The background features a gradient from red at the top to blue at the bottom, overlaid with a field of small white stars. Several semi-transparent circular elements are scattered across the scene, including concentric circles, dashed lines, and arrows, some of which are part of larger circular scales with numerical markings.

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

ВЫПОЛНИЛА

БОЛЬШАКОВА ЕЛИЗАВЕТА СЕРГЕЕВНА

БИБ-3601

ПЛАН

1. Понятие
2. Цель
3. Отличительные особенности
4. Деловые игры
5. Мозговой штурм
6. Баскет-метод



ПОНЯТИЕ

Методы активного обучения – методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи.



ЦЕЛЬ

Цель обучения – не только вооружить знаниями, навыками и умениями решать профессиональные задачи, но и развить умение мыслить, культуру мыслительной творческой деятельности.



Этим методам присущи активность познавательной деятельности обучаемых, тесная связь теории с практикой, направленность на овладение диалектическим методом анализа и решения сложных проблем, атмосфера сотрудничества и сотворчества, содействие овладению продуктивным стилем мышления и деятельности.



Отличительные особенности активного обучения:

- **принудительная активизация мышления, когда обучаемый вынужден быть активным независимо от его желания;**
- **достаточно длительное время вовлечения обучаемых в учебный процесс, поскольку их активность должна быть не кратковременной и эпизодической, а в значительной мере устойчивой и длительной (т.е. в течение всего занятия);**
- **самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации и эмоциональности обучаемых.**

Активные методы обеспечивают решение образовательных задач в разных аспектах:

- формирование положительной учебной мотивации;
- повышение познавательной активности учащихся;
- активное вовлечение обучающихся в образовательный процесс;
- стимулирование самостоятельной деятельности;
- развитие познавательных процессов - речи, памяти, мышления;
- эффективное усвоение большого объема учебной информации;
- развитие творческих способностей и нестандартности мышления;
- развитие коммуникативно-эмоциональной сферы личности обучающегося;
- раскрытие личностно-индивидуальных возможностей каждого учащегося и определение условий для их проявления и развития;
- развитие навыков самостоятельного умственного труда;
- развитие универсальных навыков

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

Деловые игры — это форма обучения, при которой отработка учебной тематики происходит на основе ситуаций и материала, моделирующих те или иные аспекты профессиональной деятельности слушателей.

Для деловой игры характерно наличие:

- имитационной модели профессиональной деятельности и производственных отношений;
- проблемной ситуации;
- ролей;
- ролевых целей и общей цели всего коллектива;
- взаимодействия участников, исполняющих те или иные роли;
- коллективной деятельности,
- цепочки решений.



В основе ее лежит сценарий, воспроизводящий подробно ситуацию профессиональной деятельности специалиста. Каждый участник игры получает и выполняет свою должностную функцию-роль. Исходная ситуация объясняется учителем устно или сообщается в письменной форме. Развитие ее обеспечивается последовательным введением дополнительных условий, ставящих перед участниками игры новые задачи, которые следует оперативно решать. Эффективность игры во многом определяется учителем. Он должен направлять ее ход, уточнять неясности, разрешать возникающие проблемы и недоразумения, выступать арбитром при расхождении мнений, вносить коррективы в неверные решения.



Для деловых игр характерно наличие нескольких этапов: в начале игры ставится проблемная ситуация; затем она разбивается на подзадачи, каждая из которых решается на одном из этапов; последний этап игры выводит на разрешение исходной проблемы. Таким образом, в процессе игры образуется цепочка решений.

Главная задача этого метода – развить умение анализировать поставленные задачи, вырабатывать решения самостоятельно.



В результате проведения игры можно получить :

- Понимание и усвоение материала любой степени сложности;
- развитие умений и навыков работы в команде, наблюдения и принятия решения, способностей контактировать и слушать других, риторических способностей, лидерских качеств;
- развитие продуктивного мышления, наблюдательности, памяти, творческих способностей, настойчивости, упорства, умения доказывать и отстаивать свою точку зрения, организаторских способностей.



МОЗГОВОЙ ШТУРМ

«Мозговая атака», «мозговой шторм» - один из популярных методов работы группы над решением задач. «Мозговой шторм» призван генерировать множество разнообразных идей. Плодотворность работы будет тем выше, чем свободнее, раскованнее, менее зависимыми от чьего бы то ни было суждения или осуждения будут участники группы.



Этапы проведения мозговой атаки

Создание банка идей. В течение 10-15 минут каждая группа обсуждает конкретный вопрос. На этом этапе происходит наработка возможных решений. Чем их больше, тем лучше. Важно, чтобы участники не боялись высказывать свои мысли, даже если они кажутся невероятными, фантастичными. Критика и комментирование не допускаются. Все предложения фиксируются. Участники должны знать, что каждый из них может и должен внести свой вклад в создание банка идей.

Анализ идей. Он занимает основное время урока. Происходит коллективное обсуждение, анализ и критика всех предложений. Желательно в каждой идее найти что-то положительное, значимое, и рассмотреть возможность ее применения в иных условиях. Возможно, для этого нужно будет ее немного подкорректировать, усовершенствовать.

Обработка результатов. Из всех предложенных и рассмотренных идей выбирается самая интересная и практичная.

Преимущества метода:

- системный эффект,
- увеличивающий силу решений от объединения усилий многих людей (эффект «коллективного ума»);
- генерирование большого количества разных решений, и условий их выполнения;
- психологического сближение группы;

Недостатки метода:

- Не пригоден для решения сложных проблем и трудных задач;
- Не имеет критериев оценки силы решений;
- Отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения от слабого к сильному решению; Затруднительно определить авторство лучших идей;
- Процессом решения необходимо искусно управлять, чтоб он шел по направлению к сильным решениям, практичным идеям.

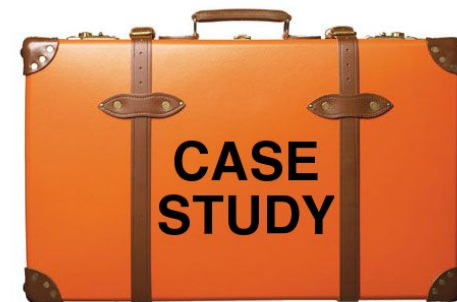


КЕЙС-МЕТОД

Разбор практических ситуаций (case-study) — метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности организации. Это один из самых старых и испытанных методов активного обучения навыкам анализа проблем и подготовки решений. Широко применяется в следующих дисциплинах: финансы, маркетинг, управление персоналом.

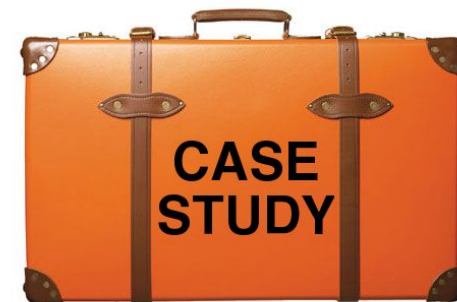
Рассмотрение практических ситуаций (кейсов) предполагает анализ и групповое обсуждение гипотетических или реальных ситуаций, которые могут быть представлены в виде описания, видеофильма и т.д. В основе рассмотрения практических ситуаций лежит дискуссия, обсуждение, в котором обучающиеся играют активную роль, а инструктор направляет и контролирует их работу.

Цель этого метода - научить слушателей анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальные и выработать программы действий. Метод позволяет слушателям развивать навыки анализа, диагностики и принятия решений, которые позволят им быть более успешными при решении похожих проблем в своей профессиональной деятельности.



Сущность метода заключается в том, что слушатели знакомятся с описанием ситуации, сложившейся на определенном предприятии или в определенной организации. Чаще всего дается достаточно подробное описание или событий, реально имевших место (с указанием точной хронологии, действующих лиц и другой значимой для дальнейшего анализа информации), или событий вымышленных, но достаточно правдоподобных и реально отражающих существующие проблемы. Материалом для анализа может послужить статья из газеты, видеозаписи, телефонный звонок и др.

Обучающемуся необходимо определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации и предложить возможные пути ее решения. Задача, предложенная в конкретной ситуации, может иметь несколько вариантов решения. В дискуссии по разбору различных вариантов решений следует проанализировать предлагаемые в них методы управленческого воздействия, оценить их приемлемость и эффективность в предложенных условиях.



Основное назначение метода - закрепление и углубление знаний, выработка алгоритмов анализа типичных ситуаций, позволяющих быстро узнавать аналогичные ситуации в практике своей работы и принимать по ним наиболее действенные решения, а также активизация обмена опытом между слушателями. Метод можно использовать для проверки понимания слушателями уже пройденного материала, оценки его усвоения и умения применять полученные знания на практике. Если же обучающимся для анализа и разбора предлагаются реальные проблемы организации, то это позволяет приблизить процесс обучения к профессиональной деятельности слушателей и получить реальную практическую отдачу от реализуемых учебных программ.



БАСКЕТ-МЕТОД

Баскет-метод - метод оценки и обучения, основанный на имитации ситуаций, часто встречающихся в практической деятельности.

Баскет-метод позволяет оценить способность учащегося к работе с информацией и умению принимать решения на основании имеющейся информации. Это упражнение предполагает выполнение обучаемым роли сотрудника, которому нужно разобрать накопившиеся деловые бумаги, относящимися к повседневной деятельности менеджера той или иной организации и принять необходимые решения, разобрав данную документацию.

Цель упражнения для участника — занять позицию человека, ответственного за работу с «входящими документами», и справиться со всеми задачами, которые она подразумевает.

Баскет-метод оценивает и развивает способность к анализу, систематизации и отбору наиболее важных факторов и их классификации с учетом важности и срочности, к формулированию путей решения разных проблем.



Процедура проведения basket-метода:

обучаемому/тестируемому описывают роль, которую он должен сыграть;

обучаемому/тестируемому предоставляют материалы, по каждому из которых он должен принять решение в течение определенного срока;

проводится финальная беседа обучаемого с тренером (или тестируемого с оценивающим):

Обучаемый/тестируемый описывает механизм принятия решений, обосновывает их, выделяет возможные последствия принятого им решения, оценивает личную степень удовлетворенности результатом.

Тренер, анализируя полученную от обучаемого информацию, предлагает альтернативы решений, выделяет упущенные возможности, прогнозирует результаты принятых решений, дает рекомендации на будущее.

Особенность метода состоит в том, что обучаемый получает весь объем документов одновременно (структурированных или в беспорядке), и вынужден для принятия решений пообщаться со множеством людей, чтобы собрать нужную информацию.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]
[URL:https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.htm](https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.htm)
!
2. Методы активного обучения. [Электронный ресурс]
[URL:https://ru.wikipedia.org/wiki/Методы_активного_обучения](https://ru.wikipedia.org/wiki/Методы_активного_обучения)
3. Активные методы обучения. [Электронный ресурс]
[URL:https://multiurok.ru/files/aktivnyie-mietody-obuchieniia-23.html](https://multiurok.ru/files/aktivnyie-mietody-obuchieniia-23.html)

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**

