясь на свою эрудицию и педагогическое мастерство, преподаватель всегда сумеет внести необходимые коррективы в изложенное, дополнить сказанное с учетом конкретных условий высшего учебного заведения, обстановки проведения семинарского занятия и других факторов.

Список литературы

1. Аникеева О.А. Типология игровых образовательных технологий // Активные и интерактивные формы проведения занятий при подготовке бакалавров сферы обслуживания: Учебно-методическое пособие / Отв. ред. проф. Е.А. Сигида. – М.: Изд-во РГУТиС. – 2011. – С. 54–65.

2. Аникеева О.А. Формальное и неформальное социальное образование как основа социальной безопасности и сплоченности общества // Вестник учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. – 2013. – №3. – С. 26 – 38.

3. Брэгдон А. Бодибилдинг для ума / А. Брэгдон, Д. Геймон; пер с англ. – М.: Эксмо, 2005.

4. Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпретация: Учебное пособие для вузов. – 3-е изд., испр. – М.: Академия, 2006. – 192 с.

5. Калинин Л.В. Научные основы методики преподавания МПО: Учебное пособие / Л.В. Калинин, В.А. Кузнецов. – М.: ВУ, 2002.

6. Краевский В.В. Основы обучения: Дидактика и методика: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В.В. Краевский, А.В. Хуторской. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 352 с.

7. Лукьянова И.Е. Инновационные методы обучения: традиции и инновации // Активные и интерактивные формы проведения занятий при подготовке бакалавров сферы обслуживания: Учебно-методическое пособие / Отв. ред. проф. Е.А. Сигида – М.: Изд-во РГУТиС. – 2011. – С. 16–19.

8. Лукьянова И.Е. Учебная дискуссия // Активные и интерактивные формы проведения занятий при подготовке бакалавров сферы обслуживания: Учебно-методическое пособие / Отв. ред. проф. Е.А. Сигида. – М.: Изд-во РГУТиС. – 2011. – С. 76–80.

9. Макаров В.Е. Интеллектуальные технологии в практике социального образования // Вестник Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. – 2012. – №1. – С. 85–89.

10. Макаров В.Е. Современные образовательные технологии в практике социального образования // Вестник Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. – 2013. – №1. – С. 15–21.

11. Мельников С.В. Лекция и семинар в вузе: Интерактивные методы обучения: Учебно-методическое пособие. – М.: ФГОУ ВПО РГУТиС, 2011. – 138 с.

12. Мельников С.В. Интерактивное обучение: новые подходы в образовании // Активные и интерактивные формы проведения занятий при подготовке бакалавров сферы обслуживания: Учебно-методическое пособие / Отв. ред. проф. Е.А. Сигида – М.: Изд-во РГУТиС, 2011. – С. 29–41.

13. Михайличенко О.В. Методика преподавания общественных дисциплин в высшей школе: учебное пособие. – Сумы: СумДПУ, 2009. – 122 с.

14. Роберт И. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы; перспективы использования. – М.: Школа-Пресс, 2000. – 292 с.

15. Сорокина Е.И. Использование интерактивных методов обучения при проведении лекционных занятий / Е.И. Сорокина, Л.Н. Маковкина, М.О. Коло-

бова // Теория и практика образования в современном мире: материалы III международного науч. конф. (г. Санкт-Петербург, май 2013 г.). – СПб.: Реноме, 2013. – С. 167–169.

16. Тюрина Н.А. Преподаватель-тьютор в самоорганизации студентов дистанционного обучения // Вестник Учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. – 2012. – №1. – С. 137–142.

17. Фомина С.Н. Организация самостоятельной работы как средство самоорганизации студентов в условиях личностно-ориентированного подхода в обучении // Социальная политика и социология. – 2010. – №7. – С. 70–77.

18. Фомина С.Н. Методологические подходы к исследованию развития профессиональной подготовки специалистов в области социальной работы в условиях многоуровневого образования // Ученые записки Российского государственного университета. – 2013. – Т. 1. – №21(113). – С. 65–69.

19. Фомина С.Н. Технологическое обеспечение модели интегративного подхода к профессиональной подготовке специалистов в области социальной работы в условиях многоуровневого образования // Социальная политика и социология. – 2013. – Т. 2. – №3 (95). – С. 131–137.

20. Чупрасова В.И. Современные технологии в образовании. – Владивосток: Издательский дом «ДВР», 2004 – 154 с.

21. Качество образования в системе не может быть выше качества работающих в ней преподавателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.myshared.ru/slide/281766/>