

УДК 378.147

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРЕПОДАВАНИИ КАК СРЕДСТВО ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТИВНОСТИ СТУДЕНТОВ СТАРШИХ КУРСОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

© 2016 г.

В.В. Михайлова

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

mihaylova.v.v@yandex.ru

*Статья поступила в редакцию 23.07.2016**Статья принята к публикации 07.11.2016*

Представлены результаты исследования эффективности применения интерактивных методов в обучении студентов. Интерактивные методы относятся к инновационным технологиям, рекомендованным для применения в рамках компетентностного подхода к организации процесса обучения в высших учебных заведениях. Эмпирическое исследование проводилось методом структурированного интервью студентов ($N = 75$, 2015), принявших участие в серии из шести открытых тренингов с применением интерактивных методов в учебном процессе. Установлено, что включение интерактивных методов в образовательный процесс позволяет усилить взаимосвязь учебного материала с его практическим применением в дальнейшей профессиональной деятельности студентов, способствует активации исследовательской активности и формированию социальной адаптивности будущих специалистов, что соответствует запросу современного российского рынка труда.

Ключевые слова: компетентностный подход в образовании, интерактивные методы обучения, рынок труда, тренинг, ролевая игра, групповая дискуссия, case-study, социальная адаптивность.

Повышение качества образования является одной из актуальных задач современной России. В сфере высшего профессионального образования продекларирован и реализуется новый компетентностный подход в организации процесса обучения. По мнению И.Д. Столбовой, компетентностная модель выпускника является инновационной совокупной мерой оценки качества специалиста в заданной профессиональной области, выражающей не только сумму его определенных знаний и умений, но и способность применять их на практике, создавать новую конкурентоспособную продукцию, осознавать перспективы технического, экономического и социального развития [1]. Реализация компетентностного подхода – это один из способов привести в соответствие профессиональное образование и потребности современного российского рынка труда.

Характеристики современного российского рынка труда

Несмотря на качественное изменение рынка труда в последнее десятилетие, неверно говорить о том, что требования к выпускникам вузов со стороны работодателей кардинально отличаются от требований работодателей в предыдущие десятилетия. На рынке труда всегда существовал активный спрос на высококвали-

фицированных специалистов. В рамках прежней, советской системы лучшие студенты получали распределение на наиболее престижные рабочие места. Ситуация на рынке труда отличалась тем, что предприятия обладали большими ресурсами для обучения и профессиональной адаптации даже «среднеподготовленных» студентов, поскольку финансовое бремя ложилось на государственные плечи. Современные предприятия, как правило, не располагают финансовыми и временными ресурсами для реализации долгосрочного процесса адаптации вчерашнего выпускника в профессиональный социум. В связи с этим рынок труда более открыт для тех, кто вместе с дипломом о высшем профессиональном образовании обладает практическим опытом работы.

В то же время на рынке труда не для каждой специальности существуют варианты занятости, позволяющие совмещать работу и обучение в вузе. В 2014 году 54% студентов совмещали очную форму обучения с работой. И только около трети опрошенных работающих студентов отметили, что их работа связана с их будущей специальностью [2]. В подавляющем большинстве студенты занимаются деятельностью, которая может обеспечить доход, но не даёт возможности профессионального развития: подработка в сети Интернет, работа в торговых компаниях (продавцы-консультанты, менедже-

ры по продажам, промоутеры), сфера услуг (официанты, няни, репетиторы).

В свою очередь, исследования показывают, что только 10–15% работодателей в действительности предъявляют к выпускникам вузов ограничительные требования наличия специального опыта работы [3]. Представители современных компаний признаются, что более охотно рассматривают соискателей только через год после окончания вуза, поскольку за это время формируются скорее социальные, а не профессиональные качества работника: адекватность самооценки, умение работать в коллективе и в иерархической структуре компании, ориентация на результат, способность брать ответственность за свои решения и действия и т.д. Работодатели готовы обучать, но не готовы «воспитывать» молодых специалистов.

Таким образом, реализация компетентностного подхода в образовательном процессе связана с выполнением особого запроса на подготовку специалистов со стороны работодателей и позволяет активировать первый этап профессиональной социализации студента.

Теме эффективности и необходимости развития компетентностного подхода и задаче управления качеством образовательных программ посвящено много теоретических и практических исследований. Среди них хотелось бы отметить труды И.Д. Столбовой [1], И.А. Зимней [4], В.И. Байденко [5], Н.А. Селезневой [6], И.Н. Пашковской, Н.И. Королёвой [7] и др.

Эффективность компетентностного подхода в современных условиях определяется рядом факторов.

1. Рынок труда характеризуется высокой динамикой: средняя продолжительность работы на одном предприятии – 2–3 года [8].

2. Высокий процент смены профессии наблюдается после окончания вуза при первичном выходе на рынок труда. Так, по данным министерства образования, 77% выпускников успешно трудоустраиваются после окончания вуза, но при этом 45% молодых людей до 24 лет меняют профессию [9; 10].

3. На рынке труда начинает развиваться «кроссплатформенность»: наиболее востребованные сотрудники – это профессионалы, владеющие несколькими специальностями и способные качественно компилировать данные разных наук для производства продукта (например, совмещать знания по биологии и информационным технологиям, информатике и статистике и т.д.). Соответственно, выпускник должен уметь впоследствии оперативно и эффективно «добирать» знания самостоятельно.

4. Работодатели активно включают интерактивные методы (решение кейса, участие в роле-

вой игре) в процесс оценки будущего сотрудника при приеме на работу.

Итак, определяющими факторами будущего успешного трудоустройства выпускника вуза являются не только качество специальных знаний в профессиональной области, но и определенные универсальные инструменты, с помощью которых молодой специалист может всегда найти свою нишу на рынке труда, быть востребованным, развиваться и совершенствоваться на протяжении всей трудовой деятельности.

Перспективы применения интерактивных методов в образовательном процессе

Развивать социальную адаптивность к условиям современного рынка труда помогают инновационные технологии в построении учебного процесса высшего профессионального образования. Одним из видов инноваций является активное применение интерактивных методов в обучении студентов старших курсов: студентов 4 курса и студентов магистратуры. Некоторые исследователи выделяют три этапа в учебной деятельности студентов: учебно-познавательную (1–2 курс), учебно-исследовательскую (3–4 курс), учебно-профессиональную (4 курс и магистратура) [11]. На наш взгляд, применение интерактивных технологий обучения актуально на третьей стадии, когда должна происходить активная подготовка к переходу в профессиональный социум.

Цель данной статьи – проанализировать эффективность применения интерактивных методов в обучении студентов.

К интерактивным относятся те обучающие и развивающие личность игровые технологии, которые построены на целенаправленной специально-организованной групповой и межгрупповой деятельности, «обратной связи» между всеми ее участниками для достижения взаимопонимания и коррекции учебного и развивающего процесса, индивидуального стиля общения на основе рефлексивного анализа («здесь» и «сейчас») [12, с. 14]. Интерактивные методы позволяют разворачивать процесс обучения в трех пространственно-временных измерениях: на основании использования теории, полученной в прошлом, решаются учебные задачи в настоящем, формируя навыки и жизненные модели для будущего.

Существуют три критерия, которым должны отвечать технологии, применяемые в учебном процессе:

- концептуальность;
- интерактивность;
- проблемно-ориентированность.

Концептуальность означает наличие руководящей идеи используемого метода, цели, логической структуры, обоснованности его применения в процессе освоения конкретного теоретического материала и технологичности работы.

Интерактивность подразумевает не только воздействие преподавателя на группу студентов, но и существенное влияние членов группы друг на друга. В рамках применения интерактивных методов моделируются ситуации предметного и социального взаимодействия в профессиональном коллективе, а также происходит усиление эффекта обучения за счет механизмов психологического влияния группы. Молодые люди получают навыки управления собственным поведением в соответствии с социальными нормами не только студенческой, но и профессиональной среды. В рамках интерактивных заданий студенческая группа является прообразом рабочего коллектива с внутренней структурой социальных ролей.

Проблемно-ориентированность предполагает активацию теоретических знаний студентов для решения конкретных профессиональных задач. При этом определение проблемного поля задания должно предполагать возможность поиска и создания новых моделей и концепций, т.е. переход в развитии студента на одну ступень вверх с опорой на существующие знания. Модель и структуру практического занятия определяет развиваемая в нем компетенция.

По мнению И.Н. Пашковской и Н.И. Королёвой, целью использования интерактивных технологий в образовательном процессе высшей школы является создание компетенции как интегрированной характеристики личности, выражающейся в готовности и способности самостоятельно применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области в изменяющихся условиях профессиональной деятельности [7, с. 13].

Интерактивные технологии в обучении должны включать в себя следующие компоненты:

– когнитивный – получение нового знания путем преодоления противоречия между существующим уровнем знания и его недостаточностью для решения поставленной практической задачи;

– деятельностный – формирование опыта практического применения конкретных техник;

– личностный – формирование личностных качеств, необходимых для социального и профессионального развития и личностного отношения к предлагаемым техникам;

– метапрограммный – формирование собственной поведенческой стратегии, позволяющей быть эффективным в различных социальных контекстах.

Применение конкретных интерактивных технологий зависит от формируемых в образовательном процессе знаний, навыков и компетенций. В данной статье будет представлена информация об исследовании результатов применения в работе со студентами старших курсов следующих видов интерактивных технологий:

– анализ конкретных ситуаций (case-study);

– ролевая игра (имитационно-моделирующая);

– групповая дискуссия.

Мы считаем, что представленные выше интерактивные технологии способствуют формированию, закреплению и развитию знаний в рамках образовательного процесса в трёх аспектах.

1. Технология case-study – это актуализация и применение собственных знаний учащегося для решения учебной задачи в определенном «социальном вакууме», с минимальным влиянием социальных факторов, использование «чистых» алгоритмов, схем и формул, имеющихся в арсенале студента, поскольку в процессе работы над кейсом деятельность всех членов группы имеет один вектор и направлена на его решение.

2. Технология ролевой игры – это использование собственных знаний учащегося в социальной среде, в столкновении с целями и знаниями окружения или при их поддержке. Решение задачи ролевой игры происходит в динамике изменения социальной среды, где каждый следующий этап изменяет исходные данные и исходные состояния участников. В образовательном процессе социальную среду формируют студенческая группа и преподаватель, представляя собой модель профессионального коллектива.

3. Технология дискуссии – это использование «банка данных» знаний окружения, группы, интегрирование накопленной информации, а следовательно, возможность совершенствования собственных знаний за счет компиляции с другими.

Интерактивные технологии интенсивно и успешно применяются в проведении тренингов. Тренинг – обучение технологиям действия на основе определенной концепции реальности в интерактивной форме [13, с. 11]. Сама технология тренинга давно вышла за пределы исключительно психологического поля и широко используется в образовательных процессах в самых различных сферах. В настоящее время тренинги в большей степени применяются в системе повышения квалификации и переподготовки кадров. В данной системе предполагается наличие практического опыта и запланированного результата обучения у слушателей, что в немалой степени повышает эффективность использования интерактивных методов. Сту-

Таблица 1

Распределение интерактивных методов по тематическим блокам						
	Методы подачи учебного материала					
	Тестовая группа № 1	Тестовая группа № 2	Тестовая группа № 3	Тестовая группа № 4	Тестовая группа № 5	Тестовая группа № 6
Тематический блок 1	Груп. дискус.	–	Ролевая игра	–	Case-study	–
Тематический блок 2	–	Груп. дискус.	–	Case-study	–	Ролевая игра
Тематический блок 3	Case-study	–	Груп. дискус.	–	Ролевая игра	–
Тематический блок 4	–	Ролевая игра	–	Груп. дискус.	–	Case-study
Тематический блок 5	Ролевая игра	–	Case-study	–	Груп. дискус.	–
Тематический блок 6	–	Case-study	–	Ролевая игра	–	Груп. дискус.

денты, в свою очередь, не имеют практического опыта и довольно часто не могут сформулировать цели и задачи процесса своего обучения. Несмотря на это, мы предполагаем, что опыт проведения тренингов в студенческой среде может быть качественной исследовательской платформой для изучения эффективности применения интерактивных методов в образовательном процессе высших учебных заведений.

Мы считаем, что использование интерактивных технологий в обучении студентов старших курсов способствует формированию ключевых качеств самоактуализирующейся личности, востребованной в перспективе на современном российском рынке труда:

- высокого уровня мотивации к обучению и последующей исследовательской деятельности;
- способности закрепления, эффективной переработки информации и применения её на практике.

Проверка гипотезы осуществлялась в процессе проведения серии из шести открытых бесплатных тренингов для студентов. Группы – смешанные, состоящие из представителей различных вузов Нижнего Новгорода. Участники тренингов – студенты 3–4 курсов, а также магистранты. Численность каждой группы составляла от 10 до 15 человек. Общая численность участников всех групп – 75 человек. Тема тренинга – «Планирование карьеры и профессиональное развитие». Продолжительность тренингов – 8 академических часов. Информация тренингов была структурирована и разделена на 6 тематических блоков. На каждом из тренингов три тематических блока состояли только из теоретического материала, в трёх других в дополнение к теоретическому материалу использовались методы case-study, ролевая игра и групповая дискуссия соответственно. При этом тематические блоки, подкреплённые интерактивными

методами, в разных студенческих группах были различны. Таким образом, каждый из шести тематических блоков проводился в двух вариантах: только теоретический материал, а также теоретический материал с дополнением каждого из исследуемых интерактивных методов (табл. 1).

Структура и логика тренинга предполагала обратную связь от участников через две недели и через месяц после его проведения. Обратная связь формировалась из ответов студентов на 4 вопроса, которые были выбраны в качестве индикаторов тех результатов, которые, как мы гипотетически предполагаем, даёт использование интерактивных методов в усвоении и закреплении учебного материала.

Индикатор эффективности закрепления информации:

- 1) Тема какого блока запомнилась Вам в наибольшей степени?
- 2) В каких областях после тренинга наблюдаются наиболее существенные сдвиги (например, намечен план действий, совершены какие-либо действия или получены определенные желаемые результаты)?

Индикатор мотивации к обучению и дальнейшему развитию:

- 1) По каким темам продолжается Ваше развитие после посещения тренинга (чтение литературы на данную тему, запланировано посещение других обучающих мероприятий)?
- 2) По теме какого блока для дальнейшего развития Вы готовы пойти на платный тренинг?

В таблице 2 представлена структура выбора тематических блоков участниками тренинга в процессе интервьюирования. В таблице видно распределение выбора по группам и по тематическим блокам. Данные представлены в совокупности ответов на все четыре контрольных вопроса.

Результаты анализа обратной связи от участников тренинга, показывают, что по эф-

Таблица 2

Структура выбора тематических блоков студентами в обратной связи, %

	Методы подачи учебного материала					
	Тестовая группа № 1	Тестовая группа № 2	Тестовая группа № 3	Тестовая группа № 4	Тестовая группа № 5	Тестовая группа № 6
	10 человек	15 человек	12 человек	12 человек	11 человек	15 человек
Тематический блок 1	ГД* 18	Теория 5	РИ 25	Теория 4	CS 23	Теория 5
Тематический блок 2	Теория 5	ГД 17	Теория 2	CS 25	Теория 4,5	РИ 22
Тематический блок 3	CS** 38	Теория 12	ГД 19	Теория 6	РИ 32	Теория 10
Тематический блок 4	Теория 5	РИ 28	Теория 4	ГД 21	Теория 7	CS 34
Тематический блок 5	РИ*** 25	Теория 4	CS 35	Теория 2	ГД 20	Теория 4
Тематический блок 6	Теория 10	CS 35	Теория 15	РИ 42	Теория 14	ГД 27

* ГД – Групповая дискуссия,

**CS – Case-study,

***РИ – Ролевая игра

Таблица 3

Оценка студентами эффективности тематических блоков

Ключевой метод, используемый в тематическом блоке	Частота применения метода	Выбор студентами блоков с применением метода
Метод «Case-study»	6	31%
Метод «Ролевая игра»	6	29%
Метод «Групповая дискуссия»	6	21%
Теория	18	7%

эффективности закрепления информации, качеству ее использования в последующей практической деятельности участников и формированию мотивации к дальнейшему развитию лидируют тематические блоки с применением интерактивных методов в обучении (табл. 3). Наибольший процент эффективности показал метод «Case-study» (31%), вторым по значению стал метод «Ролевая игра» (29%), а третьим – «Групповая дискуссия» (21%). В процессе участия в ролевой игре, групповой дискуссии или при решении кейса происходит освоение полученного в теории знания через продуцирование нового и «своего» знания, что является главным преимуществом данных методов обучения, поскольку снижается градус психологического сопротивления информации, поступающей «извне». Данный фактор является, на наш взгляд, основополагающим.

Тематические блоки, в которых использовались методы «Ролевая игра», «Case-study» и «Групповая дискуссия», лучше закрепились в памяти участников. Они преобладают в ответах на вопрос «Тема какого блока запомнилась Вам в наибольшей степени?» (см. табл. 4). При этом наибольшее число студентов выбирает блоки с использованием метода «Ролевая игра» (36%). Это связано с тем, что в ролевых играх различного вида участники не только «проговарива-

ют», «продумывают», но и «проживают» ситуацию, находясь при этом под влиянием многих социальных факторов, существующих в реальном мире (конкуренция, успех/неудача в решении задачи, необходимость принимать сложные решения и т.д.), и испытывают связанные с этим эмоции.

После тренинга студентами более успешно и эффективно применялись знания, полученные в рамках тематических блоков с методами «Ролевая игра», «Case-study». Использование данных методов в преподавании позволяет сформировать у обучаемых социальный и профессиональный опыт, который образуется не только на основании «правильных» образцов (предлагаемых в теоретических моделях), но и на основе опыта с отрицательным значением, т.е. ошибочных действий, не ведущих к нужным результатам. В рамках ролевой игры или решения кейса у участников есть возможность наблюдать, использовать и оценивать различные стратегии достижения желаемой цели и выбирать наиболее эффективные из них. Также с точки зрения психофизиологии процесс усвоения информации имеет сходные черты с процессом исследовательской работы в рамках решения задачи [14, с. 143]. Именно эти процессы запускаются в ролевой игре или при решении кейса.

Таблица 4

Распределение выбора тематических блоков по вопросам обратной связи, %

Вопросы	ГД	CS	РИ	Теория
Тема какого блока запомнилась Вам в наибольшей степени?	21	33	36	4
В каких областях после тренинга наблюдаются наиболее существенные сдвиги (например, намечен план действий, совершены какие-либо действия или получены определенные желаемые результаты)?	9	41	40	3
По каким темам продолжается Ваше развитие после посещения тренинга (чтение литературы на данную тему, запланировано посещение других обучающих мероприятий)?	29	37	21	8
По теме какого блока для дальнейшего развития Вы готовы пойти на платный тренинг?	13	29	25	10

В процессе групповой дискуссии даже при анализе практических ситуаций не формируется строгого алгоритма последующих действий. Групповая дискуссия – это, скорее, метод коллективной исследовательской работы, который, в свою очередь, является стимулом для продолжения самостоятельных исследований. Это подтверждают результаты ответов на вопрос «По каким темам продолжается Ваше развитие после посещения тренинга?». В этом вопросе количество выборов тематических блоков с методом «Групповая дискуссия» и «Case-study» преобладает (см. табл. 4). Групповая дискуссия стимулирует участников впоследствии глубже погрузиться в обсуждаемую проблему, поскольку, во-первых, она вызывает у студента желание лучше изучить данный вопрос, чтобы быть более подготовленным и убедительным в подобной дискуссии; во-вторых, спектр мнений, проявляющийся в процессе дискуссии, дает «объемное» представление о теоретической базе предмета, что позволяет студенту проводить осознанное дальнейшее его исследование.

Метод «Case-study» является стимулирующим для дальнейшего развития, поскольку неподготовленность студента, в том числе и некачественное знание теории, не даёт возможности полноценного участия в решении кейсов, возможности быть эффективным и занять лидирующие позиции в группе. Кроме того, кейсы являются прообразами профессиональных задач, и усилия студента по повышению результативности их решений свидетельствуют о понимании важности конкретного учебного материала для дальнейшего успеха в профессиональной деятельности.

Студенты демонстрируют готовность пойти на платный тренинг по темам, которые были представлены с использованием методов «Case-study» и «Ролевая игра», поскольку именно эти методы сильнее, чем другие, дают первоначальный эффект «горящих глаз», эмоционального подъёма, желания внедрить и использовать на

практике полученные инструменты, более глубоко и основательно их изучать, в том числе, и на платной основе. Впоследствии сила проявления этого эффекта, как правило, уменьшается, но некоторая часть инструментов и информации остается в арсенале обучающихся.

Можно сделать вывод, что интерактивные методы обеспечивают более высокий уровень эффективности в обучении по трём основным направлениям:

- закрепление изученного материала;
- использование материала в практической (в том числе и профессиональной) деятельности;
- продолжение дальнейшей исследовательской деятельности.

Выводы

Интерактивные методы выполняют важнейшие функции:

- дают эмоциональную наполненность восприятия учебного материала;
- формируют связь с будущей профессиональной деятельностью;
- способствуют формированию социальной адаптивности будущих специалистов.

Выполнение обозначенных выше функций обеспечивает высокий уровень качества образовательного процесса. При этом результативность применения интерактивных методов тесно связана с качеством теоретической базы. Таким образом, использование интерактивных технологий можно считать одним из условий успеха реализации компетентного подхода в образовательном процессе, поскольку обозначенные технологии стимулируют высокую активность учащихся и развивают самоорганизацию системы их познавательной деятельности.

Интерактивные технологии способствуют формированию социальной адаптивности будущих специалистов, что крайне важно для успеха на современном рынке труда, который, в свою очередь, характеризует высокая ско-

рость изменений, сокращение бюджетов компаний на реализацию программ адаптации новых сотрудников, высокий уровень конкуренции среди специалистов, возрастание спроса со стороны работодателей на уникальных специалистов (готовых постоянно совершенствоваться в выбранной профессии) и универсальных специалистов (владеющих несколькими смежными профессиями).

Проведенное исследование дает основания для дальнейшей методической работы по изучению интерактивных методов, а также технологий, специфики и целесообразности их применения в рамках конкретных учебных дисциплин высшего профессионального образования. Очевидно, что системное использование интерактивных методов способствует созданию целостного образа конкретного учебного курса и ценности его для дальнейшей профессиональной деятельности студента.

Список литературы

1. Столбова И.Д., Дударь Е.С. Компетентностный формат обучения как инновационное качество образовательного процесса [Электронный ресурс]. – URL: <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/26064/1/unup-2012-01-12.pdf> (дата обращения: 17.12.2015).
2. Материалы исследования Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – URL: <http://issek.hse.ru/press/154579444.html> (дата обращения: 17.12.2015).
3. Работодатели не понимают поколение Y: Материалы исследования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111816/rabotodateli-ne-ponimayut-pokolenie-y/> (дата обращения: 20.12.2015).
4. Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. Авторская версия. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 42 с.
5. Байденко В.И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате (дискуссионный вариант): Материалы ко второму заседанию методологического семинара. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 22 с.
6. Селезнева Н.А., Азарова Р.Н. Системное проектирование и обоснование компетентностно-ориентированных ООП ВПО, реализующих требования ФГОС ВПО. Установочные организационно-методические материалы тематического семинарского цикла. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. 54 с.
7. Пашковская И.Н., Королёва Н.И. Разработка и внедрение инновационных образовательных технологий в образовательный процесс при введении в действие новых ФГОС ВПО. Методические рекомендации для профессорско-преподавательского состава. СПб.: Изд-во СПбГУЭСЭ, 2011. 103 с.
8. Дольше всего на одном месте работают медсестры и учителя, квалифицированные рабочие и микробиологи: Материалы исследования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111767/dolshe-vsego-na-odnom-meste-rabotayut-med-sestry-i-uchitelya-kvalificirovannye-rabochie-i-mikrobiologi/> (дата обращения: 20.12.2015).
9. Мониторинг трудоустройства выпускников Министерства образования и науки РФ [Электронный ресурс]. – URL: <http://graduate.edu.ru/> (дата обращения: 20.12.2015).
10. Выбираем первую профессию по призванию, советам родителей и воле случая, переквалифицируемся из-за обстоятельств и стремления заработать: Материалы исследования [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.superjob.ru/research/articles/111850/vybiruem-pervuyu-professiyu-po-prizvaniyu-sovetam-roditelej-i-vole-sluchaya-perekvalificiruemsya-iz-za-obstoyatelstv-i-stremleniya-zarabotat/> (дата обращения: 21.12.2015).
11. Пакулина С.А., Кетько С.М. Методика диагностики мотивации учения студентов педагогического вуза // Психологическая наука и образование. 2010. № 1 [Электронный ресурс]. – URL: http://psyedu.ru/files/articles/1657/pdf_version.pdf (дата обращения: 21.12.2015).
12. Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала: Учебное пособие. СПб.: Знание, 2003. 536 с.
13. Сидоренко Е.В. Технология создания тренинга. От замысла к результату. СПб.: Речь; Сидоренко и Ко, 2007. 336 с.
14. Нагоров П.С. Диалектика изменения формы и содержания понятия «педагогическая технология» и современные принципиальные основы ее формирования // Российский научный журнал. 2008. № 1(2). С. 140–147.

USING INTERACTIVE TECHNOLOGIES FOR TEACHING SENIOR-YEAR STUDENTS IN HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS

V.V. Mikhaylova

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

We present the results of our research on the effectiveness of using interactive methods in teaching. Interactive methods are associated with innovative technologies recommended for use as part of the competency approach in the organization of

the learning process in higher education institutions. Our empirical study included a structured interview of the students ($N=75$, 2015) who took part in a series of six open trainings with the use of interactive methods in the learning process. We have found that by including interactive methods in the learning process it is possible to strengthen the relationship of educational material with its practical application in students' future professional activity and to enhance students' research activity, which answers the needs of modern Russian labor market.

Keywords: competency-based approach in education, interactive teaching methods, labor market, training, role play, group discussion, case study.