

ТЕМА 6.

**КЕЙС-ТЕХНОЛОГІЇ У
ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ**

- д.пед.н., проф. Л.В. Штефан

ПЛАН ЛЕКЦІЇ

- **1. Поняття кейс-технології**
- **2. Організація діяльності за кейс-технологією**



1. Поняття кейс-технології


Кейсові технології навчання (поряд використовується і назва кейс-методи) почали застосовуватися ще на початку ХХ століття в області права і медицини. Ідея їх використання належить Гарвардській Школі Бізнесу. У період із 1909 по 1919 роки навчання тут відбувалося за схемою підготовки практикантів через використання конкретної ситуації (проблеми) з подальшим її аналізом та виробленням відповідних рекомендацій.

Метод кейсів (від англ. Case method, кейс-метод, кейс-стаді, метод конкретних ситуацій)

технологія навчання, що використовує опис реальних економічних, соціальних, бізнес та інших ситуацій.

Учні повинні проаналізувати ситуацію, розібратися у суті проблеми, запропонувати можливі шляхи її рішення та вибрати кращий із них.

Кейси базуються на реальному фактичному матеріалі, або ж наближені до реальної ситуації.



Мета кейса – максимально активізувати кожного з тих, хто навчається, і залучити його до процесу аналізу ситуації та прийняття рішень.

Класифікація кейсів

Класифікаційна ознака	Вид кейсу
За структурою	<ul style="list-style-type: none">• Структуровані кейси передбачають короткий і точний виклад ситуації з конкретними цифрами і даними. Для такого типу кейсів існує певна кількість правильних відповідей. Вони призначені для оцінки знання і (або) уміння використовувати одну формулу, навичку, методику в певній області знань.• Неструктуровані кейси є матеріалом із великою кількістю даних, що призначені для оцінки стилю та швидкості мислення, уміння відокремити головне від другорядного і навиків роботи у певній області. Для них існують декілька правильних варіантів відповідей і зазвичай не виключається можливість знаходження нестандартного рішення.• Кейси першовідкривачів: можуть бути як дуже короткими, так і довгими за описом. Спостереження за рішенням такого кейса дає можливість побачити, чи здатна людина мислити нестандартно, скільки креативних ідей вона може видати за відведений час.

Класифікація кейсів

Класифікаційна ознака	Вид кейсу
<i>За розміром</i>	<ul style="list-style-type: none">• Повні кейси (в середньому 20 – 25 сторінок) передбачають командну роботу протягом декількох днів і зазвичай мають командний виступ.• Стислі кейси (3 – 5 сторінок) призначені для розбору безпосередньо на занятті та передбачають загальну дискусію• Міні-кейси (1 – 2 сторінки), як і стислі кейси, призначені для розбору в аудиторії і використовуються як ілюстрація до теорії, що викладається на занятті.
<i>За рівнем складності</i>	<ul style="list-style-type: none">• Кейси для бакалаврів;• Кейси для магістрантів;• Кейси для курсів підвищення кваліфікації.• Навчальні кейси
<i>За навчальною дисципліною</i>	Не мають обмежень

Вимоги до змісту кейса

1

У кейсі розглядається конкретна ситуація, що відображає положення підприємства, навчального закладу тощо у певний проміжок часу

2

В опис ситуації включаються основні випадки, факти, рішення, що мали місце протягом цього часу

3

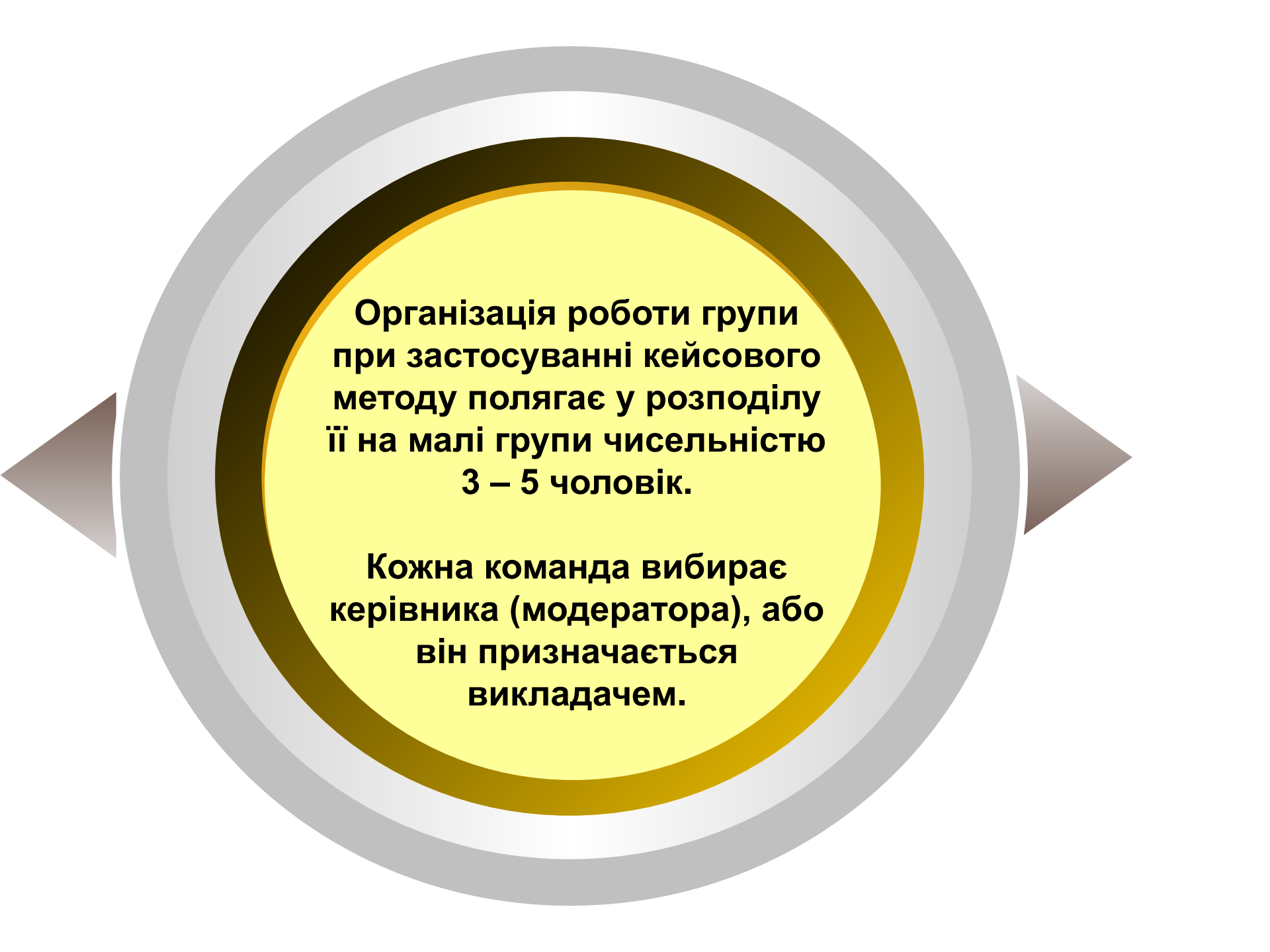
Кейс може бути складений на підставі узагальненого досвіду

4

Кейс повинен містити максимально реальну ситуацію і декілька конкретних фактів

Вимоги до випадку, який береться за основу кейсу

- ❑ **Випадок повинен бути наближеним до життя і дійсності та оформленим так, щоб дозволяв встановлювати безпосередній зв'язок з майбутніми професійними ситуаціями.**
- ❑ **Випадок повинен містити проблеми і конфлікти.**
- ❑ **Випадок повинен бути таким, щоб відповідав рівню знань та умінь учнів.**
- ❑ **Випадок повинен допускати різні варіанти рішення.**



**Організація роботи групи
при застосуванні кейсового
методу полягає у розподілу
її на малі групи чисельністю
3 – 5 чоловік.**

**Кожна команда вибирає
керівника (модератора), або
він призначається
викладачем.**



Модератор повинен

- мати характеристики лідера і організатора;
- мати достатні знання і підготовку для ролі керівника;
- постійно контролювати напрям дискусії;
- контролювати час, відведений на роботу;
- стежити за поведінкою учасників дискусії, не допускаючи конфліктів і їх пасивної поведінки;
- уміти узагальнити результати і захистити точку зору перед опонентами.

Способи кейсової роботи

1

Кожна підгрупа працює над своїм кейсом

2

Всі підгрупи працюють одночасно над одним і тим же кейсом, конкуруючи між собою в пошуку найбільш оптимального рішення.



2. Організація діяльності за кейс-технологією

Організація діяльності на занятті за кейс-технологією

Фаза роботи	Дії викладача	Дії учня
До заняття	<ol style="list-style-type: none">1. Підбирає проблему для кейса та визначає основні і допоміжні матеріали для її вирішення.2. Розробляє сценарій заняття.	<ol style="list-style-type: none">1. Отримує кейс і список літератури, яка рекомендується до нього.2. Індивідуально готується до заняття.
Під час заняття	<ol style="list-style-type: none">1. Організує попереднє обговорення кейса.2. Ділить групу на підгрупи (3 – 5 чол.).3. Керує обговоренням кейса в підгрупах, забезпечуючи їх додатковими відомостями.	<ol style="list-style-type: none">1. Ставить питання, які поглиблюють розуміння проблеми.2. Розробляє варіанти рішень, вислуховує варіанти рішень товаришів.3. Приймає участь в прийнятті рішень.
Після заняття	<ol style="list-style-type: none">1. Оцінює роботу учнів.2. Оцінює ухвалені рішення.	<ol style="list-style-type: none">1. Складає письмовий звіт про заняття по даній темі.

Фази діяльності викладача при використанні кейс-технології

Фаза	Зміст фази
<i>Перша фаза</i>	є складною творчою роботою із створення кейса і питань для його аналізу. Вона здійснюється за межами аудиторії і включає науково-дослідну, методичну і конструюючу діяльність.
<i>Друга фаза</i>	включає діяльність викладача в аудиторії, де він виступає зі вступним і завершальним словом, організовує малі групи і дискусію, підтримує діловий настрій в аудиторії, оцінює внесок учнів в аналіз ситуації.




□ *Технологія розробки кейса*

Перша фаза

- 1. Визначення проблеми, яку слід всебічно вивчити, проаналізувати і запропонувати певне рішення.
- 2. Збір інформації з проблеми (література, Інтернет, фахівці).
- 3. Визначення змісту кейса (одне або декілька питань).
- 4. Аналіз інформації з проблеми. При цьому треба надати відповідь на питання: «Яка кількість інформації необхідна для обговорення кейсу?». Слід пам'ятати, що кількість інформації повинна бути оптимальною для вирішення проблем. Недостатність інформації є таким же недоліком як її надлишок.
- 5. Написання кейсу. Складання кейсу починається з постановки питання. Наприклад, інженер-педагог може провести мислинсьве інтерв'ю з учасниками, задіяними у фабулі кейсу, та визначити проблему, яка має місце у даній ситуації. У подальшому необхідно визначитись з додатковою інформацією, яка знадобиться для вирішення цієї проблеми, знайти її, відповідно оформити і вкласти у кейс. У текст кейсу треба включити вступ у суть проблеми, інформацію про об'єкт, що описується (розташування, історія його розвитку, найпривабливіші риси тощо). Добре, коли інформація подається за допомогою таблиць, графіків, відеофрагментів тощо. Інформація у кейсі повинна бути організована так, щоб вона відносилась до певного питання і була зрозумілою. Кейс повинен мати заключення.

Друга фаза

- 1. Знайомство з кейсом.
- 2. Формування малих груп (команд) по 3 – 5 учнів у кожній та розташування їх у аудиторії таким чином, щоб вони не заважали одна одній.
- 3. Оголошення часу на вирішення кейсу та форми подання результатів.
- 4. Аналіз кейсу кожною із малих груп (протягом 10 – 15 хвилин).
- 5. Обговорення кейса.
- 6. Оцінка викладачем ступеня вирішення проблеми кейсу.
- 7. Підведення підсумків обговорення.



Кейс-технологія – одна із найбільш перспективних у сучасній освіті. Так компанія KPMG проводить щорічний кейс-чемпіонат, об'єднуючий кращі студентські команди зі всього світу. Сьогодні кейс-технологія використовується у співбесідах при прийомі на роботу. Такий спосіб дозволяє вже на ранній стадії виявити у кандидатів здібність до аналізу і синтезу, уміння чіткого структурування своїх думок.

Орієнтовна структура плану навчального тренінгу

№ з/п	Етап тренінгу	Завдання етапу	Рекомендовані вправи	Час
1.	<i>Вступний етап</i>	Доведення до учасників мети тренінгу. Створення сприятливого психологічного клімату. Налаштування на вироблення, прийняття засвоєння правил роботи групи.	Правила. Розминка. Очікування. Вправи на рефлексію.	15 хв.
2.	<i>Основний етап</i>	Проведення основних вправ з метою досягнення мети тренінгу.	Інтерактивні техніки. Вправи на вирішення професійних ситуацій, оцінку групових процесів, стану розвитку групи.	1 год.
3.	<i>Заключний етап</i>	Підведення підсумків щодо результатів роботи. Оцінка отриманого досвіду.	Вправи на рефлексію	15 хв.



**Значною мірою результат
тренінгової роботи залежатиме
від рефлексивної діяльності**

**Рефлексія (від
лат. reflexio –
відображення)**

- **осмислення людиною власних дій та їх закономірностей;**
- **діяльність самопізнання, що розкриває специфіку духовного світу людини;**
- **самоаналіз**

Вправи на рефлексію закладаються:

1

на вступному етапі тренінгу, коли до учасників звертаються з питанням: «Що Ви очікуєте від сьогоднішнього тренінгу?»

2

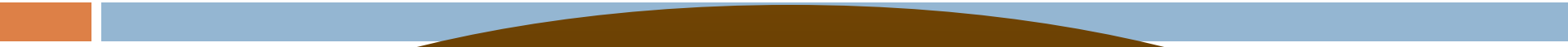
на основному етапі тренінгу – підчас відповіді на питання: «Ваше відношення до проведеної вправи?»

3

на заключному етапі тренінгу, коли дається відповідь на питання: «Чи справились очікування від тренінгу?»

атрибутивні компоненти навчального тренінгу


№з/п	Елемент атрибутики	Зміст елементу
1.	<i>Тренінгова група</i>	Навчальна група, чисельність якої не перевищує 20 чоловік
2.	<i>Тренінгове коло</i>	Розташування робочих місць учасників тренінгового заняття у формі кола
3.	<i>Приладдя для тренінгу</i>	Засоби, які використовуються для організації взаємодії учасників тренінгу (фліп-чарт, маркери, папір, статичні та динамічні моделі, роздавальний матеріал та інші)
4.	<i>Тренер</i>	Викладач, який пройшов спеціальну підготовку та володіє методикою проведення тренінгових занять
5.	<i>Правила ведення тренінгу</i>	Набір певних обмежень для організації ефективної комунікації під час тренінгу
6.	<i>Сценарій тренінгового заняття</i>	Спеціально попередньо розроблена методична розробка, яка регламентує порядок та зміст тренінгової роботи



**Важливого значення
набувають уміння тренера
щодо вибору тренінгових
вправ**



3. ПРОЕКТУВАННЯ НАВЧАЛЬНОГО ТРЕНІНГУ



Технологія проектування навчального тренінгу

Технологія проектування навчального тренінгу



1.

Необхідно визначитись з індивідуальними характеристиками учасників тренінгу, скориставшись такими методами дослідження як спостереження, бесіда, психологічні тести. Результати роботи рекомендується систематизувати.

Технологія проектування навчального тренінгу



2.

**Необхідно
визначитись з
принципами
побудови та
реалізації
тренінгового заняття
як такими, що
визначають
ідеологічні основи
його побудови.**

Принципи тренінгового заняття

№ з/п	Назва принципу	Зміст принципу	Особливості реалізації принципу при розробці тренінгу
1.			
...			
п			

Технологія проектування навчального тренінгу



3.


Для визначення форми та змісту тренінгових вправ рекомендується провести аналіз ОКХ фахівців, підготовкою яких займається майбутній інженер-педагог.

Визначившись із необхідними для даної професії знаннями, вміннями та особистісними якостями, він починає конструювати зміст тренінгових вправ.

Результати цієї роботи бажано систематизувати

Вибір тренінгових вправ на основі аналізу ОКХ фахівця

Тема заняття	Результати аналізу ОКХ	Тренінгова вправа
	<i>Фахівець повинен знати</i>	
	<i>Фахівець повинен уміти</i>	
	<i>Фахівець повинен мати якості</i>	



Окрім тренінгових вправ можуть використовуватись і ситуаційні. Вони моделюють реальні технологічні процеси. Для їх розробки необхідно визначити технічний об'єкт, пов'язаний з професійною діяльністю робітника, підготовку якого виконує інженер-педагог та описати його вихідні дані цього об'єкту з точки зору проблем, пов'язаних із його експлуатацією.

Література

- Інноваційні технології навчання у діяльності інженера-педагога: навчальний посібник для інженерів-педагогів : у 2 ч. / [Коваленко О.Е., Штефан Л.В., Лисенко С.А., та ін.] ; за ред. О. Е. Коваленко, Л.В. Штефан. – Харків: Вид-во ТОВ «Цифрова друкарня №1», 2013. – Ч.1 : Теоретичні основи. – 195 с.
- Інноваційні технології навчання у діяльності інженера-педагога: навчальний посібник для інженерів-педагогів : у 2 ч. / [Коваленко О.Е., Штефан Л.В., Бєлова О.К. та ін.] ; за ред. О. Е. Коваленко, Л.В. Штефан. – Харків: Вид-во ТОВ «Цифрова друкарня №1», 2013. – Ч.2 : Практичні рекомендації. – 156 с.
- П'ятакова Г.П. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі: навч.-метод. посібник / Г.П. П'ятакова, Н.М. Заячківська. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2003. – 55с.

Література

- Шевченко О.А. Тренінги професійного становлення молодих педагогів / О.А. Шевченко, І.А. Хозраткулова. – Харків: Вид. група «Основа», 2010. – 112 с. – (Бібліотека журналу «Управління школою»).
- Шматков Є. В. Інноваційні технології навчання [Текст] : навч. Посібник для магістрів спец. 8.00000.5 «Педагогіка вищої школи» та 8.00000.9 «Управління навч. Закладом» / Є. В. Шматков, О. Е. Коваленко ; Укр. Інж. – пед. Академія. – Х. : [б. в.], 2008. – 166 с.
- Штефан Л. В. Інноваційні технології в освіті: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. інж.-пед. спец. / Л. В. Штефан. – Х. : Точка, 2012. – 174 с.