

Активные методы обучения



ВЫПОЛНИЛА:
МУТАЛИБ ДАРЬЯ
ГМБ 1601-01-00

План:

1. Активные методы обучения: понятие, особенности, классификация
2. Тренинг: понятие, функции, отличия
3. Деловая игра: понятие, функции, задачи, признаки, виды
4. Мозговой штурм: понятие, цель, задачи
5. Кейс-метод: понятие, цель, стадии



**Активные методы
обучения-система
методов, обеспечивающих
активность и
разнообразие
мыслительной и
практической
деятельности учащихся в
процессе усвоения
учебного материала**

Отличительные особенности активного обучения:



АМО строятся на:

- практической направленности;
- игровом действе и творческом характере обучения;
- разнообразных коммуникациях;
- диалоге и полилоге (разговор многих участников);
- использовании знаний и опыта обучающихся;
- групповой форме организации их работы;
- вовлечении в процесс всех органов чувств;
- деятельностном подходе к обучению;
- движении и рефлексии.

Классификация методов активного обучения

Неимитационные	Имитационные	
	Неигровые	Игровые
Проблемное обучение. Лабораторная работа. Практическое занятие. Эвристическая лекция, Тематическая дискуссия. Программированное обучение. Научно-практическая конференция.	Анализ конкретных ситуаций. Имитационное упражнение. Действия по инструкции. Разбор документации.	Деловая игра. Разыгрывание ролей. Игровое проектирование.

Тренинг



Тренинг – это совокупность психотерапевтических, психокоррекционных и обучающих методов, направленных на развитие навыков самопознания и саморегуляции, общения и межперсонального взаимодействия, коммуникативных и профессиональных умений.

Функции тренинга

- 1) развитие необходимых профессиональных знаний и навыков;
- 2) передача необходимых знаний, позволяющих сотруднику с легкостью ориентироваться в изменениях окружающей среды;
- 3) повышение мотивации;
- 4) улучшение командного духа;

- 5) адаптация новых сотрудников, а также подготовка сотрудников к переходу в новую должность;
- 6) обучение новым технологиям;
- 7) повышение профессиональных показателей;
- 8) повышение квалификации для дальнейшего карьерного роста и прибавке к зарплате

В управлении персоналом тренинг отличается от других средств обучения прежде всего:

- ❖ - ограниченностью целей - используется для достижения строго определенных, сравнительно узких целей;
- ❖ - поведенческой направленностью - служит не столько расширению знаний, сколько отработке определенных образцов или моделей поведения;
- ❖ - прикладным характером - больше, чем другие методы обучения, подчинен непосредственному решению практических задач.

Деловая игра

Деловая игра — форма
воссоздания
предметного и социального
содержания

профессиональной
деятельности,

моделирования систем
отношений,

разнообразных условий
профессиональной

деятельности, характерных для
данного вида

практики



Функции

- ❖ функция социализации
- ❖ самореализации
- ❖ коммуникативная
- ❖ диагностическая
- ❖ развлекательная функция
- ❖ функция коррекции

Деловая игра как метод активного обучения решает много важных обучающих задач, а именно:

- ❖ во много раз усиливает активность
- ❖ на полную меру поднимает уровень креативного мышления
- ❖ вырабатывает способность рассматривать различные подходы и точки зрения
- ❖ эффективно решать проблемы и предвидеть и устранять осложнения.

Признаки деловой игры:

- ❖ - воссоздание предметного и социального содержания, условий и динамику профессиональной деятельности;
- ❖ - при выделении состава ролей на первый план выдвигается аспект инструментального обучения, обучения средствам и способам поведения и деятельности определенных должностных лиц;
- ❖ - играющие являются непосредственными участниками разрешения заключенного в сценарии конфликта;
- ❖ - коллективная выработка решений участниками игры

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

```
graph TD; A[ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ] --- B[Производственные (управленческие)]; A --- C[Учебные]; A --- D[Исследовательские]; A --- E[Диагностические (аттестационные)];
```

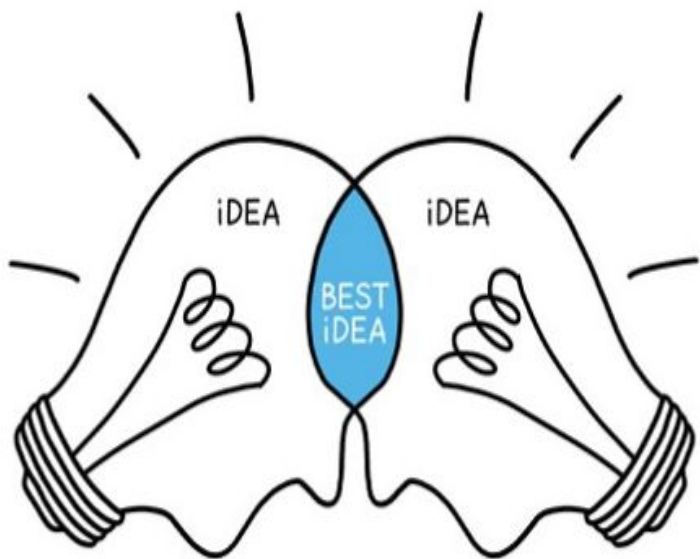
Производственные
(управленческие)

Учебные

Исследовательские

Диагностические
(аттестационные)

«Мозговой штурм»



Мозговой штурм-оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических.

Цель - выдвинуть как можно больше идей в ограниченный интервал времени, спланировать их осуществление

Его сущность состоит в том, что при принятии коллективного решения решаются две основные задачи:

Генерирование новых идей в отношении возможных вариантов решения учебной задачи и/или развития процесса

Анализ и оценка выдвинутых идей.

Этот метод специально разработан для получения максимального количества предложений. Его эффективность поразительна: **6 ЧЕЛОВЕК ЗА ПОЛЧАСА МОГУТ ВЫДВИНУТЬ 150 ИДЕЙ.**

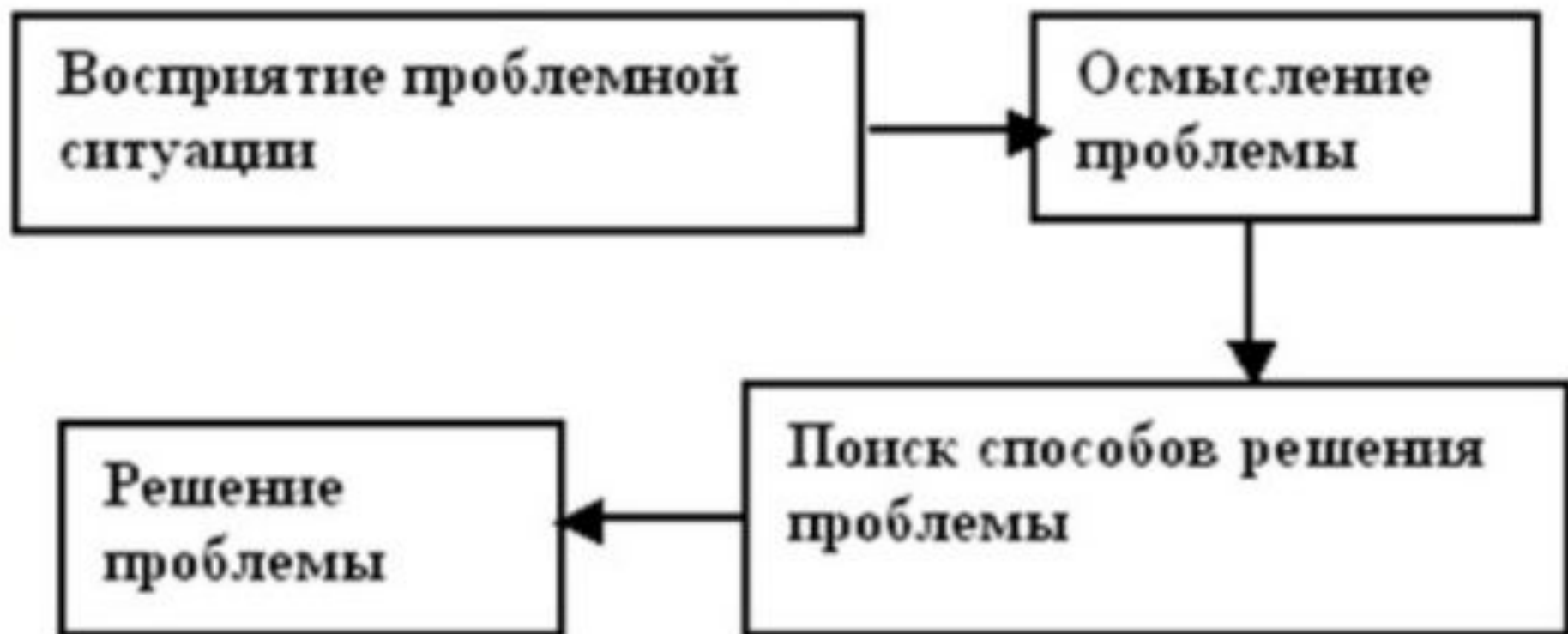


«Кейс-метод»

Метод case-study или метод конкретных ситуаций - метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов). Метод относится к неигровым имитационным активным методам обучения.

Непосредственная цель метода – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы.





Кейс стадии:

- 1. Формулирование конкретной проблемы
- 2. Выявление основных причин её возникновения
- 3. Проблема переформулируется в цель
- 4. Причины становятся задачами
- 5. Для каждой задачи определяется комплекс мероприятий – шагов по ее решению
- 6. Ответственные определяют необходимые материальные ресурсы и время для выполнения
- 7. Для каждого блока задач определяются критерии эффективности решения задачи

Источники информации:

1. <https://hrhelpline.ru/poigraem-delovaya-igra-kak-metod-obucheniya>

2.

https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html

4. Учебное пособие Обучение персонала организаций — СПб.: Издательство Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2013. - 125 с.

5.

https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html