

Активные методы обучения

Реализация ФГОС СПО



**Я слышу - и я
забываю
Я вижу - и я
помню
Я делаю - и я
понимаю**



**Китайская
мудрость**

Формы проведения занятий

- пассивная - обучаемый выступает в роли "объекта" обучения (слушает и смотрит);
- активная - обучаемый выступает "субъектом" обучения (самостоятельная работа, творческие задания);
- интерактивная - взаимодействие.

Активные или интерактивные?

- Интерактивные и активные методы имеют много общего. Интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности учащихся в процессе обучения.
- Интерактивные методы можно рассматривать как самую современную форму активных методов.

Исторический факт



Первая в истории деловая игра была разработана и проведена в СССР в 1932 году **Марией Мироновной Берштейн**, которая в Ленинградском инженерно-экономическом институте (ЛИЭИ) 23 июня в 1932 г. разработала и применила первую в мире деловую игру «Развертывание производства сборочного цеха новопостроенного Лиговского завода пишущих машин в пусковом периоде» (сокращенно – «Пуск цеха»).

Новые подходы к обучению, 21 век

1. Геймификация (игровые технологии в неигровой среде)
2. Интернет (банки знаний; электронные библиотеки; вебинары; социальные сети и др.)
3. MOOC
4. Бизнес-обучение (тренинги, стратегические сессии, мастер-классы лидеров рынка)
5. Дуальное обучение (Агентство стратегических инициатив)

Старые проблемы

1. Слабая профориентированность подростка
2. Полная не самостоятельность подростка
3. Отсутствие у подростка понимания своей цели
4. Тотальное высшее образование
5. Не ясные «отношения» СПО и бакалавриата (прикладного бакалавриата, дуального образования и т.д.)
6. *Слабый педагогический состав*

Преподаватель, успешно работающий в активном/интерактивном режиме

- Толерантен
- Коммуникабелен
- Модератор
- Медиатор
- Фасилитатор
- Мотиватор
- Психолог
- Коуч
- Тренер
- Мультимедийное оборудование
- Интерактивная доска
- Цифровая камера
- Цифровой микроскоп
- Документ камера
- Системы моментального опроса
- ЭУМК/ЭПМК



Три организационных вопроса

- Вопрос № 1
 - Где найти такого преподавателя?
- Вопрос № 2
 - Сколько стоит такой преподаватель?
- Е
-



ля?

Результаты интерактивного обучения

- интерес к дисциплине
- интерес к учебе
- максимальное усвоение материала
- интеллектуальная самостоятельность
- навык командной работы
- терпимость к чужой точке зрения
- чувство собственного достоинства
- личностное развитие
- умение мыслить, принимать решения, нести ответственность и т.д.



активных методов обучения

1. Лабиринт (найти выход)
2. Баскет – метод (разобрать документы)
3. Деловая игра (многоступенчатая бизнес-задача)
4. Дебаты (1+1)
5. Квест
6. Микро-семинар
7. Разминки
8. ПОПС (позиция, обоснование, пример, следствие)
9. Симпозиум (1 проблема)
10. Фокус-группа
11. *Разбор критических ситуаций*
12. Учебная фирма
1. Мозговой штурм
2. Тренинг
3. Дискуссионная площадка
4. Круглый стол
5. Жужжащие группы
6. Анализ кейса
7. Деловая/баскетбольная/мусорная корзина
8. Мастерская, мастер-класс
9. Бизнес-театр
10. Ролевая игра
11. Паратеатр
12. Проект-метод
13. Имитационное графическое моделирование
14. Шесть шляп
15. Интерактивные экскурсии
16. Тестирование
17. Работа в малых группах
18. Эвристическая беседа (метод Сократа)
19. Персональная папка
20. Открытая трибуна
21. Мозаика

Ролевая игра

Роли

- Шеф
 - Новичок
 - Заместитель
 - Секретарь
 - Старейший сотрудник
 - Гл. бухгалтер
-
-

Ролевые задачи

- Представить новичка
- Узнать о премиях
- Подписать заявление на отпуск
- Никого не пускать
- Высказать свое недовольство грейдами
- Обсудить бюджет

Описание ролевой задачи

Ольга В. Бурмистрова, 2015

Открытая трибуна

1. «Кто владеет тайм-менеджментом?»»
2. «Ответивший положительно – на кафедру!»»
3. Вопросы аудитории – «действительно ли владеешь»»
4. Резюме аудитории
5. Резюме модератора



«Персональная папка» (м.б. электронная)

- Конспект по курсу: текст, видео, аудио, презентации, фото
- Тесты и контрольные вопросы. (Прошел, ответил, проверил)
- Доклады и сообщения: тексты, презентации.
- Участие в групповых разработках, отзывы сокурсников, оценки лидера, мнение модератора (педагога)
- Литература по теме: сам подобрал.
- Информация по теме: картинки, статистика, фильмы, рецензии, архивы, интервью и т.д.
- Резюме.

Шесть шляп Эдварда де Боно



«Шесть Шляп Мышления» (Six Thinking Hats) — один из самых популярных методов мышления, разработанных Эдвардом де Боно



Бизнес-театр

- Сюжет
- Роли
- Проблема
- Свобода действия
- Тайминг
- Режиссура
- Техническое обеспечение (место, элементы костюмов и декораций, звук-свет, фото и видео съемка)



Персонал-технология отбора и найма /ПТОН/

*Пример игры
по дисциплине
«Управление персоналом»*



И ГРА

Мозаика: используемые методы

1. Ролевая игра
2. Бизнес-театр
3. Деловая игра
4. Тренинг
5. Ситуационный портфель (case study)
6. Мозговой штурм (brainstorm)
7. Мастер-класс
8. Интерактивная экскурсия
9. Проектный метод
10. Дискуссионная площадка
11. Работа в малых группах
12. Имитационное моделирование

И
ГРА

Используемые ресурсы

1. Интернет (почта, сети, базы данных, skype)
2. Фото и видео аппаратура
3. Флип-чарты
4. Мультимедийное оборудование
5. Аудитория для деловых игр (зональная рассадка)

И
ГРА



Задачи

1. Анализ рынка труда СПб,
2. Изучение механизма взаимодействия субъектов рынка труда,
3. Освоение современных методов оценки и отбора персонала,
4. Изучение и применение ТК РФ,
5. Приобретение навыков успешного прохождения отборочных туров,
6. Профессиональная самооценка будущих специалистов,
7. Овладение основами аналитической работы в сфере УП,
8. Приобретение навыков формирования моделей компетенций,
9. Приобретение навыков создания документационного обеспечения технологии отбора и найма,
10. Закрепление навыков работы в команде, умения руководить, умения подчиняться

И
ГРА

План проведения

1. Посещение предприятий
2. Формирование легенды имитационного предприятия
3. Графическая модель: структура, функционал и т.д.
4. Изучение рынка труда по интернет-источникам
5. Создание групп в сети, работа в малых группах
6. Распределение ролей в группах
7. Изучение стандартного алгоритма технологии отбора и найма
8. Отбор шагов алгоритма. Создание авторской персонал-технологии.
9. Формирование документационного обеспечения игры.
10. Непосредственно игра. Разыгрывание ролей.
11. Видеозапись и фотосъемка элементов игры.
12. Анализ результатов: оценка и рекомендации, определение победителей, разбор ошибок

И ГРА Структура итогового отчета команд-участниц

- Легенда о предприятии и распределение «должностей»
- Описание вакантной должности,
- Модель необходимого работника (конкретизация параметров),
- Алгоритм персонал-технологии, по которой будут проводить отбор,
- Аналитическая справка о состоянии рынка труда,
- Выбранные каналы выхода на рынок труда, обоснование их выбора,
- Расчет затрат на проведение ПТОН,
- Резюме всех претендентов,
- Рабочие материалы по отбору: тесты, анкеты, опросные листы, заметки участников,
- Подписанный контракт и письменное обоснование отказа другим претендентам.

И
ГРА

Определение команды-победителя

- Совокупная оценка всех претендентов, прошедших процедуру отбора в данной команде
- Оценка эксперта (приглашенного специалиста из реального бизнеса)
- Средняя оценка группы после просмотра видеозаписи игры
- Самооценка команды-игрока
- Оценка модератора (преподавателя)



Что мешает Вам применять интерактивные методы обучения?

- Низкая техническая оснащенность аудиторий и лабораторий и ограничение широкого доступа к современным информационным технологиям на занятиях
- Низкий уровень учащегося
- Трудоемкость времени и усилий преподавателей для подготовки к занятиям такого вида и их проведению



« Игра — пробный камень человеческого ума »

Гете

@ Ольга Бурмистрова

Ольга Владимировна Бурмистрова

+7 (921) 998-41-40

odimanche@mail.ru

Интернет-кабинет

<https://vk.com/businessspace>

<https://www.facebook.com/groups/businessspace/>