

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ обучения

ВЫПОЛНИЛА:

ЦЫВУНИНА Е.А. БИБ 3601

Содержание

- ▶ Введение
- ▶ Понятие
- ▶ деловая игра
- ▶ мозговой штурм
- ▶ кейс-метод
- ▶ баскет-метод

Введение

- ▶ Наш мир быстро меняется. Рынок находится в непрерывном движении. Существенно обострилась конкуренция. Работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников: знания, навыки установки, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность. Очень быстро изменяются как внешние условия так и внутренние условия функционирования организации что ставит большинство российских организаций перед необходимостью подготовки персонала к изменениям.

Определение

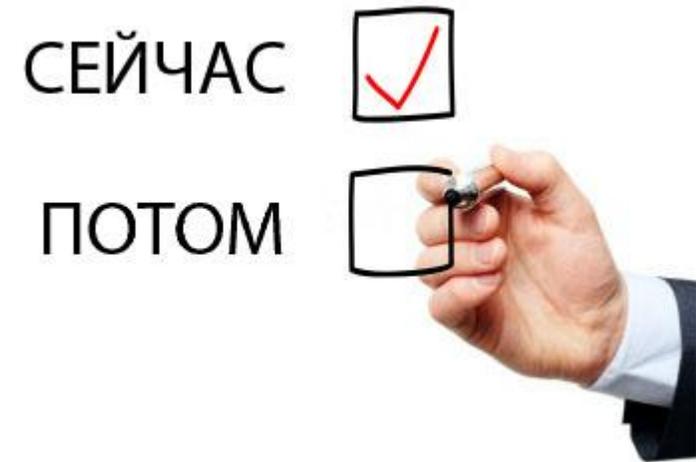
- ▶ **АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ** – методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся. Строятся в основном на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы.

- ▶ **Активное обучение** представляет собой такую организацию и ведение учебного процесса, которая направлена на всемерную активизацию учебно-познавательной деятельности обучающихся посредством широкого, желательно комплексного, использования как педагогических (дидактических), так и организационно-управленческих средств



Активные методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- ▶ Приоритет характеристик, запросов, особенностей обучающихся в разработке и организации процесса обучения



Активные методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- ▶ Сотрудничество обучающихся и преподавателя (в данном смысле – инструктора, координатора обучения) в планировании и реализации всех этапов процесса обучения (от определения учебных целей до оценки степени их достижения).



Активные методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- ▶ Активное, творческое, инициативное участие обучающихся в процессе получения необходимого им результата обучения.



Активные методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- ▶ Максимальная приближенность результатов обучения к сфере практической деятельности обучающихся; пригодность результатов к практическому внедрению, развитию и совершенствованию после окончания обучения



Активные методы обучения включают в себя любые способы, приемы, инструменты разработки, проведения и совершенствования процесса обучения чему-либо, которые отвечают следующим требованиям:

- ▶ Развитие – наряду со специфическими изучаемыми навыками – приемов эффективного обучения



Деловая игра –



это своеобразное моделирование процессов и механизмов принятия решений с использованием различных моделей и групповой работы.

Применение деловых игр в процессе обучения способствует развитию профессиональных компетенций обучаемых, формирует умение аргументировано защищать свою точку зрения, анализировать и интерпретировать получаемую информацию, работать в группе. Деловая игра также способствует привитию определенных социальных навыков и воспитанию правильной самооценки.

В процессе проведения деловой игры решаются следующие задачи

- ▶ развивается активность обучаемых;
- ▶ формируется умение анализировать специальную литературу;
- ▶ активизируется творческое мышление обучаемых;
- ▶ вырабатывается способность практически оценивать различные точки зрения и пути их сопоставления;
- ▶ прививаются навыки поиска оптимального варианта решения.

Особенности деловых игр:

- ▶ жизненность, типичность и конкретность ситуаций, рассматриваемых в ходе игры;
- ▶ регулярность в повторении задач и процедур, составляющих сущность игры;
- ▶ конфликтность (как правило, отсутствие конфликтности исключает саму постановку проблемы);
- ▶ скрытые резервы.



Преимущества обучающих возможностей деловой игры:

- ▶ игра позволяет значительно сократить время накопления профессионального опыта;
- ▶ · игра дает возможность экспериментировать с событием, пробовать разные стратегии решения поставленных проблем и т. д.;
- ▶ · в деловой игре не абстрактный, а реальный для участника процесс информационного обеспечения его игровых действий, динамика развития сюжета деловой игры, формирование целостного образа профессиональной ситуации;
- ▶ · игра позволяет формировать у будущих специалистов целостное представление;
- ▶ · игра позволяет приобрести социальный опыт (коммуникации, принятия решений и т. п.).



Недостатки деловой игры

- ▶ Деловая игра довольно трудоемкая и ресурсозатратная форма обучения. Поэтому полученный результат может не всегда оправдывать средства, затраченные на организацию процесса.
- ▶ В деловой игре нельзя играть в то, о чем обучаемые не имеют представления. Это означает, что компетентное участие обучающихся в игре возможно только при наличии у них соответствующих знаний или предварительной подготовки.



Мозговой штурм -

- ▶ один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности, это хороший способ быстрого включения всех учащихся группы в работу на основе свободного выражения своих мыслей по рассматриваемому вопросу. **Цель такого занятия** – создание комфортных условий обучения, при которых учащиеся чувствуют свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.



Использование метода мозгового штурма в учебном процессе позволяет решить следующие задачи:

- ▶ стимулирование творческой активности учащихся;
- ▶ гармоничное сочетание теоретических знаний с практикой;
- ▶ активизация учебно-познавательной деятельности учащихся;
- ▶ формирование у обучающихся собственного мнения и отношения к теме;
- ▶ формирование способности концентрировать внимание и мыслительные усилия на решении актуальной задачи;
- ▶ формирование жизненных и профессиональных навыков;
- ▶ установление взаимодействия между детьми, обучение работе в команде, проявление терпимости к любой точке зрения, уважение права каждого на свободу слова, уважение его достоинства.

Мозговой штурм

- ▶ Метод мозгового штурма идеально подходит для выработки новых и самых разных идей. Для этого организуется работа в малых группах (5-6 человек).
- ▶ Эффективность метода возрастает, если руководители принимают участие в работе групп наряду с рядовыми сотрудниками. В течение 10-15 минут каждая группа обсуждает конкретный вопрос и каждый из участников предлагает свою идею, при этом каждая высказанная идея фиксируется на отдельной карточке, впоследствии группируемых по темам или направлениям деятельности.
- ▶ Во время мозгового штурма категорически запрещается обсуждать и комментировать предлагаемые идеи. Важно собрать их как можно больше, какими бы нелепыми и абсурдными они не казались на первый взгляд.
- ▶ После того, как время истекло, начинается группировка идей в зависимости от их содержания. На этом этапе возможны дискуссии, обсуждения, привлечение экспертов и пр. После того, как в зависимости от содержания и формы идеи отобраны и сгруппированы, дается оценка групповой работе. В некоторых случаях каждой из групп дается название или присваивается номинация, исходя из тематики и содержания заявленных ими идей.

Достоинства мозгового штурма

- ▶ Метод весьма прост, доступен и детям и взрослым, эффективен, даже если участники не очень компетентны. Не требуется предварительное обучение участников, кроме ведущего, который должен знать теорию метода, методику проведения.
- ▶ Это коллективный метод решения задач – увеличивается сила решения от объединения усилий многих людей и возможности развивать идеи друг друга.
- ▶ Мозговой штурм можно использовать ежедневно для развития фантазии и воображения и для раскрепощения сознания.



Недостатки мозгового штурма

- ▶ Непригоден для решения сложных проблем и трудных задач.
- ▶ Метод мозгового штурма не имеет критериев оценки силы решений.
- ▶ отсутствует четкий алгоритм целенаправленного движения к сильному решению.
- ▶ Бывают затруднения при определении авторства хороших идей. Поэтому этот щекотливый вопрос следует оговорить до начала штурма.



кейс-метод

- ▶ Кейс-метод или **метод конкретных ситуаций** – это метод активного проблемного, эвристического обучения. Название метода происходит от английского case – случай, ситуация и от понятия «кейс»-чемоданчик для хранения различных бумаг, журналов, документов и пр.



кейс-метод

- ▶ позволяет в определенной мере преодолеть этот недостаток. Данный метод 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.

Преимущества кейс-метода

- ▶ Наглядно проявляется уровень профессиональной компетентности сотрудника, его способность решать определенный круг задач.
- ▶ Непосредственно видны последствия принимаемых решений и действий.
- ▶ Развивается способность замечать существенное, отличать главное от второстепенного.
- ▶ Нарастает ангажированность, активность участников, , повышается их идентификация с решаемыми задачами.
- ▶ Приобретается опыт, приближенный к реальности, конкретными ситуациями на рабочих местах.



Недостатки кейс-метода

- ▶ Сложность исследовательской работы в связи с тем, что кейс содержит слишком много информации о рассматриваемой ситуации.
- ▶ Участники должны обладать определенными знаниями и опытом в решении проблем, подобных тем, которые разбирают в группе.
- ▶ Участникам может понадобиться слишком много времени для осознания и освоения результатов и схемы их достижения в процессе разбора ситуации.
- ▶ Метод не актуален для областей, где возможны уникальные ответы (финансы, бухгалтер, статистика и др.)



баскет-метод

- ▶ Баскет-метод, он же in-basket test, — метод оценки и обучения на основе имитации ситуаций, которые часто встречаются в рабочей практике. С помощью него определяют, способен ли человек работать с большим количеством информации, принимать верные решения в нестандартных ситуациях.



баскет-метод

- ▶ Специалиста намерено ставят в ситуацию, которая психологии называется «ситуация напряженной потребности». Он не может подвести других на подсознательном уровне, поэтому за короткий отрезок времени пытается решить поставленную перед ним задачу. Во время такого обучения, сотрудник: проводит самоанализ; оценивает чужой опыт; учится с уважением относиться к чужому мнению; учится отстаивать свои решения.



Преимущества basket-метода

- ▶ выявляет навыки, которые нужны для перехода на новую должность;
- ▶ мотивирует и заинтересовывает участников;
- ▶ развивает нужные компетенции;
- ▶ можно проводить одиночные и групповые занятия.



Недостатки basket-метода

- ▶ подготовка к процедуре требует времени;
- ▶ сложно анализировать результаты;
- ▶ необходимо подбирать новые задания;
- ▶ некоторые соискатели отказываются от участия.



ИСТОЧНИКИ

1. Быкова А.В. Активные методы обучения персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://refdb.ru/look/1529401.html> (дата обращения 20.04.2019)
 2. Деловая игра как метод активного обучения. Плюсы и минусы. [Электронный ресурс]. URL: <https://medium.com> (дата обращения 20.04.2019)
 3. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. URL: https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html (дата обращения 20.04.2019)
 4. Обучение: кейс-метод (метод конкретных ситуаций) [Электронный ресурс]. URL: <https://nsportal.ru/npo-spo/obrazovanie-i-pedagogika/library/2016/12/13/obuchenie-k-eyz-metod-metod-konkretnyh-situatsiy> (дата обращения 20.04.2019)
- ▶ Баскет-метод как способ оценки и обучения. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67314-basket-metod-sposob-otsenki-18-m10> (дата обращения 20.04.2019)

Спасибо за внимание!