

**С.Г. Сапегина**  
(Уральский государственный  
лесотехнический университет)

## **СОЧЕТАНИЕ ЭЛЕКТРОННЫХ И ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ**

Использование электронных и интерактивных методов обучения при подготовке студентов очной формы может быть весьма эффективным, причем использование электронных методов позволяет большую часть аудиторного времени использовать для проведения занятий в интерактивной форме.

Слово *интерактив* пришло к нам из английского и образовано от слова *interact* (*inter* – взаимный, *act* – действовать). Интерактивный – способный взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога. Следовательно, интерактивное обучение – это прежде всего диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и студента.

Студент становится полноправным участником учебного процесса, его опыт служит основным источником учебного познания. Преподаватель не дает готовых знаний, но побуждает участников к их самостоятельному поиску.

Например, при изучении дисциплины «Управление персоналом» могут весьма успешно сочетаться следующие методы.

Сочетание электронных и интерактивных лекций. Электронные лекции – это лекционный материал, представленный в электронной форме и «выложенный» на определенном сайте. Накануне аудиторных лекционных занятий студентам дается тема и адрес сайта, на котором размещена данная информация, и предлагается ознакомиться с представленным материалом. В этом случае во время аудиторных лекционных часов появляется возможность обсуждать спорные и неоднозначные вопросы по изучаемой теме, отвечать на вопросы, которые появились у студентов в процессе самостоятельного изучения, приводить примеры, раскрывающие изучаемый материал более глубоко и детально. Следовательно, в данном случае можно перейти от традиционной формы лекции практически «под диктовку» к интерактивной форме, в виде дискуссий и обсуждений.

В качестве интерактивных форм проведения практических занятий подходят такие методы, как деловые и ролевые игры, просмотр

видеороликов и их обсуждение, работа в небольших группах над решением проблемных ситуаций.

Деловые игры – это метод, активизирующий учебную деятельность в условиях ситуаций, направленных на воссоздание и усвоение профессионального опыта, в котором складывается самоуправление поведением. Кроме того, игровая форма формирует навыки профессионального общения. В форме деловых и ролевых игр при изучении дисциплины «Управление персоналом» эффективно осваиваются следующие темы: подбор персонала, проведение собеседований, оценка профессиональных и личностных качеств сотрудников, организация процесса обучения, проведение переговорного процесса, создание и размещение рекламных объявлений об имеющихся вакансиях, мотивация персонала и другие.

Просмотр и обсуждение видеоматериалов позволяют детально проработать вопросы, связанные с управлением конфликтами и стрессами, адаптацией новых сотрудников на рабочем месте, организацией рабочего места и т. д.

Использование электронных технологий в виде размещения на специальных сайтах заданий, которые необходимо выполнить перед проведением аудиторных практических занятий, дополнительной информации по изучаемой теме, заданий для самостоятельной работы, тем рефератов и докладов, перечня основной и дополнительной литературы, а также ссылок на интернет-источники по изучаемым темам позволяет повысить эффективность проведения практических занятий. Кроме того, на этих же сайтах могут быть размещены примеры тестовых заданий по темам.

Оценку знаний студентов рационально проводить в форме компьютерного тестирования. Во-первых, такая форма тестирования позволяет использовать задания различного типа. Во-вторых, большой объем тестовых заданий в базе обеспечивает формирование для каждого студента практически индивидуального набора тестовых вопросов. В-третьих, тестовая оболочка позволяет проводить проверку знаний как по курсу в целом, так и по отдельным темам, а следовательно, использовать одну и ту же базу тестовых заданий и для итоговой, и для промежуточной оценки знаний.