

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Лысьвенский филиал федерального государственного автономного образовательного
учреждения высшего образования
«Пермский национальный исследовательский политехнический университет»

Факультет: Профессионального образования
Направление 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Профиль: Правоведение и правоохранительная деятельность
Кафедра «Общенаучных дисциплин»

Допускается к защите
и.о зав.кафедрой ОНД
канд.техн.наук
_____ М.Е. Жалко
«__» _____ 2025 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему:

«Использование активных и интерактивных методов обучения в образовательном
процессе (на примере групп СПО в ЛФ ПНИПУ)»

Студент: _____ Е.С.Терехина
(подпись, дата)

Группа: ППД-21-16ЛФ

Состав ВКР:

1. Пояснительная записка на 57 стр.
2. Электронный носитель с материалами ВКР.

Руководитель: _____ канд. экон. наук, доцент кафедры ОНД Ю.А. Чурсина
(подпись, дата)

Проверено на

наличие

заимствования: _____ канд.пед.наук, доцент Е.Н. Хаматнурова
(подпись, дата)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Теоретические основы использования активных и интерактивных методов в образовательном процессе	6
1.1 История возникновения активных и интерактивных методов обучения	6
1.2 Понятие и классификация активных и интерактивных методов обучения	9
1.3 Особенности применения активных и интерактивных методов обучения в условиях среднего профессионального образования	19
2 Анализ существующего опыта использования методов в учебном процессе групп СПО (на примере ЛФ ПНИПУ)	24
2.1 Лысьвенский филиал ПНИПУ: анализ внутренней структуры и его деятельности	24
2.2 Краткая характеристика специальностей СПО в ЛФ ПНИПУ	32
2.3 Анализ применяемых методов на примере РПД «Обществознание»	36
3 Применение активных и интерактивных методов обучения в образовательном процессе (на примере групп СПО в ЛФ ПНИПУ)	39
3.1 Экспериментальная работа по применению активных и интерактивных методов обучения	39
3.2 Методические рекомендации по подготовке занятий с активными и интерактивными методами обучения	50
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	54
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	56
ПРИЛОЖЕНИЕ А	60
План-конспект урока теоретического обучения	60
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	74
Входной тест по теме «Рынок труда и безработица»	74
ПРИЛОЖЕНИЕ В	76
Итоговый тест по теме «Рынок труда и безработица»	76

ВВЕДЕНИЕ

Исследование приобретает особую значимость ввиду острой потребности улучшения качества подготовки специалистов в средних профессиональных образовательных учреждениях (СПО), поскольку современные реалии предъявляют высокие требования к уровню владения профессиональными компетенциями студентами. Это включает необходимость овладения умениями самостоятельности в анализе информационных потоков, развитого критического мышления и эффективного общения. Данные факторы являются ключевыми условиями успешной адаптации выпускника к условиям быстро меняющегося рынка труда и готовности решать практические задачи своей будущей профессиональной деятельности.

Традиционный подход к обучению, основанный преимущественно на пассивном восприятии материала, уступает позиции передовыми активными и интерактивными формами обучения. Они обеспечивают студентам возможности не только усвоения теоретической базы, но и приобретения практических навыков, необходимых для продуктивной реализации в сфере своей специальности. Такие методы способствуют созданию среды, стимулирующей творческое мышление, инициативу и ответственность обучающихся, развивая способность оперативно адаптироваться к изменениям и находить оптимальные пути решения сложных профессиональных задач.

Основная проблема исследования связана с наличием серьезного разрыва между потребностью внедрения в образовательный процесс современных, эффективных методов и приёмов, обеспечивающих высокий уровень взаимодействия преподавателя и студента, и относительно слабым применением активных и интерактивных методов обучения в повседневной практике среднего профессионального образования. Несмотря на растущую роль интерактивных и деятельностных подходов в подготовке квалифицированных кадров, значительная доля преподавателей продолжает

ориентироваться на традиционные лекционно-практические занятия, что существенно ограничивает возможности качественного освоения студентами необходимых профессиональных компетенций. Этот разрыв препятствует эффективному освоению современных образовательных стандартов и снижает мотивацию студентов к изучению дисциплин, затрудняет приобретение ими важных навыков самостоятельного анализа информации, критического осмысления и творческого подхода к выполнению заданий.

Объектом исследования выступает образовательный процесс в системе среднего профессионального образования на примере ЛФ ПНИПУ, предметом - применение активных и интерактивных методов обучения в образовательном процессе СПО.

Целью выпускной квалификационной работы является определение и обоснование эффективности использования активных и интерактивных методов обучения в образовательном процессе среднего профессионального образования.

Для достижения цели необходимо выполнить следующие задачи:

- изучить и проанализировать литературу по активным и интерактивным методам обучения, выяснить их сущность, классификацию и особенности применения в СПО,
- описать существующее состояние образовательного процесса в Лысьвенском филиале ПНИПУ,
- проанализировать применяемые методы на примере РПД «Обществознание»,
- провести эксперимент по проверке эффективности применения активных и интерактивных методов,
- разработать методические рекомендации для педагогов для использования активных и интерактивных методов обучения в преподавательской деятельности.

Гипотеза: если на занятиях применять активные и интерактивные методы обучения, то, это будет способствовать лучшему и качественному усвоению знаний.

Для достижения поставленной цели и решения задач исследования были применены разнообразные методы: анализ литературы и источников, моделирование, тестирование, эксперимент.

Выпускная квалификационная работа составляет 57 страниц, состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка (31 источников), приложения.

Введение содержит в себе цель и задачи исследования, проблему, актуальность, объект, предмет и гипотезу исследования.

В первой главе рассматриваются основные понятия и положения об активных и интерактивных методах обучения, историю их возникновения и особенности их применения в условиях среднего профессионального образования.

Во второй главе анализируется внутренняя структура и деятельность ЛФ ПНИПУ, применяемые методы на примере РПД «Обществознание».

В третьей главе описывается экспериментальная работа по применению активных и интерактивных методов обучения в группах СПО ЛФ ПНИПУ.

В заключении представлены ключевые итоги исследования.

В приложении приведен план-конспект урока теоретического обучения и содержание проводимых тестов.

1 Теоретические основы использования активных и интерактивных методов в образовательном процессе

1.1 История возникновения активных и интерактивных методов обучения

Термины «активные методы обучения» и «интерактивные методы обучения» вошли в широкое употребление в педагогической теории и практике во второй половине XX столетия. Их появление было обусловлено глубокими преобразованиями представлений о самом учебном процессе и вызванной ими необходимостью привести систему образования в соответствие с новыми общественными ожиданиями и реалиями жизни.

Начиная с 60-х годов прошлого века, ведущие индустриально-развитые государства столкнулись с резким ускорением темпов технического прогресса и научных открытий. Усвоенные ранее в университетах и колледжах знания и приобретённые навыки зачастую оказывались недостаточными для успешного ведения профессиональной деятельности. Значимость самих знаний стала снижаться, уступая место важности обладания такими качествами, как способность и желание постоянно пополнять собственные знания, стремление самостоятельно искать решения возникающих вопросов и справляться с повседневными проблемами [7].

Главная задача преподавателей изменилась: теперь акцент сместился с простого накопления фактов и навыков на воспитание человека, способного свободно ориентироваться в огромном объёме доступной информации. Перед педагогическим сообществом остро встала проблема разработки методов, направленных не только на передачу знаний учащимся, но и на развитие у них навыков самостоятельного учения, критического мышления и ответственности за собственное образование.

Именно осознание недостатков традиционного обучения, ставящего ученика лишь в позицию воспринимающего готового знания, подтолкнуло исследователей и практиков к поиску принципиально иных, более динамичных и вовлечённых форматов урока и лекции. Так возникли понятия

«активные методы обучения», подразумевающие интенсивное вовлечение учащихся в сам процесс учёбы, и «интерактивные методы обучения», нацеленные на построение глубокого межличностного сотрудничества, обсуждение, диалог и совместное решение задач[20].

История поисков путей активизации познавательного интереса обучающихся уходит корнями глубоко в прошлое человечества. Уже в древние эпохи люди использовали различные приёмы для стимуляции мыслительной активности. Ещё в период первобытного общества возникла практика игрового подражания взрослым, где дети осваивали необходимые навыки и знания в форме игры и имитации взрослой деятельности. В Древней Греции получила распространение знаменитая сократовская методика беседы, основанная на искусном ведении диалога учителем с учениками, направленная на раскрытие внутреннего потенциала каждого слушателя путём постановки наводящих вопросов [14].

Даже в Средневековье, несмотря на преобладающий догматизм в подходе к образованию, возникали элементы активного обучения, такие как публичные диспуты, позволявшие участникам открыто обсуждать важные философско-теологические вопросы и отстаивать свою точку зрения.

Однако долгое время система классического обучения строилась на принципах традиционных дидактических концепций (таких авторов, как Я.А. Коменский, И.Г. Песталоцци, И.Ф. Гербарт и другие), где основная нагрузка ложилась на восприятие, осмысление, механическое запоминание и повторение готовых знаний. Ученику предлагалось усваивать факты, законы, правила и формулы, полученные от учителя, воспроизводя их в дальнейшем на практике. Хотя указанные этапы познавательной деятельности безусловно проявляли определённую степень активности, однако эта активность была ограниченной и недостаточной для удовлетворения потребностей качественно нового этапа образования, наступившего в XX веке[30].

Дальнейшее развитие и характеристика основных направлений активного обучения представлены ниже в таблице 1.

Таблица 1 – Этапы развития активных методов обучения

Период	Достижения в отечественной педагогике	Достижения в зарубежной педагогике
До 1930-х гг.	Создание и проведение первой деловой игры в Советском Союзе. Активное внедрение бригадного метода обучения.	Метод анализа конкретных ситуаций впервые был использован в Гарвардской школе бизнеса. Применение проектного обучения началось в Чикагской лаборатории-школе Джона Дьюи.
1930-1950-е гг.	Государственным решением наложен запрет на использование активных методов обучения.	А. Осборн представил описание метода коллективного порождения идей, известного как «мозговой штурм». В Соединенных Штатах деловые игры вновь получили признание как эффективный метод обучения, вызвав быстрое увеличение их популярности.
1960-1980-е гг.	Книга «Дидактика» авторов М.А. Данилова и В.П. Есипова содержала первые формулировки принципов, направленных на активизацию учебного процесса. Дальнейшие исследования, проведенные известными педагогами, такими как М.И. Махмутов и И.Я. Лернер, углубили идеи активизации обучения, предложив концепцию проблемного обучения. Важный вклад внесли также авторские системы развивающего обучения, разработанные В.В. Давыдовым и Л.В. Занковым.	Был разработан интенсивный творческий метод «Дельфи». Одновременно получило широкое распространение использование кейс-технологий, представляющих собой вариации метода анализа конкретных ситуаций.
1990-е гг.	Активные методы обучения применяются в высших учебных заведениях и системах дополнительного послевузовского образования, основываясь на концепции деятельностного подхода. Среди таких методов выделяют контекстное обучение, разработанное А.А. Вербицким, и мыследеятельностное обучение, автором которого является Г.П. Щедровицкий.	
С 2000-х гг.	Международный обмен опытом привел к широкому распространению активных методов обучения на всех уровнях образовательной системы благодаря внедрению компетентностного подхода. Эти методы приобрели популярность среди преподавателей разных стран.	

Возникновение интерактивных методов обучения тесно связано с эволюцией информационно-коммуникационных технологий. Термин «интерактивные технологии» появился ещё в 1960-е годы XX века, хотя чёткое понятие и специфика этих методов тогда ещё не были определены окончательно.

В 1975 году немецкий учёный Ганс Фриц ввёл новое понятие — «интерактивная педагогика», основное содержание которой сводится к процессу целенаправленного взаимодействия и взаимовлияния участников образовательного процесса друг на друга.

В конце XX века, начиная с 1980-х годов, школьные уроки всё чаще стали включать игровые методики: учебные упражнения-игры, ролевые и сюжетные игры. Подобные игровые технологии используются для изучения предметов гуманитарного и естественно-научного цикла, повышая эмоциональную вовлечённость школьников, активизируя их творческие способности, обогащая запас знаний и поддерживая устойчивый познавательный интерес [13].

Решающую роль в формировании подлинно интерактивного обучения сыграло возникновение Всемирной паутины Интернета в 1991 году и появление первых веб-браузеров в 1994-м. После этого события термин «интерактивное обучение» стал широко использоваться наряду с самим понятием «интерактивные методы» [24].

Таким образом, активные и интерактивные методы обучения прошли длительный путь эволюции, превратившись из элементарных разговорных форм (бесед, споров) в полноценные, многоуровневые педагогические технологии, которые играют ключевую роль в современном образовательном пространстве. Интерактивные методы в XXI веке стали одним из главных инструментов обновления образовательного процесса, соответствующих актуальным социальным и экономическим требованиям нашего времени.

1.2 Понятие и классификация активных и интерактивных методов обучения

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования реализуется главным образом через модульно-компетентностный подход, который делает упор на эффективность образования, концентрируя внимание не столько на количестве усвоенных

сведений, сколько на способности выпускника применять свои знания и навыки в реальных жизненных и профессиональных ситуациях.

Сегодня одним из наиболее перспективных способов внедрения компетентного подхода считается применение активных и интерактивных методов обучения. Эти методы позволяют создать условия для формирования глубоких профессиональных компетенций, делая процесс обучения качественным и действенным [12].

Особенность активных методов обучения заключается в том, что знания не преподносятся учащимся готовыми, а вырабатываются в результате самостоятельной деятельности. Таким образом, учащиеся не просто получают информацию, но и приобретают ценные навыки критического мышления, самостоятельного анализа, выработки собственных решений и конструктивного взаимодействия в группе [3]. Интерактивные же методы создают благоприятную среду для обмена мнениями, обсуждения альтернативных точек зрения и совместного поиска решений, что стимулирует рост уверенности и повышает личную заинтересованность студентов в образовательном процессе.

Юрий Константинович Бабанский определяет активные методы обучения как такие методы, которые предоставляют учащимся максимальную самостоятельность и инициативность в ходе учебного процесса [4]. То есть речь идет о тех приемах, при которых студенты сами участвуют в поиске знаний, не просто воспринимая готовые сведения, а добывая их в ходе собственной познавательной деятельности.

Михаил Николаевич Скаткин видел в активных методах обучения именно такую стратегию, при которой ученики перестают быть простыми зрителями, пассивно принимающими знания, а превращаются в активных участников, стремящихся добыть, переработать и усвоить материал самостоятельно [25]. Согласно его точке зрения, простое получение готовой информации ведет к поверхностному пониманию предмета, не обеспечивая достаточной глубины и устойчивости знаний.

Валерий Александрович Сластёнин трактует активные методы обучения как педагогические приемы и стратегии, направленные на максимизацию вовлечённости учащихся в учебную работу, способствующие развитию интеллектуальной и практической активности, выработке необходимых знаний, навыков и профессионально значимых качеств [26]. Отличительная черта таких методов — повышенная роль самого учащегося в учебном процессе, усиление личной ответственности, поддержка инициативы и поощрение самостоятельного нахождения решений.

Согласно определению Георгия Петровича Щедровицкого, активными считаются те методы обучения, которые помогают учащимся значительно сократить временные затраты и минимизировать усилия, необходимые для освоения нужных знаний и навыков, благодаря осознанному формированию внутренней мотивации к учебе и целенаправленному развитию специальных видов деятельности [31].

Изучение представленных и других формулировок термина «активные методы обучения» позволяет выделить общую идею: данные методы противопоставляются классическому подходу, при котором обучающийся выступает в роли пассивного потребителя готовых знаний. Всех рассмотренных определений объединяет мысль о том, что в центре внимания находится активная позиция учащегося, который самостоятельно работает с материалом, осуществляет обработку информации и принимает участие в её интерпретации. Такая организация учебного процесса направлена на формирование широкого спектра образовательных и социально значимых компетенций, что, в конечном итоге, усиливает личные ресурсы учащегося и готовит его к полноценной профессиональной деятельности [8].

Прояснив сущность понятия «активные методы обучения», целесообразно перейти к рассмотрению их классификации. Важно отметить, что разные исследователи предлагают различные основания для группировки активных методов, разделяя их на неодинаковое число категорий.

Так, Ю.Н. Емельянов предлагает следующую классификацию активных методов обучения, распределяя их на три основные группы.

Дискуссионные методы. Сюда входят групповые дискуссии, разбор практических случаев («казусы»), а также анализ ситуаций морального выбора. Основная цель этих методов — развить навыки аргументированной полемики, научить рационально оценивать аргументы и находить компромиссные решения.

Игровые методы. Включают широкий спектр дидактических и творческих игр, таких как управленческие (деловые) игры, ролевые игры, поведенческое научение, игровую психотерапию и психодраматическую коррекцию. Цель игровых методов — позволить учащимся приобрести опыт решения нестандартных задач в безопасной обстановке, пробуя на практике разные стили поведения и взаимодействия.

Сенситивный тренинг. Эта группа методов сосредоточена на тренировке межличностной чувствительности и самосознании себя как целостного существа, объединяющего физическую и психологическую составляющие. Сенситивный тренинг способствует развитию социальной компетентности, улучшает навыки общения и взаимопонимания, формирует позитивную самооценку и уверенность в себе[10].

Эта классификация позволяет увидеть разнообразие возможных подходов к использованию активных методов обучения, каждый из которых решает определенную задачу и обладает уникальными возможностями для развития когнитивных, эмоциональных и социальных навыков учащихся.

Наиболее популярной в научной и методической литературе является классификация, предложенная А.М. Смолкиным [27]. В его подходе активные методы обучения делятся по типу учебно-познавательной деятельности обучающихся на две большие категории.

Неимитационные методы. Предполагают непосредственное взаимодействие студентов с преподавателем и коллегами, направленные на усвоение знаний и навыков вне контекста конкретной профессиональной

деятельности. Пример таких методов — групповые дискуссии, мозговой штурм, дебаты.

Имитационные методы. Связаны с созданием искусственных ситуаций, приближенных к реальной профессиональной деятельности. Имитационные методы дополнительно подразделяются на два типа.

Игровые методы. Включают различные виды ролевой игры, деловой игры, ситуационного анализа, основанные на создании воображаемых сценариев, в которых участники решают практические задачи.

Неигровые методы. Они менее зрелищны, но также воссоздают фрагменты профессиональной деятельности. Примером могут служить учебные проекты, выполнение индивидуальных заданий, прохождение симуляций, близких к реальности.

Такая классификация позволяет лучше понять многообразие активных методов обучения и подобрать оптимальный инструмент для конкретного вида учебной деятельности, учитывая как уровень подготовки обучающихся, так и конечную цель учебного процесса.

А.П. Панфилова в своём учебном пособии выделяет две крупные группы активных методов обучения: интенсивные и игровые интерактивные технологии. Первая группа подразумевает высокую интенсивность подачи и усвоения материала, вторая — предполагает игру как средство активизации обучения[18].

С.В. Петрушин классифицирует активные методы обучения исходя из базовых направлений психологической науки. Он выделяет несколько типов активных методов, включая тренинг-группы, группы встреч, психодраму и гештальттерапию [21]. Каждая из этих методик предназначена для решения особых задач, связанных с улучшением навыков межличностного общения, преодолением личных барьеров и повышением индивидуальной психологической гибкости.

О.С. Анисимов предложил оригинальную классификацию активных методов обучения, дифференцируя их по хронологическому принципу. Он

разделил активные методы на три подгруппы: традиционные (классические методы, применяемые длительное время), новые (имитационные методы, возникшие в последние десятилетия и связанные с созданием реалистичных моделей профессиональной деятельности) и новейшие (методы, направленные на развитие креативности, рефлексивности и самостоятельности учащихся)[1].

Вместе с активными методами обучения в современной образовательной практике нередко применяются интерактивные методы. Некоторые специалисты считают, что активные и интерактивные методы идентичны, однако между ними существуют существенные отличия. Можно сказать, что интерактивные методы представляют собой одну из современных форм активных методов обучения.

Чтобы разобраться в сути интерактивных методов, рассмотрим определение из педагогического энциклопедического словаря, составленного Б.М. Бим-Бадом: «Интерактивное обучение (от английского interaction — взаимодействие) — это такой вид обучения, при котором студент вступает во взаимодействие с окружающей учебной средой, расширяя собственный опыт познания и взаимодействия» [19].

Под интерактивными методами понимаются такие способы обучения, при которых учащиеся взаимодействуют друг с другом в одинаковых условиях, создавая атмосферу равноправного партнерства. Основной особенностью этих методов является ориентация на интенсивное сотрудничество обучающихся как с преподавателем, так и друг с другом. Здесь приоритет принадлежит активности самих учащихся, их инициативе и самостоятельности в получении знаний и навыков [23].

При интерактивном обучении преподаватель играет роль ассистента, партнёра и посредника в учебном процессе, выступая одновременно источником знаний и координатором совместной деятельности. Основное внимание уделяется не отдельному ученику как индивиду, а группе взаимодействующих студентов, которые оказывают стимулирующее влияние

друг на друга, инициируя интеллектуальное развитие и совместную активность [15].

Как подчёркивает Борис Цыренов Бадмаев, важнейшим фактором, усиливающим интеллектуальную активность при использовании интерактивных методов, является атмосфера соревновательности, конкуренции и духа товарищества, возникающая в группах, совместно работающих над задачей. В таком коллективном режиме люди стремятся продемонстрировать свои лучшие стороны, соревнуются в поисках истины и демонстрируют искреннюю увлечённость процессом. Помимо соревнований, важным элементом оказывается психологический механизм заражения, когда одна высказанная мысль автоматически порождает отклик у другого участника — будь то сходная идея, ассоциация или даже прямо противоположная точка зрения [5].

Максимального эффекта такие механизмы достигают при использовании игровых и тренинговых форм проведения занятий, где создаётся особая среда для свободного обмена идеями, оживлённого диалога и конструктивного взаимодействия.

На сегодняшний день единой общепринятой классификации интерактивных методов обучения пока не сформировано. Вероятно, это объясняется отсутствием строгого разделения между активными и интерактивными методами: одни и те же методические приемы часто относятся и к той, и другой группе.

Одним из вариантов классификации интерактивных методов является подход, предложенный Г.С. Хархановой. Она разделила интерактивные методы на три группы в зависимости от широты диапазона предоставляемых возможностей.

Методы с узким спектром возможностей. К ним относятся задания вроде составления кроссвордов, ребусов, головоломок и других увлекательных упражнений. Главная особенность этих методов — они формируют базовые навыки, способные спровоцировать конфликты и споры

в интеллектуальной сфере. Лучше всего использовать подобные задания на начальных стадиях обучения, когда важно заложить основы мотивационной сферы учащихся, обладающих низкой способностью к разрешению конфликтов.

Методы со средним спектром возможностей. Эту группу составляют соревновательные игры, призванные усиливать коммуникацию и взаимодействие между учащимися. Во время таких мероприятий учитель получает возможность влиять сразу на интеллектуальную и эмоциональную составляющую учеников. Особенно полезны они на занятиях, посвященных контролю знаний, закреплению пройденного материала и обобщенному повторению пройденного курса.

Методы с широким спектром возможностей. Данный тип представлен разнообразными видами дискуссий, диспутов и ролевых игр. Ключевая особенность таких методов — высокая степень организованности и продуманности содержания, что позволяет добиться комплексного воздействия на интеллектуальную, эмоциональную и мотивационную сферы учеников. Учащиеся активно выражают свои позиции, развивают навыки аргументации и межличностного общения, что крайне полезно для общего развития и социализации[29].

Использование подобной классификации позволяет выбрать подходящий метод обучения в зависимости от задач урока и уровня развития учащихся, гарантируя оптимальное распределение усилий и эффективное достижение образовательных целей.

О.А. Голубкова и Т.С. Панина предложили классифицировать интерактивные методы обучения на основании их коммуникативной направленности, разделив их на три большие группы.

Дискуссионные методы. В данную категорию включены такие формы взаимодействия, как диалог, групповая дискуссия, анализ и обсуждение реальных жизненных ситуаций. Основным инструментом здесь выступают

дискуссии, в ходе которых участники ведут открытый диалог, обмениваются мыслями и аргументированно защищают свои точки зрения.

Игровые методы. Данная категория объединяет дидактические, творческие и бизнес-игры, а также ролевые игры и организационно-деятельностные мероприятия. Игра создаёт особый контекст, позволяющий учащимся погружаться в ситуацию, импровизировать, решать задачи и развивать социальные навыки.

Психологическая группа методов. Здесь находятся такие формы, как сенситивный и коммуникативный тренинг, эмпатия. В данном направлении особое внимание уделено развитию чувствительных сторон личности, повышению уровня эмпатии и улучшению навыков межличностного общения[9,17].

Такой подход позволяет определить область применения каждой группы методов, учесть специфику учебной аудитории и выбрать наиболее подходящие средства для достижения заданных образовательных целей.

Ю. С. Арутюнов разработал классификацию интерактивных методов, взяв за основу наличие заранее установленных моделей действий и распределения ролей. Согласно его подходу, интерактивные методы делятся на две большие группы: неимитационные и имитационные. Неимитационные методы включают такие формы, как проблемное обучение, семинарские занятия, практические работы, конференции и тематические дискуссии. Имитационные методы подразделяются на игровые и неигровые. К последним относится разыгрывание ролей, деловые игры и игровое проектирование, а к первым — анализ конкретных ситуаций, имитационные упражнения и действия по инструкциям [2].

Другой подход к классификации предлагает О. С. Анисимов, который руководствуется результатом, достигаемым при использовании различных методов. Его классификация предусматривает разделение интерактивных методов на три группы: традиционные методы (лекции, семинары, практические занятия, тренинги), предназначенные для передачи знаний;

новые или имитационные методы, которые стимулируют мышление и повышают мотивацию учащихся; и новейшие методы, такие как инновационные игры, организационно-деятельностные и организационно-мыслительные методы, направленные на формирование интеллектуальной культуры и навыков саморазвития [1].

Ещё один интересный подход к классификации предложил С. С. Кашлев, выделяющий ведущий признак — основную функцию, выполняемую в педагогическом взаимодействии. Он различает пять групп интерактивных методов: методы, способствующие созданию комфортной обстановки и налаживанию коммуникаций; методы, организующие обмен деятельностью; методы, стимулирующие мышление и рассуждение; методы, содействующие смысловому творчеству; методы, обеспечивающие организацию рефлексивной деятельности; и интегративные методы, представленные интерактивными играми [11].

Каждый из предложенных подходов раскрывает разносторонний потенциал интерактивных методов обучения, позволяя выбирать наиболее подходящую стратегию в зависимости от целей и особенностей образовательного процесса.

Итак, в педагогической литературе представлено большое разнообразие классификаций интерактивных методов обучения. Рассмотрев упомянутые выше классификации, можно заключить, что каждая из них основана на различных критериях, определяющих природу интерактивного взаимодействия.

Применение интерактивных методов обучения способствует значительному увеличению интенсивности понимания, усвоения и последующего творческого применения знаний при решении практических задач. Эффективность этих методов достигается за счёт того, что они привлекают обучающихся не только к процессу получения знаний, но и к их непосредственной реализации «здесь и сейчас». Постоянное использование интерактивных форм и методов обучения ведёт к формированию у студентов

продуктивных стратегий усвоения информации, снижению страха допустить ошибку (так как ошибка рассматривается не как повод для критики, а как естественный элемент процесса обучения) и установлению доверительных отношений с преподавателем.

Кроме того, интерактивные методы поддерживают создание открытого пространства для обмена мнениями, обеспечивают индивидуальный подход к каждому участнику образовательного процесса и способствуют раскрытию личностного потенциала учащихся. Включение элементов творчества и личного опыта укрепляет положительную мотивацию к обучению, развивает чувство ответственности и формирует навыки командной работы. Всё это делает интерактивные методы мощным средством повышения качества и привлекательности образовательного процесса.

Таким образом, активные и интерактивные методы обучения являются важным инструментом в образовательном процессе, позволяющим обеспечить высокое качество подготовки специалистов и соответствующую современным требованиям образованность.

1.3 Особенности применения активных и интерактивных методов обучения в условиях среднего профессионального образования

Использование активных и интерактивных методов в системе среднего профессионального образования имеет ряд отличительных черт, которые определяются особенностями состава студентов, содержанием учебных планов и специфическими задачами профессиональной подготовки. Давайте подробнее остановимся на каждом из этих моментов.

Практикоориентированность. Среднее профессиональное образование ставит перед собой задачу подготовки квалифицированных специалистов, готовых незамедлительно приступить к исполнению своих профессиональных обязанностей. Отсюда вытекает необходимость в высокой практикоориентированности образовательных методов. Именно поэтому активные и интерактивные методы должны быть тесно связаны с реальной

профессиональной деятельностью, помогать студентам приобретать и отрабатывать полезные навыки.

Самым распространенным и полезным методом в любом профобразовании являются деловые игры. Через этот метод студенты могут моделировать ситуации, близкие к тем, с которыми столкнутся в будущем на рабочих местах. Студенты проходят весь цикл решения профессиональных задач, от диагностики проблемы до выработки оптимального решения.

Еще одним ценным методом является «кейс-метод», при котором учащимся предлагаются реальные или приближенные к реальности случаи из профессиональной деятельности. Задача студентов — проанализировать предложенную ситуацию, выявить причины имеющихся трудностей и предложить наилучший выход из сложившейся ситуации [16].

Третья важная технология — проектная деятельность. Этот метод предполагает разработку какого-либо продукта или услуги, имеющих потенциальную ценность для дальнейшей профессиональной деятельности. Проекты позволяют демонстрировать реальные результаты обучения, укреплять навыки и приобретать важный профессиональный опыт.

Потребность в активном включении студентов. Студенты в системе среднего профессионального образования (СПО) часто сталкиваются с проблемой низкого уровня начальной подготовки и нестабильной мотивации к обучению. Применение активных и интерактивных методов позволяет привлечь внимание студентов, активизировать их участие в учебном процессе, сделав занятия интересными и значимыми.

Один из популярных методов — «брифинг», особая форма занятия, предназначенная для быстрого ознакомления студентов с важной информацией о предстоящей задаче, проекте или мероприятии. Главной целью брифинга является передача ключевых сведений в лаконичной и доступной форме, постановка четких задач и пошаговое руководство к их выполнению.

Другим интересным методом является «найди ошибку». Он заключается в предоставлении студентам текста, чертежа, схемы или задачи, содержащей специально внесенные ошибки. Студентам предстоит обнаружить и исправить ошибки, что способствует развитию внимательности, памяти, аналитических способностей и навыков критического мышления. Такой подход помогает формировать привычку тщательного контроля за качеством выполненной работы и аккуратности исполнения задач.

Социально-психологические особенности молодежи. Молодёжь, проходящая обучение в системе среднего профессионального образования (СПО), традиционно проявляет повышенный интерес к общению, эмоциональной насыщенности и развлекательной составляющей учебного процесса. Интерактивные методы обучения способны удовлетворять эти потребности, создавая комфортную обстановку и приятное социальное пространство для взаимодействия.

Примером интересного интерактивного метода является «баскет-метод», суть которого заключается в имитации жизненной ситуации. Например, учащемуся поручается роль экскурсовода, ведущего посетителей по историческому музею. Задача студента — подготовиться к экскурсии, собрать информацию обо всех выставочных экспонатах и доступно представить её аудитории. Этот метод способствует развитию навыков публичных выступлений, информационной грамотности и умения структурировать материал, привлекая одновременно социальную активность и удовольствие от взаимодействия с аудиторией.

Формирование компетенций будущего специалиста. Основной целью среднего профессионального образования (СПО) является подготовка выпускников, владеющих всеми необходимыми профессиональными компетенциями. Одним из наиболее эффективных инструментов формирования таких компетенций являются активные и интерактивные методы обучения. Эти методы способствуют развитию критического

мышления, способности принимать взвешенные решения, умению работать в команде и самостоятельно организовывать свою деятельность.

Круглый стол — это форма коллективного обсуждения, при которой участники вместе размышляют над определенной темой, обмениваясь своими идеями и предложениями. Участники получают возможность высказать свое мнение, услышать мнения коллег и прийти к общему выводу. Подобный метод воспитывает уважение к чужому мнению, развивает навыки аргументации и командной работы.

Займи позицию — метод, разработанный для развития критического мышления и способности ясно выражать свою позицию. Участникам предоставляется конкретный вопрос или тема, имеющая несколько возможных точек зрения. Каждый участник выбирает позицию, которую хочет защищать, и затем защищает её, используя убедительные доводы и контраргументы. Этот метод помогает научиться правильно выстраивать логичные цепочки рассуждений, избегать поспешных выводов и развивать навыки публичной речи.

Необходимость индивидуализации обучения. Одной из ключевых задач среднего профессионального образования (СПО) является обеспечение индивидуального подхода к каждому студенту, учитывая его интересы, предпочтения и уникальные способности. Реализовать такую задачу помогают активные и интерактивные методы обучения, которые позволяют создавать разноуровневые задания и предлагать персонализированные маршруты обучения, соответствующие индивидуальным особенностям каждого учащегося.

Хорошим примером такого подхода является метод портфолио. Портфолио — это систематизированный сбор работ, достижений и результатов студента за определенный период времени. Оно представляет собой своеобразный личный архив, включающий выполненные проекты, отчёты, награды, сертификаты, благодарности и прочие материалы, подтверждающие успехи и прогресс учащегося. Создание портфолио

позволяет фиксировать личные достижения, наглядно показывать успехи студента и способствовать развитию его самооценки и самоконтроля.

Этот метод даёт возможность преподавателю отслеживать прогресс каждого студента отдельно, а самому студенту видеть собственный рост и улучшать слабые места. Тем самым формируется культура самооценивания и саморефлексии, что способствует достижению высоких образовательных результатов и подготовке квалифицированных специалистов.

Поддержка инновационного мышления. Современные предприятия предъявляют повышенные требования к сотрудникам, ожидая от них постоянной готовности к новшествам и быстрой адаптации к изменяющимся условиям. Активные и интерактивные методы обучения отлично отвечают этим запросам, поскольку они стимулируют развитие творческого мышления, предприимчивости и способности находить оригинальные решения в любых обстоятельствах.

Эффективным способом стимулирования творческой активности является мозговой штурм (brainstorming) — популярный метод генерации свежих идей для решения научных и практических задач. Основная цель мозгового штурма — объединение коллектива для коллективного поиска оригинальных и неожиданных решений проблем. Создаваемая атмосфера свободы мысли и отсутствие ограничений на выражение идей вдохновляет студентов на рождение интересных и необычных предложений.

Таким образом, активное и интерактивное обучение помогает решить главную задачу СПО — сформировать профессионалов, способных не только владеть необходимым набором профессиональных знаний, но и уверенно оперировать этими знаниями, решая актуальные задачи, работая в команде, проявляя инициативу и независимость. Использование таких методов наполняет учебный процесс энергией, интересом и эффективностью, полностью соответствуя требованиям сегодняшнего рынка труда.

2 Анализ существующего опыта использования методов в учебном процессе групп СПО (на примере ЛФ ПНИПУ)

2.1 Лысьвенский филиал ПНИПУ: анализ внутренней структуры и его деятельности

Лысьвенский филиал Пермского национального исследовательского политехнического университета начал свою деятельность 11 марта 1998 года на основании приказа Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации № 569 от указанной даты. Возглавляет филиал директор ЛФ ПНИПУ, кандидат педагогических наук, доцент Виктор Анатольевич Кочнев.

Структура Лысьвенского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета включает 14 подразделений, каждое из которых выполняет специализированные функции, направленные на обеспечение высокого качества учебного процесса и поддержание инфраструктуры вуза:

1) ученый совет — орган коллегиального управления филиалом, занимается вопросами научно-методического сопровождения учебного процесса, разработкой стратегических направлений развития,

2) факультет профессионального образования — подразделение, ответственное за реализацию образовательных программ и контроль успеваемости студентов,

3) кафедра технических дисциплин — специализированное подразделение, ведущее подготовку студентов по техническим специальностям, организующее учебный процесс, проведение лабораторных занятий и практикумов,

4) отдел научной библиотеки — обеспечивает библиотечное сопровождение учебного процесса, предоставляет доступ к учебной и научной литературе, оказывает помощь в подборе материалов для учебных и научных проектов,

5) компьютерный центр — отвечает за оснащение филиалов компьютерной техникой, поддержку локальных сетей, программного обеспечения и оборудования для дистанционных курсов,

6) отдел научно-исследовательской работы и НИРС — координирует научные исследования сотрудников и студентов, поддерживает конкурсы грантов, конференций и публикационную активность,

7) служба заместителя директора по общим вопросам — курирует административные вопросы жизнедеятельности филиала, ведение документооборота, соблюдение нормативных актов,

8) учебно-методический отдел — занимается организацией учебного процесса, контролем качества преподавания, разработкой учебных программ и пособий,

9) служба главного инженера — следит за состоянием помещений, инженерных систем, своевременным проведением ремонтных работ и соблюдением норм безопасности,

10) служба замдиректора по довузовской подготовке и дополнительному образованию (ДПиДО) — организует дополнительное образование, курсы повышения квалификации, программы подготовки старшеклассников и лиц, желающих поступить в вуз,

11) служба заместителя директора по учебной работе — контролирует организацию учебного процесса, график занятий, промежуточную аттестацию и экзаменационные сессии,

12) сектор по составлению расписания — планирует расписание занятий, согласовывает графики нагрузки преподавателей и кабинетов,

13) бухгалтерия — ведет финансовыми вопросами, расчетами заработной платы, оплатой услуг поставщиков и подрядчиков.

Данная структура обеспечивает филиалу возможность качественно реализовывать образовательные программы, проводить научные исследования и оказывать сопутствующие услуги населению и организациям региона.

Деятельность Пермского национального исследовательского политехнического университета регламентирована Уставом ПНИПУ [28] и Положением о Лысьвенском филиале ПНИПУ [22]. Основными направлениями деятельности университета являются:

1) реализация образовательных программ различного уровня: высшее образование, среднее профессиональное образование, общие и дополнительные общеобразовательные программы, а также программы дополнительного профессионального образования и профессионального обучения,

2) подготовка ученых-исследователей: создание условий для написания докторских и кандидатских диссертаций сотрудниками и аспирантами университета,

3) научно-исследовательская деятельность: проведение фундаментальных и прикладных исследований, осуществление экспериментальных разработок, экспертиз и аналитических работ, а также распространение современных научных знаний внутри российского общества и международного сообщества,

4) популяризация знаний: повышение образовательного и культурного уровня российских граждан и специалистов, расширение доступности научных знаний широкой общественности,

5) инновационная интеграция: содействие международной интеграции университетов и научно-исследовательских центров, интеграция отечественной науки и образования в мировое научное сообщество,

6) повышение престижа Университета: укрепление позиций ПНИПУ на мировом образовательном и научно-исследовательском рынках, обеспечение соответствия международным стандартам ведущих зарубежных вузов и институтов,

7) распространение научного наследия: издание научных трудов, учебников, учебных пособий и иной издательской продукции на русском и английском языках,

8) продвижение инноваций: поддержка и популяризация инновационных проектов, созданных в стенах университета,

9) расширение международного присутствия: экспорт образовательных и исследовательских программ на международный рынок, привлечение иностранных студентов и учёных.

10) управление интеллектуальной собственностью: защита прав на интеллектуальную собственность, получаемую в ходе выполнения научно-исследовательских и конструкторских работ, коммерциализация и монетизация результатов интеллектуальной деятельности.

Эти направления определяют основные задачи и миссию университета, обеспечивая качественное образование, научную экспертизу и интеграцию с мировым научным пространством.

Главными целями университета являются:

1) профессиональная подготовка кадров: удовлетворение общественных и государственных нужд в высококвалифицированных кадрах с высшим образованием, а также создание условий для интеллектуального, культурного и духовного роста личности,

2) выполнение научно-исследовательских контрактов: исполнение договорных обязательств по заказам организаций и частных лиц на проведение научных исследований и разработок различной направленности,

3) проведение научных исследований: организация и проведение фундаментальных, прикладных и поисковых исследований, внедрение их результатов в образовательный процесс, развитие научных и педагогических школ, передача результатов исследований другим организациям для практического применения,

4) обновление образовательной системы: обеспечение стабильного развития и реформирования высшего образования, постоянное обновление и модернизация образовательных программ и методик,

5) информационная инфраструктура: создание и развитие внутривузовской информационной системы, сетевого ресурса, электронных

баз данных и компьютерных программ, предназначенных для предоставления оперативной и актуальной информации работникам и студентам,

б) социальная сфера: создание благоприятных условий для раскрытия интеллектуального и творческого потенциала студентов и сотрудников, развитие физкультуры и спорта, отдых и оздоровление в спортивных лагерях, санаториях и гостевых домах, находящихся в распоряжении университета,

7) издание учебной и научной литературы: издание учебников, учебных пособий, методических материалов, научных статей и периодических изданий, необходимых для поддержания высокого уровня преподавания и распространения научных знаний.

Данные цели соответствуют миссии Университета, направленной на формирование высокообразованной и профессиональной молодежи, развитие национальной науки и повышение статуса университета в мировом образовательном пространстве.

Основными направлениями деятельности Пермского национального исследовательского политехнического университета являются:

1) образовательная деятельность: реализация образовательных программ высшего образования (бакалавриат, магистратура), среднего профессионального образования, а также дополнительных образовательных программ, охватывающих общий и специальный аспекты обучения, включая дополнительное профессиональное образование и программы профессиональной подготовки,

2) научная деятельность: проведение фундаментальных и прикладных исследований, экспериментальных разработок, а также содействие росту научного потенциала профессорско-преподавательского состава и студентов.

3) организация общественно-значимых мероприятий: проведение форумов, конференций, конкурсов, олимпиад и иных мероприятий, направленных на поддержку молодёжи, развитие науки и образования, популяризацию научных знаний и воспитания талантливой молодёжи.

Важнейшим компонентом деятельности Университета является реализация следующих образовательных программ:

- программы высшего образования, включающие бакалавриат и магистратуру, рассчитанные на подготовку специалистов высокой квалификации, способных решать сложные инженерные и технические задачи,
- образовательные программы среднего профессионального образования, направленные на подготовку квалифицированных специалистов среднего звена для отраслей промышленности и экономики.

Университет стремится к обеспечению высокого качества образования, внедрению инновационных образовательных технологий и тесному сотрудничеству с промышленностью и наукой для обеспечения соответствия выпускников современным требованиям рынка труда.

Программы бакалавриата: 08.03.01 «Строительство», 09.01.01 «Информатика и вычислительная техника», 13.03.02 «Электроэнергетика и электротехника», 15.03.05 «Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств», 20.03.01 «Техносферная безопасность», 22.03.02 «Металлургия», 23.03.03 «Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов», 44.03.02 «Профессиональное обучение (по отраслям)».

Помимо программ бакалавриата ЛФ ПНИПУ реализует одну программу магистратуры по направлению 44.04.04 «Профессиональное обучение (по отраслям). Инженерная педагогика».

Программы СПО: 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений», 09.02.07 «Информационные системы и программирование», 13.02.07 «Электроснабжение (по отраслям)», 15.02.08 «Технология машиностроения», 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», 38.02.05 «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров».

Также Университет реализует дополнительные профессиональные

программы:

- программы профессиональной переподготовки:

- 1) экономика и управление на предприятии,
- 2) государственное и муниципальное управление,
- 3) охрана труда и техносферная безопасность,
- 4) электроэнергетика и электротехника,
- 5) промышленное и гражданское строительство,
- 6) помощник руководителя, офис-менеджер,
- 7) администрирование компьютерных сетей.

- программы повышения квалификации:

- 1) основы бухгалтерского учета и налогообложения,
- 2) профессионально-педагогическая культура преподавателя университета,
- 3) программирование обработки в СЧПУ «НААС»,
- 4) испытатель электрических машин и аппаратов,
- 5) ремонт электродвигателей,
- 6) безопасность дорожного движения,
- 7) моделирование и расчеты в ПК ЛИРА-САПР,
- 8) организация строительства. Контроль, надзор и управление качеством СМР,
- 9) веб-дизайн,
- 10) средства измерений и контроля изделий в машиностроении,
- 11) слесарь КИПиА в сфере ЖКХ,
- 12) техника эффективных продаж.

Научная деятельность Лысьвенского филиала Пермского национального исследовательского политехнического университета (ЛФ ПНИПУ) осуществляется по нескольким основным направлениям:

- участие в конкурсных мероприятиях: студенты и сотрудники принимают участие в межвузовских олимпиадах, инновационных конкурсах, грантовых программах и других научно-исследовательских проектах,

- выпускные квалификационные работы: значительное внимание уделяется подготовке выпускных квалификационных работ студентов, которые содержат научную компоненту и адресованы проблемам промышленных предприятий региона,

- проведение научных конференций: ежегодно проводятся отраслевые и региональные конференции, где ученые, аспиранты и студенты презентуют свои исследования и обмениваются опытом,

- сотрудничество с предприятиями и научными центрами: ведется активное взаимодействие с промышленными предприятиями города и региона, а также с профильными институтами и лабораториями, что способствует интеграции науки и производства.

Инфраструктура ЛФ ПНИПУ оснащена современной аппаратурой и оборудованием:

- учебные аудитории оснащены специализированной мебелью, аудиовизуальным оборудованием, мультимедийными системами, что облегчает процесс обучения и презентации материала,

- имеется техническая оснащенность для проведения видеоконференций и удалённого обучения, что открывает перспективы для дистанционного формата занятий.

- компьютерные классы с доступом в интернет обеспечивают современный подход к обучению и проведению научных исследований,

- спорту уделяется особое внимание: имеется спортивный зал, приспособленный для занятий различными видами спорта, и открытый стадион с элементами спортивной полосы препятствий,

- библиотека располагает удобной инфраструктурой, в том числе специальным пандусом для маломобильных пользователей, богатым фондом научной и художественной литературы,

- предоставляются комфортные условия проживания для иногородних студентов, общежития расположены вблизи учебных корпусов, что гарантирует удобство перемещения и экономию времени.

Благодаря указанным факторам, ЛФ ПНИПУ обеспечивает качественную подготовку специалистов, сочетание теоретических знаний и практических навыков, а также активное участие в научной и общественной жизни региона.

2.2 Краткая характеристика специальностей СПО в ЛФ ПНИПУ

Образовательная программа по специальности 08.02.01 «Строительство и эксплуатация зданий и сооружений» продолжительностью 3 года 10 месяцев очной формы обучения направлена на подготовку специалистов технической направленности. Программа предусматривает последовательное изучение ряда учебных циклов на базе среднего общего образования:

- общеобразовательный учебный цикл (ОУ.00);
- общий гуманитарный и социально-экономический цикл (ОГСЭ.00);
- математический и общий естественнонаучный цикл (ЕН.00);
- общепрофессиональный цикл (ОП.00);
- профессиональный цикл (П.00);
- государственная итоговая аттестация (ГИА.00).

Объем обязательной части образовательной программы составляет 4644 академических часа, что приблизительно равно 70% от общего времени, предусмотренного программой. Вариативная часть программы включает 1296 академических часов (примерно 30%), которые предназначены для увеличения количества часов на изучение обязательных дисциплин и профессиональных модулей, а также введения новых дисциплин, таких как:

- инженерная графика в строительстве (84 ак.ч.),
- основы финансовой грамотности (38 ак.ч.),
- социальная адаптация и основы социально-правовых знаний (48 ак.ч.).

Обязательная часть программы предусматривает изучение ряда общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин, таких как «Основы философии», «История», «Психология общения», «Иностранный язык в

профессиональной деятельности», «Физическая культура».

Особое значение придаётся практической подготовке, которая проводится в форме практических занятий, лабораторных работ, практикумов и иных форм учебной деятельности, направленных на знакомство студентов с профессией и отработку практических навыков.

Образовательная программа обязательно включает учебную и производственную практику. Учебная практика проходит в мастерских и лабораториях Лысьвенского филиала ПНИПУ, оснащённых всем необходимым оборудованием и материалами для выполнения предусмотренных программами работ. Производственная практика организована в предприятиях строительной отрасли и ЖКХ, что позволяет студентам приобрести реальный опыт работы в выбранной профессиональной сфере.

Образовательная программа по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование» реализуется очно в течение 3 лет 10 месяцев и завершается присвоением квалификации «программист». Обязательная часть программы составляет 4644 академических часа (около 70%) от общего объёма программы, а вариативная часть — 1296 академических часов (около 30%). В вариативную часть включены дисциплины, направленные на повышение компетенций в области охраны труда, экономики отрасли, основ финансовой грамотности и социальной адаптации.

В программе предусмотрены различные виды практической подготовки: учебная практика, производственная практика, состоящая из производственного этапа и преддипломной практики.

Параллельно реализуется образовательная программа по специальности 13.02.07 «Электроснабжение (по отраслям)», срок обучения — 3 года 10 месяцев, квалификация — «техник». Объем обязательной части программы также составляет 4644 академических часа (около 70%), а вариативная часть — 1296 академических часов (около 30%).

Обязательная часть программы включает обязательные дисциплины гуманитарного и социально-экономического цикла («Основы философии», «История», «Психология общения», «Иностранный язык в профессиональной деятельности», «Физическая культура») и профессиональные модули, каждый из которых содержит один или несколько междисциплинарных курсов.

В рамках профессионального цикла предусмотрена учебная и производственная практика объемом 900 академических часов (более 25% от профессионального цикла). Практики проходят в лабораториях и мастерских ЛФ ПНИПУ и завершаются квалификационным экзаменом с присвоением рабочей профессии «электромонтёр по обслуживанию подстанции».

Производственная практика направлена на формирование общих и профессиональных компетенций, приобретение практического опыта, необходимого для трудоустройства и дальнейшего карьерного роста.

Образовательная программа по специальности 15.02.08 «Технология машиностроения» рассчитана на очную форму обучения длительностью 3 года 10 месяцев, по окончании которой присваивается квалификация «техник». Учебный план включает изучение учебных дисциплин, относящихся к общему гуманитарному и социально-экономическому, математическому и естественнонаучному циклам, а также профессиональные модули и общепрофессиональные дисциплины, соответствующие видам деятельности. Внутри каждого профессионального модуля изучаются междисциплинарные курсы, дополняемые практическими занятиями, в том числе учебными и производственными практиками.

Образовательная программа по специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» реализуется очно.

Продолжительность обучения составляет 2 года 10 месяцев, а выпускники получают квалификацию «бухгалтер». Учебная программа делится на обязательную и вариативную части. Обязательная часть длится 4428 академических часов (около 70% от общего объема), а вариативная

часть составляет 828 академических часов (около 30%). В вариативную часть введены новые предметы, такие как социальная адаптация и основы социально-правовых знаний, правовое обеспечение профессиональной деятельности, анализ финансово-хозяйственной деятельности и статистика.

В составе обязательного блока общего гуманитарного и социально-экономического цикла предусмотрены дисциплины «Основы философии», «История», «Психология общения», «Иностранный язык в профессиональной деятельности», «Физическая культура». Профессиональный цикл образовательной программы строится вокруг профессиональных модулей, привязанных к основным видам деятельности, включая учебную и производственную практику по профилю специальности, объёмом 360 академических часов (10 недель), что превышает четверть от общего объёма профессионального цикла.

Завершив освоение соответствующего профессионального модуля, студенты проходят квалификационный экзамен, по результатам которого присваивается рабочая профессия кассира (23369 «Кассир»).

Оба направления обучения сочетают теорию и практику, готовят квалифицированных специалистов, обладающих прочными знаниями и практическими навыками, востребованными на рынке труда.

Образовательная программа по специальности 38.02.05 «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров» реализуется очно, продолжается 2 года 10 месяцев и завершается присвоением квалификации «товаровед-эксперт». Учебный план составлен таким образом, что большая часть (около 70%, 4320 академических часов) приходится на обязательную часть программы, включающую изучение основных дисциплин и профессиональных модулей.

Остальная часть программы (вариативная составляющая, 918 академических часов, около 30%) используется для углубления знаний и практических навыков в избранных направлениях. В неё включены такие дисциплины, как основы финансовой грамотности, социальная адаптация и

основы социально-правовых знаний, информатика, что позволяет расширить кругозор и навыки студентов.

В общем гуманитарном и социально-экономическом блоке предусмотрены обязательные дисциплины: «Основы философии», «История», «Иностранный язык», «Физическая культура», которые закладывают базу для будущего профессионализма.

В рамках профессиональных модулей предусмотрено прохождение учебной и производственной практики (всего 396 академических часов, или 11 недель), которые проводятся последовательно и концентрированно. Учебная практика направлена на приобретение первоначальных профессиональных навыков, а производственная практика проходит в организациях, профиль которых совпадает с направлением подготовки студентов.

Заканчивается обучение сдачей квалификационного экзамена по профессиональному модулю ПМ.04, в результате которого присваивается дополнительная рабочая профессия «продавец непродовольственных товаров» (код профессии 17351).

Такое построение образовательной программы направлено на подготовку специалистов, хорошо знакомых с правилами экспертизы качества товаров, знающих законодательство в области защиты прав потребителей и умеющих консультировать покупателей по ассортименту и характеристикам товаров. Выпускники будут готовы к выполнению трудовых функций как в торговле, так и в органах сертификации и контроля качества.

2.3 Анализ применяемых методов на примере РПД «Обществознание»

Предмет «Обществознание» включен в обязательную предметную область «Общественно-научные предметы» ФГОС.

Цели изучения обществознания заключаются в следующем:

- освоение знаний о российском обществе и процессах его

трансформации в современных условиях, а также о механизмах взаимодействия людей между собой и с основными социальными институтами,

- способствование формированию у обучающихся способности к рефлексии, самооценке, принятию обоснованных решений и выбору оптимальной линии поведения в повседневной и профессиональной деятельности.

Основные задачи предмета:

- воспитание чувства принадлежности к российскому обществу, гражданского сознания, уважения к истории и культуре своего народа, ценностей демократии, изложенных в Конституции РФ,

- формирование представления о структуре общества, видах социальных взаимодействий, культурных и исторических процессах, происходящих в стране и мире,

- овладение навыками сбора, анализа, интерпретации и систематизации информации социального характера из различных источников, а также умелое использование этих знаний для решения учебных, исследовательских и жизненных задач.

Совершенствование навыков практического применения полученных знаний и умений в анализе и оценке жизненных ситуаций, общественных явлений, человеческого поведения и личных поступков, с учётом специфики профессионального образования.

Развитие мировоззрения и морально-нравственных ориентиров подростков, формирование устойчивого интереса к изучению социальных и гуманитарных наук, стимулирование желания заниматься самообразованием и профессиональным самоопределением.

В целом, изучение обществознания призвано сформировать у учащихся глубокие и прочные знания о человеческом обществе, развить критическое мышление, способность к самостоятельной оценке социальных явлений и готовность к дальнейшему жизненному и профессиональному

самоопределению.

Проанализировав РПД «Обществознание», фонд оценочных средств «Обществознание» и методические указания к практическим занятиям можно сделать такие выводы:

Проанализировав РПД «Обществознание», фонд оценочных средств «Обществознание» и методические указания к практическим занятиям можно сделать такие выводы:

- основным методом обучения, применяемым преподавателями, является лекция. В анализируемой рабочей программе на теоретическое обучение отводится 38 часов. Данный метод позволяет систематизировать материал, изложить ключевые понятия и концепции. Однако лекции могут иметь недостаток — пассивность студентов. Важно, чтобы преподаватель сопровождал лекции вопросами, интерактивными элементами и практическими заданиями, стимулирующими активность учащихся.

- практические занятия занимают 34 часа объема образовательной программы учебного предмета. Основным методом, предусмотренным методическими указаниями к практическим занятиям по обществознанию, является выступление с докладом перед аудиторией и участие в обсуждении вопросов.

- методами контроля выступают устный опрос, тестирование, контрольная работа, наблюдение и оценка результатов практических занятий.

Анализ применяемых методов обучения в рамках РПД «Обществознание» в Лысьвенском филиале ПНИПУ показывает, что традиционно преобладают классические методы, такие как лекции и семинары. Вместе с тем имеется необходимость в увеличении доли активных и интерактивных методов, таких как кейс-метод, метод проектов, дискуссии и деловые игры. Это позволит повысить интерес студентов к дисциплине, развивать у них критическое мышление, навыки принятия решений и работы в команде.

3 Применение активных и интерактивных методов обучения в образовательном процессе (на примере групп СПО в ЛФ ПНИПУ)

3.1 Экспериментальная работа по применению активных и интерактивных методов обучения

Любое теоретическое обоснование эффективности активных и интерактивных методов обучения нуждается в подкреплении практическими результатами. Одних только рассуждений о преимуществах этих методов недостаточно — необходимо подтверждение их действенности на практике.

Педагогическое исследование показало, что использование активных и интерактивных методов на занятиях действительно способствует положительным изменениям в учебной деятельности студентов и повышению их мотивации к обучению. Более того, наблюдается заметное улучшение коммуникативных навыков учащихся: они лучше планируют свою вербальную и невербальную коммуникацию, эффективнее взаимодействуют в группе, а также осваивают навыки компенсации недостатка знаний.

Важно подчеркнуть, что развитие общих и специальных учебных умений способствует не только улучшению качества самой учебной деятельности, но и укреплению познавательного интереса у студентов. Применение активных и интерактивных методов стимулирует студентов брать на себя больше ответственности за своё обучение, что делает процесс обучения более продуктивным и приятным. Это подтверждает важность использования таких методов в современной образовательной практике, способствующей гармоничному развитию личности и формированию профессиональных компетенций.

Апробация материалов проходила в ЛФ ФГАОУ «Пермский национальный исследовательский политехнический университет», были проведены лекция и практическое занятие у обучающихся по специальности 13.02.07 «Электроснабжение» и 09.02.07 «Информационные системы и программирование» с применением активных и интерактивных методов

обучения на уроках обществознания по теме «Рынок труда и безработица». План-конспект лекции представлен в приложении А, план-конспект деловой игры в таблице 2.

Деловая игра — это интерактивный метод обучения, при котором студенты погружаются в модель реальной профессиональной ситуации, где им необходимо проявить свои знания, навыки и умения для решения практических задач.

Деловые игры построены на принципе активного вовлечения участников, что способствует развитию творческого мышления и навыков самостоятельного поиска решений. К преимуществам этого метода относят: повышение мотивации студентов к обучению, формирование практических навыков, пригодных для будущей профессиональной деятельности, помощь в лучшем понимании и усвоении теоретического материала, развитие коммуникативных и лидерских качеств, возможность ощутить сложность реальных профессиональных ситуаций и приобрести опыт их решения [6].

План-конспект урока практического обучения

Специальность обучающихся – 09.02.07 «Информационные системы и программирование», 13.02.07 «Электроснабжение».

Курс – 1.

Дисциплина – Обществознание

Тема по РПД – Экономическая жизнь общества.

Тема урока - Рынок труда и безработица.

Тип урока – деловая игра.

Цели урока:

- образовательная: закрепить полученные знания по теме в игровой форме,
- развивающая: создать условия для формирования у студентов навыков групповой работы,
- воспитательная: способствовать привитию трудовых ценностей.

Методы обучения: деловая игра.

Оборудование: распечатанные материалы.

Таблица 2 – План-конспект урока практического обучения

Этапы урока, затраты времени	Содержание учебного материала	Описание методики осуществления учебных действий
Организационный этап. 5 мин.	«Здравствуйте, ребята, все заняли свои места, присаживайтесь. Проверим посещаемость, в это время просьба не разговаривать, чтобы я слышала ваши ответы».	Взаимное приветствие педагога и обучающихся.
Актуализация. 5 мин.	«Кто помнит тему предыдущего занятия? Правильно, мы говорили о рынке труда и безработице, а сегодня у нас немного необычный урок, который пройдет в форме деловой игры».	Обучающиеся называют тему предыдущего урока. Преподаватель озвучивает, в какой форме пройдет занятие.
Основная часть. 65 мин.	«Слушаем внимательно правила. В игре вам предстоит исполнить 2 главные роли. Одна половина класса возьмет на себя роль безработных граждан, главная цель которых — найти достойную работу и заработать как можно больше денег. Другая половина станет предпринимателями, чья задача — нанять лучших кандидатов, чтобы повысить прибыльность своих фирм. Дополнительно потребуется выбрать сотрудника отдела повышения квалификации и банковского работника. Сейчас предлагаю распределиться следующим образом: справа разместятся безработные, слева — предприниматели. Если кто-то желает поменять свою позицию, сделайте это сейчас Также нам нужны двое добровольцев, которые согласятся исполнять роли сотрудника службы повышения квалификации и представителя банка. Есть желающие? Выберите, пожалуйста, этих ребят. Теперь поясню цели и задачи вашей роли. Ознакомьтесь внимательно с инструкцией, которую я вам сейчас раздам. Инструкция для безработного. Вы — безработный гражданин, обладающий начальным квалификационным разрядом. Ваша задача — найти работу и заработать как можно больше денег.	Распределение класса на 2 группы. Выбор из учащихся сотрудника службы квалификации служащего банка. Раздача инструкций.

Продолжение таблицы 2

	Вы можете заключить контракты сразу с несколькими предпринимателями, если справитесь с нагрузкой. Помните, что любой трудовой договор оформляется письменно и должен содержать следующие пункты: должность и ваш квалификационный разряд, продолжительность рабочего дня, размер ежемесячного вознаграждения. Предприниматели обязаны выплатить вам зарплату сразу после заключения договора. Вы можете повышать свой квалификационный разряд, оплачивая переобучение. Стоимость обучения следующая: - второй разряд — 2500 рублей. - третий разряд — 5000 рублей. - четвертый разряд — 10000 рублей. Оплата производится в службу повышения квалификации, после чего вы получите соответствующий сертификат. Повысив разряд, вы получаете право потребовать пересмотра трудового договора и увеличения заработной платы у работодателя. Если в течение условного года (игра продлится 10-15 минут) вы зарабатываете свыше 150000 рублей, вы можете заплатить банку налог в размере 100000 рублей и зарегистрировать собственное предприятие, начав набирать сотрудников. Если за год вы не смогли заключить ни одного трудового договора, вы имеете право обратиться в банк за пособием по безработице размером 250 рублей ежемесячно (3000 рублей в год). Для получения пособия вам необходимо предъявить в банк хотя бы одно письменное уведомление от предпринимателя с причиной отказа в найме. Получив пособие, вы можете направить средства на оплату учебы второго разряда и снова попытать счастья, заключив трудовые договоры с предпринимателями. Будьте внимательны и используйте предоставленную инструкцию! Инструкция для предпринимателя. Вы — владелец небольшого предприятия, начинающий предприниматель со средствами в 100 тысяч	
--	--	--

	рублей.	
--	---------	--

Продолжение таблицы 2

	Все взаимоотношения с персоналом регулируются трудовыми договорами, которые оформляются письменно и должны содержать следующие обязательные пункты: вид и характер работы, продолжительность рабочего дня, недели или месяца, размер и порядок выплаты ежемесячной заработной платы. Дополнительно в договоре могут быть указаны любые другие условия по вашему усмотрению. Сразу после подписания трудового договора с новым сотрудником вы обязаны произвести выплату заработной платы, если договор заключен на срок не более одного года. Будьте осторожны с бюджетом: если финансы закончатся, вы не сможете нанимать новых сотрудников. Работники приносят вашему предприятию доход, зависящий от их квалификационного разряда: - первый разряд — чистая прибыль 1000 рублей в месяц, - второй разряд — чистая прибыль 2000 рублей в месяц, - третий разряд — чистая прибыль 3000 рублей в месяц, - четвёртый разряд — чистая прибыль 4000 рублей в месяц. Вам выгоднее привлекать сотрудников с более высокими разрядами, так как они принесут большую выгоду. Внимание: если за условный год (10-15 минут игры) вы не достигнете чистой прибыли минимум в 100 тыс. рублей, ваше предприятие признается банкротом, а вы теряете статус предпринимателя и становитесь безработным с минимальным квалификационным разрядом. Ваши оставшиеся активы будут переданы банку. Если сотрудник решит повысить свой квалификационный разряд, он сможет потребовать от вас пересмотреть условия трудового договора и поднять заработную плату. Дополнительный бонус: если в течение года вы заключили трудовые соглашения с пятью и более новыми работниками, ваша общая прибыль увеличится на 10%. Используйте предоставленную инструкцию ответственно!	
--	--	--

Продолжение таблицы 2

	Инструкция сотруднику службы повышения квалификации. Вы — ответственный представитель службы повышения квалификации. Ваша обязанность — следить за тем, чтобы повышение квалификации происходило строго в соответствии с установленными правилами. Обратите внимание: сотрудники могут проходить повышение квалификации только при наличии достаточного остатка денежных средств на своем личном счету. Цена обучения следующая: - переход на второй квалификационный разряд — 2500 рублей, - переход на третий квалификационный разряд — 5000 рублей, - переход на четвертый квалификационный разряд — 10000 рублей, Перед оформлением сертификата убедитесь, что нужная сумма списывается с личного счёта сотрудника. Только после подтверждения оплаты вы можете выдавать документ о повышении разряда. Помните: будьте предельно внимательны и соблюдайте установленный порядок работы. Инструкция служащему банка. Вы — контролирующий сотрудник банка, ответственный за точность учета финансов всех участников игры. Ваша задача — следить за правильным заполнением каждым участником финансового лицевого счета. Участники обязаны записывать все поступления и расходы в специальную таблицу, указывая строки прихода, расхода и текущего остатка. Форма записи должна быть четкой и аккуратной. Вы наделены полномочиями проверять состояние лицевых счетов у любого игрока. Если обнаружите нарушения или некорректные данные, вы вправе применить штрафные санкции. Штраф рассчитывается как процент от оставшейся суммы на счету нарушителя и варьируется от 2 до 10%. Используйте эти полномочия осторожно и справедливо. Обязательно обратите внимание игроков на необходимость правильного ведения отчетности. Любой участник обязан своевременно вносить всю финансовую информацию в лицевой счет, иначе возможны штрафы. Как оформить лицевой счет? Строки таблицы лицевого счета содержат следующую информацию: дата, приход, расход, остаток.	
--	--	--

Продолжение таблицы 3

	Есть ли у кого-нибудь вопросы? Задавайте, если что-то непонятно. Начинаем отсчет времени. Наш финансовый год стартует сейчас и продлится двадцать минут. Переходим к подведению предварительных итогов. Предприниматель подсчитывает количество принятых на работу сотрудников, их квалификационные уровни и суммарную годовую прибыль, полученную от их труда. Годовая прибыль вычисляется исходя из установленного тарифа: работник 1-го разряда приносит 1000 рублей в месяц, 2-го — 2000 рублей, 3-го — 3000 рублей, 4-го — 4000 рублей. Итоговая прибыль за год получается умножением месячной прибыли на 12 месяцев. Если прибыль предпринимателя за год составила менее 100000 рублей, он объявляется банкротом и переходит в категорию работников с правом трудоустроиться заново. Работник оценивает свои доходы, суммируя денежные средства на своем лицевом счете. Тот, кто сумел заработать за год 150000 рублей и более, может зарегистрироваться как предприниматель, заплатив банку взнос в размере 100000 рублей. Наступает новый финансовый год. У вас есть возможность обновить контракты, уволиться с прежнего места работы и найти более выгодные варианты занятости. Год подошел к концу, начинаем подводить окончательные итоги. Сообщите, какую сумму заработали.»	
Подведение итогов. 10 мин.	«Итак, вы большие молодцы! На сегодняшнем занятии вы узнали, что при поступлении на работу заключается трудовой контракт в 2 экземплярах, что есть статус безработного, из которого можно выбраться, а переквалифицироваться нужно в отдельных службах, а если вы станете предпринимателем и будете неправильно вести лицевой счет, получите штраф. Всем спасибо за участие в игре, до свидания!»	Озвучивание важных выводов, которые можно сделать из игры. Прощание со студентами.

Для проверки эффективности применения активных и интерактивных методов перед началом занятий был проведен входной контроль в виде теста, состоящего из 8 простых вопросов по теме, а после проведения лекции и практического занятия также был дан тест, который состоял из 15 вопросов, существенно сложнее входных (прил. Б, В).

На рисунке 1 представлена доля правильных ответов на входной тест.

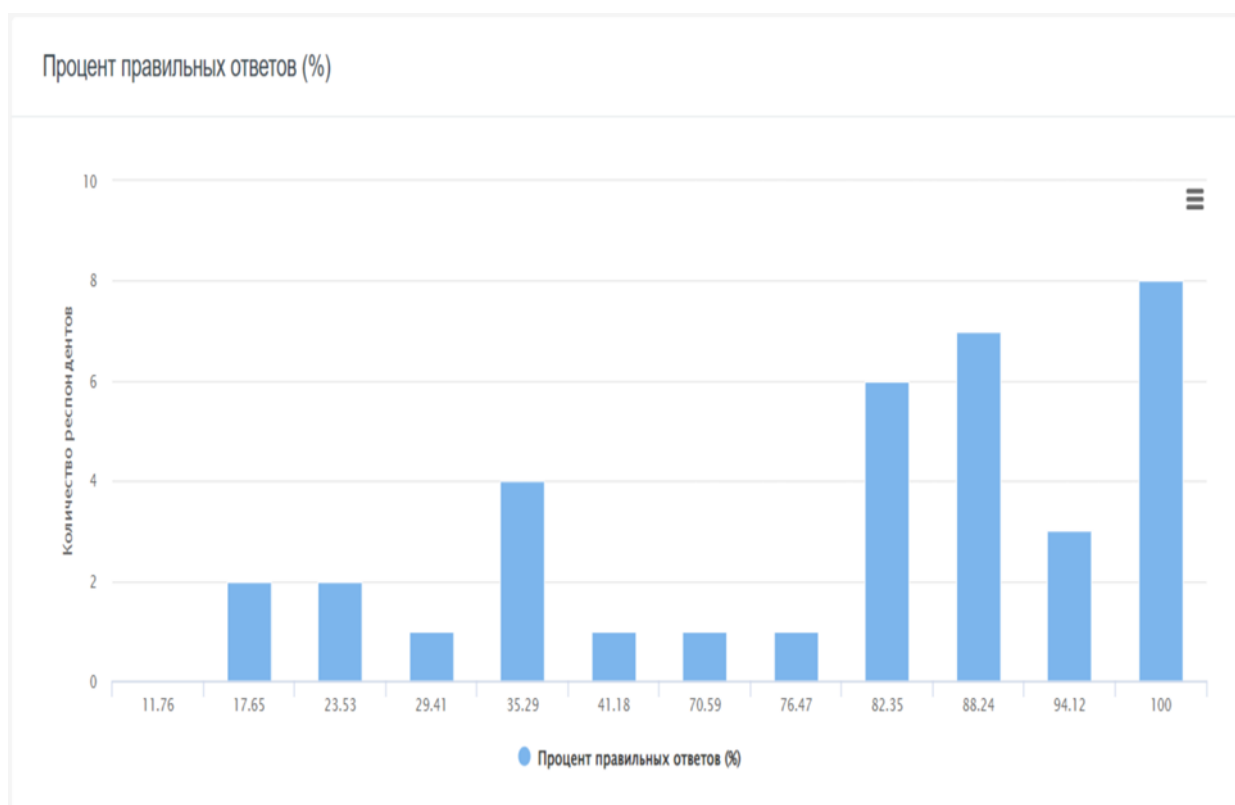


Рисунок 1 - Процент правильных ответов входного теста

Результаты первого теста представим в таблице 4.

Таблица 4 – Результаты первого теста

Процент правильных ответов	Количество учащихся
18	2
24	2
29	1
35	4
41	1
71	1
76	1
82	6
88	7
94	3
100	8

На рисунке 2 представлена доля правильных ответов на итоговый тест.

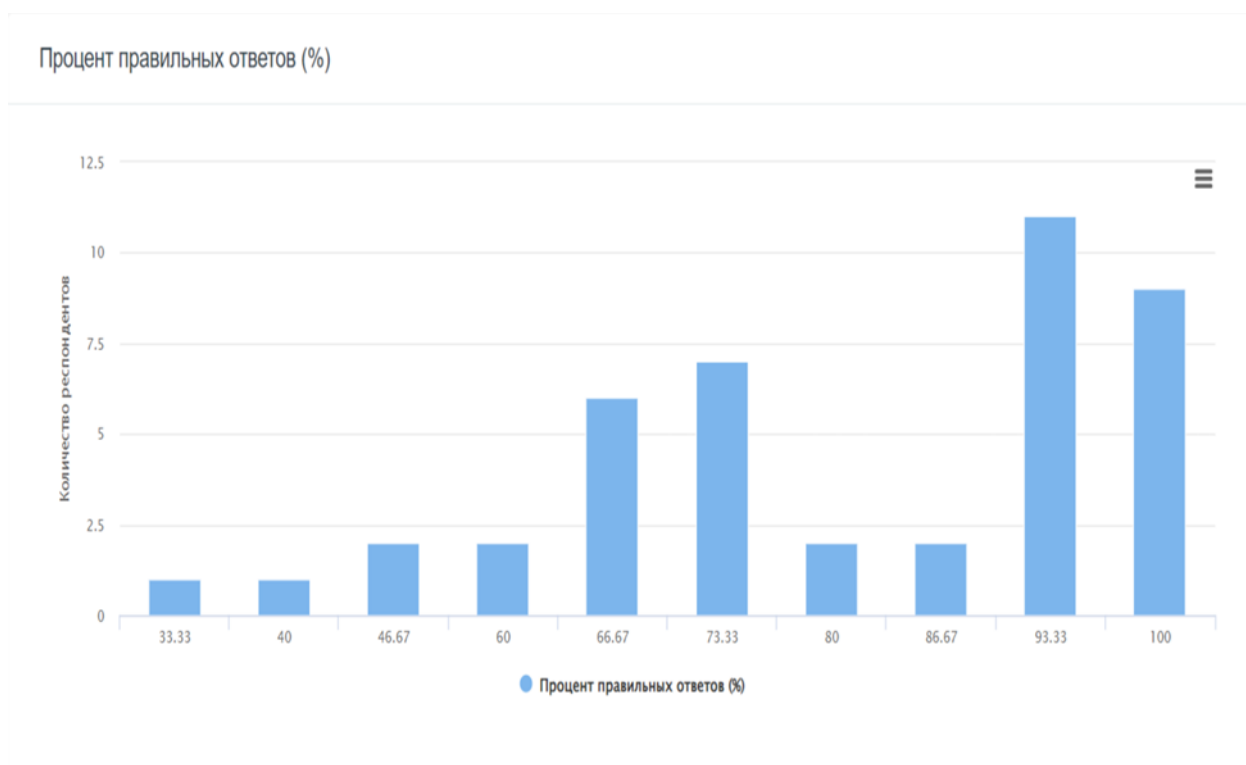


Рисунок 2 - Процент правильных ответов итогового теста

Представим в таблице 3 результаты итогового теста:

Таблица 3 – Результаты итогового теста

Количество правильных ответов	Количество учащихся
33	1
40	1
47	2
60	2
67	6
73	7
80	2
87	2
93	11
100	9

Сравним результаты тестов: больше 50% правильных ответов в начальном тесте дали 26 учащихся, а в итоговом тесте – 39 учащихся. Таким образом, исходя из результатов, можно сделать вывод об эффективности использования активных и интерактивных методов. Несмотря на то, что в итоговом тесте вопросов было больше и они были сложнее, виден прогресс. Обучающиеся успешно освоили тему «Рынок труда и безработица», в чем значительную роль сыграло применение активных и интерактивных методов обучения.

Экспериментальная работа подтвердила гипотезу исследования - если на занятиях применять активные и интерактивные методы обучения, то это способствует лучшему усвоению знаний. Действительно, уроки, включающих активные и интерактивные методы обучения, оживляют и активизируют учебный процесс, повышают успеваемость обучающихся.

3.2 Методические рекомендации по подготовке занятий с активными и интерактивными методами обучения

Анализ литературы и опыта работы педагогов, разработки уроков с использованием активных и интерактивных методов обучения, собственная практика проведения уроков позволяет сформировать методические рекомендации при подготовке занятий по применению активных и интерактивных методов обучения.

Перед началом планирования определите конкретные цели урока, ориентированные на развитие познавательной активности учащихся, формирование коммуникативных компетенций и способности решать практические задачи.

Проведение уроков с использованием интерактивных методов обучения может быть построено на принципах безотметочного оценивания обучающихся, поскольку такая форма способствует созданию благоприятной творческой обстановки. Во-первых, при коллективной работе довольно сложно объективно оценить вклад каждого участника группы отдельно, особенно учитывая индивидуальный темп освоения материала каждым ребенком. А во-вторых, именно свободный творческий поиск и атмосфера открытости являются мощнейшими факторами, мотивирующими студентов активно проявлять себя интеллектуально и творчески. Такой подход освобождает студентов от страха перед неудачей, поощряет смелость высказывать оригинальные идеи и стимулирует интерес к познанию нового. Без отметки учащиеся получают возможность свободно экспериментировать, рисковать и пробовать различные подходы к решению задач, осознавая ценность своего личного вклада в общий образовательный процесс.

При применении активных и интерактивных методов обучения ключевая позиция принадлежит самим учащимся, а не преподавателю. Учащиеся становятся основными действующими лицами образовательного процесса, проявляя высокую степень самостоятельности и инициативности. Преподаватель же переходит от роли традиционного лектора к позиции наставника-тьютора, выполняющего функции куратора и консультанта. Его задача заключается в направлении, поддержке и сопровождении самостоятельной деятельности учащихся, создании условий для реализации творческого потенциала, помощи в разрешении возникающих трудностей и обеспечении качественной обратной связи. Таким образом, педагог становится посредником между знаниями и учениками, помогающим последним самостоятельно достигать поставленных целей, приобретать умения критически осмысливать информацию и эффективно взаимодействовать друг с другом.

Перед началом урока преподаватель должен подробно объяснить правила и условия использования выбранного интерактивного или активного метода обучения, обозначив четкую структуру предстоящей работы и критерии успешности выполнения задания. Далее организовать пространство класса, распределяя участников по группам либо предоставляя каждому индивидуальное задание. Важной задачей преподавателя является контроль соблюдения временных рамок и последовательности действий, чтобы обеспечить равномерное продвижение всех групп или отдельных учеников вперед. В завершение занятия рекомендуется проводить процедуру рефлексии, позволяющую участникам поделиться своими впечатлениями, результатами и возникшими трудностями, проанализировать полученный опыт и сформулировать выводы. Такая организация помогает повысить эффективность урока, создать комфортные условия для активной вовлеченности учащихся и достичь наилучших результатов обучения.

Для успешного внедрения активных и интерактивных методов обучения важно соблюдать постепенность перехода от простых методик к

более сложным, избегая тем самым возможного недовольства или отрицательного отношения со стороны учащихся. Начав с простейших приемов, постепенно увеличивайте сложность используемых техник, давая студентам возможность адаптироваться и приобрести необходимые навыки. Например, хорошим стартом станет техника мозгового штурма, которая не требует значительных усилий и легко воспринимается большинством учеников. Затем можно переходить к более комплексным приемам, таким как сценарное моделирование исторических ситуаций или социальных ролей, которое предполагает глубокий анализ информации и развивает аналитическое мышление. Постепенное освоение новых методов повышает уверенность учащихся в собственных силах, формирует устойчивый интерес к учебе и обеспечивает достижение высоких образовательных результатов.

Рекомендуется ограничивать количество применяемых методов на одном занятии двумя-тремя наиболее подходящими для достижения конкретных педагогических целей, тщательно выбирая их исходя из специфики изучаемого материала и уровня подготовки учащихся. Важно помнить, что первые попытки интеграции активных и интерактивных подходов могут сопровождаться рядом организационных затруднений, устранение которых во многом определяется качеством предварительной инструкции преподавателя. Выбор метода зависит не только от поставленной образовательной задачи, но и от личностных характеристик учащихся, их способностей и предпочтений. Однако стоит понимать, что даже самый удачный подбор методики не гарантирует мгновенного появления значимых метапредметных результатов.

Подготовка к проведению уроков с использованием активных и интерактивных методов требует серьезной предварительной работы, включающей сбор необходимой информационно-методической базы, составление подробного плана занятия и обеспечение эффективной подачи справочных материалов учащимся. Преподаватель играет важную роль координатора в учебном процессе, организуя совместную деятельность

учащихся, контролируя выполнение ими предложенных заданий и направляя усилия на достижение поставленных целей. Помимо существующих методик, учитель имеет право создавать собственные уникальные авторские техники и приемы, соответствующие целям конкретного урока, демонстрируя свою креативность и готовность к инновациям.

Таким образом, подготовка занятий с интеграцией интерактивных и активных методов создает дополнительные возможности для комплексного решения учебных задач, позволяя комбинировать разные способы подачи материала и активизировать учебную деятельность школьников, повышая их заинтересованность предметом и развивая важные компетенции.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовании рассмотрены теоретические и практические аспекты обучения с помощью активных и интерактивных методов обучения.

Объектом исследования выступал образовательный процесс в системе среднего профессионального образования на примере ЛФ ПНИПУ, целью исследования выступало определение и обоснование эффективности использования активных и интерактивных методов обучения в образовательном процессе среднего профессионального образования. Цель была достигнута.

Для этого были решены следующие задачи:

- изучена и проанализирована литература по активным и интерактивным методам обучения, выяснена их сущность, классификация и особенности применения в СПО,
- описано существующее состояние образовательного процесса в Лысьвенском филиале ПНИПУ,
- проанализированы применяемые методы на примере РПД «Обществознание»,
- проведен эксперимент по проверке эффективности применения активных и интерактивных методов,
- разработаны методические рекомендации для педагогов для использования активных и интерактивных методов обучения в преподавательской деятельности.

Полученные результаты показали, что активное и интерактивное обучение существенно повышает заинтересованность студентов в изучении предметов, улучшает усвоение знаний и формирует полезные профессиональные навыки. Опыт внедрения активных методов подтвердил их высокую эффективность, продемонстрировав положительную динамику успеваемости студентов и увеличение их удовлетворённости качеством образовательного процесса.

Достоверность полученных результатов обоснована применением

валидных методов сбора и обработки данных, проведением контрольных измерений и сопоставительным анализом академических достижений студентов экспериментальной и контрольной групп.

Решение поставленных задач осуществлялось посредством комплексного подхода, сочетающего изучение специальной литературы, анализ текущих практик и экспериментальные наблюдения.

Предлагаемое решение обеспечивает комплексное воздействие на образовательный процесс, улучшая качество подготовки специалистов и повышая конкурентоспособность выпускников на рынке труда. Результаты исследования имеют широкое поле применения, включая другие учреждения среднего профессионального образования и программы дополнительного профессионального образования.

Рекомендуемые меры могут быть реализованы при соблюдении ряда организационных условий, среди которых выделяются необходимость повышения квалификации преподавательского состава, оснащенность учебных аудиторий современным оборудованием и поддержка руководства учебного заведения в вопросах внедрения инновационных методик.

Таким образом, данная выпускная квалификационная работа предлагает эффективные пути повышения качества образования в системе СПО, создает реальные предпосылки для дальнейшей модернизации учебного процесса и имеет важное значение для дальнейшего совершенствования образовательных учреждений данного профиля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анисимов, О.С. Развивающие игры. Игротехника. Методология / О.С. Анисимов. – Москва : Б.и., 2006. – 487 с.
2. Арутюнов, Ю. С. О классификации методов активного обучения / Ю. С. Арутюнов, И. В. Борисова, С. Г. Колесниченко, И. В. Бражников, А. А. Соловьева // Применение активных методов обучения в учебном процессе. Рига. 1983. С. 36–39.
3. Арунова, Ж.К. Интерактивный метод обучения — это метод, предполагающий взаимодействие между педагогом и студентами / Ж.К. Арунова // Вестник Кыргызского Государственного Университета Имени И. Арабаева. – 2020. – № 1. – С. 78-81. – ISSN 1694-7851
4. Бабанский Ю.К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе / Ю.К. Бабанский – М.: Просвещение, 2003. – 541 с.
5. Бадмаев, Б. Ц. Словарь терминов системы высшего медицинского образования / Б. Ц. Бадмаев. — М.: ГЭОТАР-Медиа, 2015. — 368 с.
6. Бочарова, М.А. Деловая игра как активный метод обучения студентов организации среднего профессионального образования / М.А. Бочарова, Е.Е. Плотникова // Актуальные вопросы современной науки и образования : Материалы Научной сессии 2022 Борисоглебского филиала ФГБОУ ВО "ВГУ". – Москва : Перо, 2022. – С. 47-53.
7. Бочкарева, Т.Н. Активные методы обучения как новая форма предоставления теоретического материала в образовательном процессе колледжа / Т.Н. Бочкарева, Э.А. Осадчий, И.Ф. Сибгатуллина // Гуманитарные науки : электронный журнал. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktivnye-metody-obucheniya-kak-novaya-forma-predostavleniya-teoreticheskogo-materila-v-obrazovatelnom-protssesse-kolledzha> (дата обращения: 12.04.2025).
8. Булаева, М. Н. Анализ применения активных методов обучения в среднем профессиональном образовании / М. Н. Булаева, О. Н. Филатова, Е.

Н. Мольков // Проблемы современного педагогического образования. – 2025. – № 86-3. – С. 53-55.

9. Голубкова, О. А. Использование активных методов обучения в учебном процессе: учебно-методическое пособие / О.А. Голубкова. СПб.: 1998. 42 с.

10. Емельянов, Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю.Н. Емельянов. – Ленинград : ЛГУ, 1985. – 167 с.

11. Кашлев, С. С. Технология интерактивного обучения студентов педагогике / С. С. Кашлев. Минск: Беларускийверасень, 2005. С. 160-163.

12. Кравченко Н.Н. Применение активных методов обучения при изучении учебных дисциплин в организации среднего профессионального образования / Н.Н. Кравченко // Современное образование: традиции и инновации. 2022. № 2. С. 46–52.

13. Латышина, Д.И. История педагогики : учебное пособие / Д.И. Латышина. – Москва : Гардарики, 2005. – 603 с.

14. Неустроева А.П. Активные методы обучения как способ повышения познавательной деятельности студентов в системе СПО / А.П. Неустроева // Проблемы науки. 2019. № 1 (37). С. 91–92.

15. Нарымбетова З. А. Использование Интерактивные Методы Обучения В Учебном Процессе // Экономика и социум. 2021. №3-2 (82). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-interaktivnye-metody-obucheniya-v-uchebnom-protssesse> (дата обращения: 15.02.2025).

16. Орозбаева, О.К. Интерактивные Методы Обучения В Юридических Дисциплинах: Кейс-Методы И Ролевые Игры / О.К. Орозбаева // Вестник Ошского Государственного Университета. Право. – 2024. – Т. 2, № 5. – С. 160-167. – ISSN 1694-8661

17. Панина, Т. С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. М.: Центр «Академия», 2008. 176 с.

18. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение : Учебно-методическое пособие / А.П. Панфилова. –

Москва : Издат-во Академии народного хозяйства, 2008. – 192 с.

19. Педагогический энциклопедический словарь / Гл. ред. Б. М. Бим-Бад; Редкол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова и др.

20. Перфилова М. А. Этапы становления методов активизации обучения // Записки Горного института. 2010. №. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-stanovleniya-metodov-aktivizatsiiobucheniya> (дата обращения: 05.05.2025).

21. Петрушин, В.И, Педагогика и психология высшей школы / В.И, Петрушин. – Москва : Логос, 2006. – 448 с.

22. Положение о ЛФ ПНИПУ, утв. приказом ректора ПНИПУ от 29.04.2021 – Пермь, 2021-11с.

23. Ременцов, А. Н. Активные методы обучения как способ повышения показателей успеваемости обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования / А. Н. Ременцов, И. В. Фадеев // Ученые записки Орловского государственного университета. – 2024. – № 1(102). – С. 309-313.

24. Садыков Тимур Мейрамович История развития интерактивных технологий // Проблемы современного образования. 2016. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/istoriya-razvitiya-interaktivnyh-tehnologiy> (дата обращения: 05.05.2025).

25. Скаткин, М.Н. Проблемы современной дидактики / М.Н. Скаткин. – Москва : Педагогика, 1984. – 95 с.

26. Сластенин, В.А. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов. – Москва : Академия, 2002. – 576 с.

27. Смолкин, А.М. Организация учебно-воспитательного процесса / А.М. Смолкин. – Москва : Наука, 1990. – 176 с.

28. Устав ПНИПУ, утв. приказом Минобрнауки России от 02.04.2021 № 123. — Пермь, 2021. — 48 с.

29. Харханова, Г.С. Интерактивные методы обучения как средство

формирования мотивации конфликта у школьников : специальность 13.00.01
Общая педагогика, история педагогики и образования : автореферат
диссертации на соискание кандидат педагогических наук / Харханова Галина
Сергеевна. – Калининград, 1999. – 142 с.

30. Чечет В.В. Активные методы обучения в педагогическом
образовании: учеб.-метод. пособие / В.В. Чечет, С.Н. Захарова. Минск: БГУ,
2015. 127 с.

31. Щедровицкий, Г.П. Организационно-деятельностные игры и их
социальные функции / Г.П. Щедровицкий. – Москва : Просвещение, 1981. –
125 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

План-конспект урока теоретического обучения

Специальность обучающихся: 09.02.07 «Информационные системы и программирование», 13.02.07 «Электроснабжение».

Курс:1.

Дисциплина: обществознание.

Тема по РПД: «Экономическая жизнь общества».

Тема урока: «Рынок труда и безработица».

Тип урока: комбинированный.

Цели урока:

- образовательная: сформировать у учащихся представления о понятиях рынка труда, прожиточного минимума, безработицы, ее причины и виды.
- развивающая: создать условия для развития умений и навыков сравнения, анализа, самостоятельной интерпретации экономической ситуации.
- воспитательная: способствовать социальной адаптации учащихся к жизни в современном обществе.

Методы обучения: эвристический, наглядный, «Лови ошибку», синквейн, «Согласен – не согласен», анализ конкретных ситуаций, телеграмма.

Оборудование: презентация.

Таблица 3 – План-конспект урока теоретического обучения

Этапы урока, затраты времени	Содержание учебного материала	Описание методики осуществления учебных действий
Организационный этап. 5 мин.	«Здравствуйте, ребята, все заняли свои места, присаживайтесь. Проверим посещаемость, в это время просьба не разговаривать, чтобы я слышала ваши ответы».	Взаимное приветствие педагога и обучающихся. Включение презентации.
Актуализация. 5 мин.	«Итак, приступим к изучению новой и интересной темы. Перед вами представлены на слайде факторы производства, среди которых один лишний, а одного не хватает. Назовите их».	Использование активного метода «Лови ошибку». Учащиеся называют лишним фактором ценные бумаги, а недостающим – труд.
Основная часть. 65 мин.	«Правильно, труд. Труд – один из главных факторов производства, от него зависит, как будут использоваться другие факторы – земля, капитал, предпринимательские способности, информация. Все мы владеем своим трудом, независимо от наличия недвижимости или материальных благ. Каждый человек обладает способностью работать, продавать свое умение и получать за это оплату. Этот обмен трудовых ресурсов на денежные средства образует особый вид рынка — рынок труда, о котором пойдет речь сегодня. Записываем тему урока. Что такое рынок труда? Рынок труда представляет собой систему экономических взаимоотношений, направленных на покупку и продажу рабочих сил. Рабочая сила — это физическая и интеллектуальная способность человека осуществлять трудовую деятельность, характеризующаяся уровнем квалификации, опытом и производительностью труда. Главными субъектами рынка труда выступают две категории лиц.	Учащиеся записывают тему урока. Учащиеся конспектируют основные понятия.

Продолжение таблицы 3

	Работники, обеспечивающие предложение труда, Работодатели, создающие спрос на рабочую силу. Теперь давайте рассмотрим термины "работник" и "работодатель" согласно Трудовому кодексу РФ. Работник. Согласно статье 20 ТК РФ, работник — это физическое лицо, заключившее договор с работодателем и приступившее к выполнению определенных трудовых функций. Возраст начала трудоустройства составляет 16 лет. Работодатель. Физическое или юридическое лицо (например, предприятие, учреждение), осуществляющее привлечение работников для выполнения возложенных обязательств. Именно работодатель выступает инициатором заключения договора найма. Помимо механизмов спроса и предложения на рынке действует еще один важный элемент — стоимость ресурса, выраженная в денежной форме. На рынке труда эта величина называется заработной платой. Заработная плата — это финансовое вознаграждение за выполненный труд. Она варьируется в зависимости от сложности выполняемой работы, объема рабочего времени, уровня профессионализма и квалификации сотрудника. Можно выделить два вида заработной платы. Номинальная зарплата - сумма денежных средств, выплаченная сотруднику за определенный промежуток времени (месяц, неделю). Например, электрик получает ежемесячно 60 тысяч рублей — это его номинальная зарплата. Реальная зарплата - покупательная способность полученных денежных средств, определяемая количеством товаров и услуг, которые сотрудник способен купить на полученную зарплату в конкретный временной отрезок. Согласно статье 133 ТК РФ, государство устанавливает минимальный размер оплаты труда (МРОТ), который одинаков на всей территории страны и не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособного	
--	---	--

	гражданина.	
--	-------------	--

Продолжение таблицы 3

	А теперь вспомним актуальные данные: знаете ли вы, какой была величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в 2025 году? Перейдем к рассмотрению следующего вопроса: требованиям к выплате заработной платы. Условия выплаты заработной платы строго регулируются законодательством Российской Федерации и изложены в статьях Трудового кодекса. Рассмотрим основные требования подробнее. Порядок выплаты заработной платы. Статья 136 ТК РФ обязывает работодателей регулярно выплачивать сотрудникам заработную плату минимум дважды в месяц, причем срок каждой выплаты не должен превышать 15 календарных дней с момента завершения соответствующего периода начисления. Если установленная договором дата выдачи зарплаты приходится на праздничный или выходной день, выплата производится заранее, непосредственно перед выходным днем. Нарушение сроков выплат влечет административную ответственность, включая штрафы для работодателя. Оплата труда сотрудников регулируется статьей 131 ТК РФ и предусматривает следующие возможные варианты расчета. Денежная оплата. Выплата осуществляется денежными средствами в национальной валюте Российской Федерации (рублях). Неденежная (натуральная) оплата. Допускается выдача части заработка продукцией предприятия, производящей товары народного потребления или пищевые изделия. Например, сотрудники кондитерской фабрики могут получать часть зарплаты конфетами собственного производства. Однако натуральная форма оплаты подчиняется строгим правилам: - натуральное вознаграждение возможно исключительно с согласия самого работника, подписавшего добровольное согласие, - доля натуральных выплат не должна превышать 20% от общей суммы ежемесячного дохода, - продукция, выдаваемая взамен денег, должна иметь потребительскую ценность и соответствовать нормам безопасности и санитарии.	
--	---	--

Продолжение таблицы 3

	Кроме того, стоимость предоставляемых продуктов не должна существенно отличаться от рыночной стоимости аналогичных товаров в данном регионе. Запрещено выдавать зарплату следующим способами: - бонами, кредитными билетами или иными аналогичными финансовыми инструментами, - алкогольными напитками любого типа и крепости, - ядовитыми или токсичными материалами, - боеприпасами и огнестрельным оружием, - купонами, векселями или любыми видами долговых расписок, - товарами, обращение которых ограничено или запрещено на территории Российской Федерации. Таким образом, соблюдение указанных норм и требований обеспечит законное и справедливое оформление финансовых расчетов между работниками и работодателями. Далее разберем вопрос о системах труда в России. Российское законодательство допускает применение нескольких систем оплаты труда, среди которых важнейшей считается тарифная система, предусмотренная статьей 143 Трудового кодекса РФ. Для выбора конкретной схемы работодателям предоставляется свобода устанавливать оплату труда в зависимости от фактических показателей: повременную, сдельную или комбинированную форму. Рассмотрим каждую из возможных схем подробнее. Повременная система оплаты труда. Эта схема основана на оплате за фактически отработанные часы или дни. Она делится на два варианта: - простая повременная: оплачиваются рабочие часы вне зависимости от результата труда. К примеру, заработок рекламного агента может рассчитываться исходя из ставки за час, скажем, 200 рублей за каждый рабочий час, независимо от количества распространённых флаеров. - окладная система: сотрудникам выплачивается фиксированная сумма за полный рабочий месяц.	
--	---	--

Продолжение таблицы 3

	Важно отметить, что при выборе повременной оплаты работодатели обязаны придерживаться нормативных актов, касающихся продолжительности рабочего времени, установленных статьей 91 ТК РФ (не более 40 часов в неделю и максимум 8 часов ежедневно). Сдельная система оплаты труда. Здесь заработная плата рассчитывается исходя из достигнутых сотрудником количественных результатов. Чем больше произведено изделий или выполнено заказов, тем выше итоговая зарплата. Система подходит там, где производительность измерима, например, на производстве. Смешанная система оплаты труда. Данная схема объединяет элементы разных видов оплат, сочетая повременную и сдельную составляющие. Вот некоторые разновидности. Сдельно-премиальная система: расчет включает базовое вознаграждение за произведённую продукцию и премии за качественное выполнение планов или отсутствие дефектов. Здесь критериями премирования служат показатели эффективности, устанавливаемые работодателем индивидуально. Повременно-сдельная система: предполагает наличие оклада и надбавок за превышение установленной нормы выработки. Типичный случай — специалист по установке спутниковых антенн и интернет-соединений, имеющий фиксированный оклад (например, 30 тыс. рублей) и премию за каждое дополнительное подключение свыше установленного лимита (допустим, 1 тыс. рублей за одного клиента). Повременно-премиальная система: основывается на сочетании постоянного оклада и дополнительного материального поощрения за особые успехи. Обычно используется менеджерами по продажам, где базовый оклад низкий, а основная доля заработка представлена премиями за выполнение планов и ключевых показателей эффективности. Общие аспекты налогообложения и страховых взносов. Независимо от выбранной системы оплаты труда, работодатель обязан удерживать налог на доходы физических лиц (НДФЛ) и уплачивать социальные взносы.	
--	---	--

Продолжение таблицы 3

	Дополнительно отметим важность стимулирующих выплат, служащих действенным инструментом повышения эффективности труда. Хотя законодательство не содержит точного перечня стимулирующих мер, каждая компания вправе разрабатывать собственную политику премирования, направленную на повышение мотивации персонала. Итак, давайте выполним небольшое задание. Вы умеете составлять синквейны? Синквейн – это стихотворение из 5 строк. Первая строчка — это тема синквейна, представленная одним словом (обязательно существительным). Вторая строка состоит из двух слов, раскрывающих основную тему, описывающих её. Это должны быть прилагательные. Допускается использование причастий. В третьей строчке посредством использования трех глаголов или деепричастий описываются действия, относящиеся теме синквейна. Четвёртая строка — это фраза, при помощи которой составляющий высказывает своё отношение к теме. Пятая строчка — одно слово, которое представляет собой итог, резюме. Задание – составить синквейн на тему «Зарплата». Молодцы! Далее мы поговорим о профсоюзах. Профсоюз — это независимое некоммерческое объединение граждан, связанное общими производственными и профессиональными интересами, целью которого является защита и представительство их социально-трудовых прав и интересов (статья 2 Федерального закона № 10-ФЗ «О профессиональных союзах»). Главная цель существования профсоюза — защитить права и интересы работников в области трудовых отношений. Основной функцией такого объединения является предупредительная и восстановительная деятельность, направленная на предотвращение нарушений прав работников и восстановление нарушенных прав, а также привлечение виновных к ответственности.	Использование активного метода «Синквейн». Объяснение задания. Выполнение задания учащимися. Заслушивание нескольких ответов.
--	---	--

Продолжение таблицы 3

	Среди них: - привлечение работников к переработкам и сверхурочным работам, кроме случаев, прямо оговоренных частью 3 статьи 99 Трудового Кодекса РФ, - разделение рабочего дня на отдельные части (статья 105 ТК РФ), - назначение дежурств в праздники и официальные выходные дни (кроме особых обстоятельств, предусмотренных статьями 113 ТК РФ), - утверждение ежегодного графика предоставления оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ), - установление размеров заработной платы (статья 135 ТК РФ), - определение порядка оформления расчетных ведомостей (статья 136 ТК РФ), - регулирование вопроса установления и распределения компенсационных и стимулирующих выплат (статья 144 ТК РФ), - определять размеры дополнительной оплаты за тяжелые и опасные условия труда (статья 147 ТК РФ), Другая важная функция профсоюзов носит социальный характер и направлена на предоставление материальной и иной поддержки своим членам. Основные задачи профсоюзной организации включают: - повышение жизненного уровня работников путем внесения предложений и влияния на принятие соответствующих государственных решений, - участие в разработке законопроектов и нормативно-правовых документов, затрагивающих сферу трудовых отношений, - представительство интересов работников в переговорах с работодателями, заключение коллективных договоров и соглашений, контроль исполнения принятых обязательств, - контроль за соблюдением трудовых прав и защитой здоровья работников, - оказание юридической консультации, помощь в оформлении жалоб и обращений, содействие разрешению конфликтов и разногласий.	
--	---	--

Продолжение таблицы 3

	Таким образом, профсоюз призван защищать права и улучшать качество жизни работников, способствовать достижению социального мира и справедливости в отношениях между сотрудниками и руководством предприятий. Далее мы обратим внимание на изучение важнейших понятий, связанных с вопросами занятости и безработицы. Занятость — это общественно полезная деятельность граждан, осуществляемая в рамках действующего российского законодательства и приносящая людям стабильный доход или заработок. Занятые лица заняты деятельностью, соответствующей их профессиональной квалификации и интересам, что позволяет обеспечивать потребности как личные, так и общественные. Безработица, напротив, означает ситуацию, когда граждане, способные и желающие работать, не находят подходящего места занятости. Причины безработицы разнообразны: экономические кризисы, структурные изменения экономики, недостаточная профессиональная подготовка, региональные диспропорции и многие другие факторы. К официально признанным безработным относятся граждане, которые соответствуют следующим критериям: не имеют постоянной работы и регулярного заработка, официально зарегистрировались в службе занятости для поиска новой должности, активно ведут поиски работы и готовы немедленно приступить к труду. Тем не менее, существуют исключения, при которых статус безработного не присваивается: лица младше 16 лет; пенсионеры, получающие пенсию по возрасту; граждане, добровольно отказавшиеся от предложенных службой занятости вакансий в течение десяти дней после обращения; те, кто не посетил службу занятости в указанный срок для подбора вакансии или регистрации статуса безработного; осужденные судом к обязательным исправительным работам или отбыванию наказания в местах лишения свободы.	
--	---	--

Продолжение таблицы 3

	Давайте проверим ваше понимание пройденного материала на практике. Ваше задание — внимательно изучить представленные ситуации и аргументированно ответить на вопросы, основываясь на нашем предыдущем материале. Вопросы для анализа: Домохозяйка Мария занимается воспитанием двоих маленьких детей и материально содержится мужем. Может ли она считаться безработной? Коля Андрианов — студент вуза, живет на средства, выделяемые родителями. Является ли он безработным? Рома, которому исполнилось 14 лет, не имеет официального трудоустройства, однако хотел бы устроиться на работу. Считается ли он безработным? Молодцы! Перейдем к причинам безработицы. Причины безработицы многообразны и могут проявляться в различных формах. Рассмотрим основные из них: Автоматизация производственных процессов. Современные технологии позволяют заменить человеческий труд машинным, что приводит к высвобождению избыточной рабочей силы. Экономический цикл. Периодические колебания экономической активности вызывают циклы подъёмов и спадов, влияя на потребность компаний в персонале. Политика государства и профсоюзов. Государственное регулирование минимальной заработной платы может привести к увеличению расходов работодателей, вследствие чего снижается спрос на работников. Сезонные колебания. Некоторые сектора экономики подвержены значительным изменениям спроса в зависимости от сезона, что вызывает временные увольнения или сокращение штата. Демографические сдвиги. Рост численности населения в трудоспособном возрасте увеличивает число соискателей.	Использование активного метода «Согласен – не согласен».
--	---	---

Продолжение таблицы 3

	Существует несколько видов безработицы. Фрикционная безработица. Временная ситуация, когда люди временно остаются без работы, переходя с одной должности на другую. Это связано с поиском лучшей работы, переездом или сменой профессии. Продолжительность такого периода обычно составляет около 1–3 месяцев. Структурная безработица. Когда экономика претерпевает серьезные изменения структуры спроса на профессию, возникают трудности адаптации специалистов устаревших профессий к новым требованиям рынка труда. Причинами могут быть автоматизация производств, изменение приоритетов бизнеса или регионализация промышленности. Сезонная безработица. Наблюдается в тех сферах деятельности, которые испытывают значительные колебания спроса в зависимости от погодных условий или туристического сезона. Ярким примером является сфера туризма, строительства и сельского хозяйства. Циклическая безработица. Появляется в периоды экономических кризисов и снижения деловой активности, когда компании вынуждены уменьшать численность персонала или вовсе прекращать свою деятельность. Каждому виду безработицы присущи характерные признаки и последствия, понимание которых необходимо для эффективного управления рынком труда и принятия адекватных мер по снижению негативных последствий безработицы. Итак, последним заданием будет составить таблицу, распределив ситуации по видам безработицы. Даю вам на это 15 минут, далее проверяем. Мастера-стеклодувы потеряли работу много лет назад после введения специального оборудования для массового производства стеклянных изделий (структурная безработица). Сотрудники обувной фабрики лишились работы из-за ухудшения финансового положения предприятия в результате общего экономического кризиса (циклическая безработица). Руководитель водного парка развлечений зимой не имеет доходов.	Использование активного метода «Анализ конкретных ситуаций».
--	--	---

Продолжение таблицы 3

	Ольга, работавшая ткачихой на фабрике в Иваново, вынуждена была покинуть работу из-за значительного сокращения объемов производства (циклическая безработица). Молодой специалист Кирилл, окончивший колледж по специальности сварщик, долго искал подходящее место работы после выпуска (фрикционная безработица). Жители прибрежного региона D летом активно задействованы в обслуживании туристов, привлекая дополнительный персонал из других областей, тогда как зимой многие местные жители оказываются без работы (сезонная безработица). Шахтер Владимир потерял работу после закрытия угольной шахты в связи с развитием альтернативных источников энергии (структурная безработица). Молодцы! Все хорошо справились! Также нельзя не упомянуть о том, как государство борется с безработицей и какие меры предпринимает, можно ли ждать помощи от государства, если окажешься в такой ситуации. Государственные инициативы по борьбе с безработицей оказывают значительное влияние на стабильность как экономики, так и общества в целом. Для преодоления безработицы правительство реализует разнообразные программы поддержки занятости и поощрения предпринимательской деятельности, направленные на стимулирование экономического роста и улучшение благосостояния граждан. Наиболее распространённой формой содействия занятости является программа переподготовки и профессионального обучения. Государство выделяет финансирование на образовательные курсы и семинары для потерявших работу граждан, желающих изменить квалификацию или освоить новую профессию. Благодаря этому люди приобретают нужные навыки и повышают шансы на трудоустройство. Другим эффективным способом уменьшения безработицы является временное создание рабочих мест.	
--	---	--

Продолжение таблицы 3

	Органы власти инициируют специальные проекты в различных сферах — строительстве, экологии, туризме и других направлениях. Эти мероприятия предоставляют возможность временного трудоустройства для некоторых безработных, стимулируют региональное развитие и создают предпосылки для дальнейшего устойчивого роста экономики. Поддержка предпринимательства — ещё один ключевой инструмент в арсенале государства. Малому и среднему бизнесу предоставляются налоговые льготы, гранты и доступ к финансовым консультациям. Подобные меры стимулируют создание новых рабочих мест, активизируют деловую активность предпринимателей и способствуют расширению экономики. Важным направлением политики занятости является вложение средств в инфраструктуру. Правительственные инвестиции направлены на строительство дорог, мостов, аэропортов, железнодорожных линий и коммуникаций. Строительство создаёт многочисленные рабочие места, улучшает транспортную доступность регионов и привлекает инвесторов. Дополнительной поддержкой для безработных является государственная помощь в виде пособий по безработице. В 2024 году минимальная ставка составляет 1764 рублей, максимальная — 15 044 рублей в месяц. Эти выплаты обеспечивают гражданам минимальные финансовые гарантии, поддерживают их покупательную способность и облегчают поиск нового места работы.	
Подведение итогов. 10 мин.	Если у вас остались какие-то вопросы по теме, задавайте. Отлично, сейчас для закрепления пройденного материала отправьте соседу телеграмму, в которой кратко напишите самое важное, что уяснили с урока и оставьте свое пожелание. Всего доброго! До свидания!»	Ответы на вопросы учащихся. Использование активного метода «Телеграмма».

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Входной тест по теме «Рынок труда и безработица»

1. Какое из перечисленных понятий относится к рынку труда?
 - ликвидность,
 - рабочая сила,
 - экономика,
 - товар.
2. Кто являются основными участниками рынка труда?
 - работник и работодатель,
 - государство,
 - организация,
 - общество.
3. Со сколько лет по общему правилу можно вступать в трудовые отношения?
 - 15,
 - 14,
 - 16,
 - 13.
4. Что выполняет функцию цены на рынке труда?
 - спрос,
 - работник,
 - работодатель,
 - зарплата.
5. Частота выплаты зарплаты работодателем:
 - не реже чем каждые полмесяца,
 - не установлена законом,
 - один раз в месяц,
 - по желанию работодателя.
6. Человек не считается безработным, если он:
 - ожидает выхода на новую работу,

- не работает и ищет работу,
- временно уволен,
- ходит в школу.

7. Место, в котором осуществляется посредничество между предпринимателями и безработными -

- рынок труда,
- администрация,
- центр занятости,
- университет.

8. Основная функция профсоюзов

- защитная,
- регулятивная,
- политическая,
- экономическая.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Итоговый тест по теме «Рынок труда и безработица»

1. Что относится к государственным формам регулирования безработицы?
 - полный запрет на иностранную рабочую силу,
 - поддержка частного предпринимательства,
 - уменьшение работникам зарплаты,
 - применение современных технологий.
2. Президент корпорации, обанкротившийся во время финансово-экономического кризиса пример ... безработицы:
 - циклической,
 - фрикционной,
 - структурной,
 - сезонной.
3. Что такое рынок труда?
 - продажа трудовых вакансий,
 - спрос фирм на работников,
 - система социально-трудовых отношений,
 - аукцион трудовых затрат.
4. Укажите существующий вид заработной платы:
 - посменная,
 - посезонная,
 - повременная,
 - поминутная.
5. Какая безработица носит долгосрочный характер?
 - структурная,
 - сезонная,
 - фрикционная,
 - первичная.
6. Лица, уволенные в связи с переходом предприятия к новым

трудосберегающим технологиям, относятся к категории ... безработных.

- скрытых,
- циклических,
- фрикционных,
- структурных.

7. Выберите верное утверждение насчет натуральной формы оплаты труда:

- она не может составлять более 50% от месячной зарплаты,
- полученные продукты должны подходить для потребления,
- работодатель имеет право поставить сотрудника перед фактом,
- стоимость выданных товаров должна превышать рыночные цены в

регионе.

8. Оплата труда без учёта количества выпаленной работы относится к ... системе.

- окладной,
- простой,
- сдельной,
- смешанной.

9. Гражданин П. нанял строителя для ремонта ванной комнаты в своей квартире. Какой вид зарплаты будет получать строитель?

- повременную,
- тарифную,
- сдельную,
- минимальную.

10. Работник фирмы, который болен гриппом и по этой причине временно не работает, относится к категории

- занятых,
- не входящих в общую численность рабочей силы,
- безработных,

- временно безработных.

11. Что способствует снижению уровня безработицы?

- выплата пособий по безработицы,
- создание программ профессиональной переподготовки,
- повышение МРОТ,
- уменьшение таможенных пошлин.

12. Какой вид зарплаты будет получать адвокат, проводящий консультации гражданам по юридическим вопросам?

- минимальную,
- сдельную,
- повременную,
- тарифную.

13. Занятость населения:

- деятельность граждан, необходимая для своих и общественных потребностей,
- отсутствие свободного времени,
- ограничение экономической свободы,
- безработица.

14. Банкир, уволившийся из-за ссоры с начальством и ищущий работу является примером ... безработицы.

- структурной,
- сезонной,
- циклической,
- фрикционной.

15. Что такое прожиточный минимум?

- пособие по безработице,
- доход, необходимый для основных жизненных потребностей человека,
- минимальная зарплата,
- затраты на еду.

