

# АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ обучения

ВЫПОЛНИЛ СТУДЕНТ

ГРУППЫ ПИБ-3301

КРАСИЛЬНИКОВ В.Н

# ПЛАН

- 1) Понятие активных методов обучения;
- 2) Цель активных методов обучения;
- 3) Виды активных методов обучения;
- 4) Деловая игра;
- 5) Мозговой штурм;
- 6) Кейс-метод;
- 7) Баскет-метод.

# Понятие активных методов персонала

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

# Цель активных методов обучения персонала

- ▶ 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.



# Виды активных методов обучения персонала

Групповые методы:

- ▶ Тренинг
- ▶ Кейс-обучение
- ▶ Деловая игра
- ▶ Метафорическая игра
- ▶ Мозговой штурм
- ▶ Поведенческое моделирование
- ▶ Обучение действием
- ▶ Обучение в рабочих группах

# Виды активных методов обучения персонала

Индивидуальные методы:

Наставничество

Баскет-метод

Ротация

Shadowing

Buddying

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

## Деловая игра. Определение

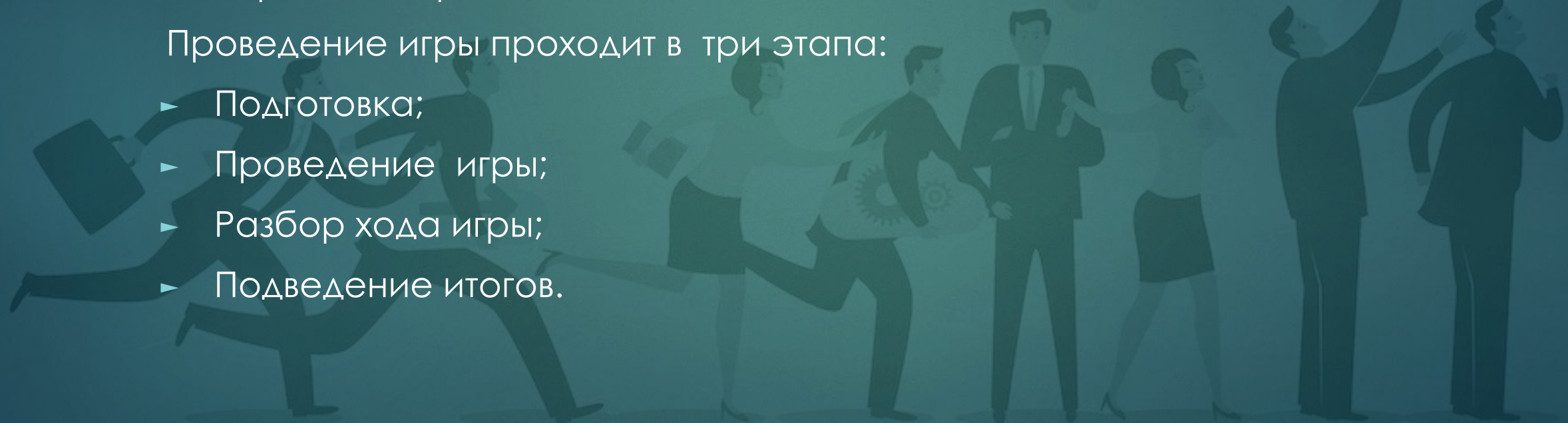


# Этапы деловой игры

Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей ход и содержания игры.

Проведение игры проходит в три этапа:

- ▶ Подготовка;
- ▶ Проведение игры;
- ▶ Разбор хода игры;
- ▶ Подведение итогов.





# Преимущества деловых игр

Позволяют всесторонне исследовать проблему, подготовить и принять решение;



Позволяют обучить сотрудников моделировать реальные ситуации и действовать эффективно;



Позволяют оценить готовность и умения персонала решать те или иные проблемы.

# Мозговой штурм. Понятие

- ▶ Мозговой штурм - процесс решения возникшей проблемы, когда участники обсуждения предлагают как можно больше самых разных вариантов решения, из которых потом выбираются наиболее удачные.



# Этапы МОЗГОВОГО ШТУРМА

Организуется работа в малых группах (5-6 человек);

В течение 10-15 минут группы обсуждают конкретный вопрос и каждый из участников предлагает идею, каждая высказанная идея фиксируется на отдельной карточке.

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.

Преимущества  
мозгового  
штурма

---

1) ЭФФЕКТ «КОЛЛЕКТИВНОГО  
УМА»;

---

2) ГЕНЕРИРОВАНИЕ БОЛЬШОГО  
КОЛИЧЕСТВА РАЗНЫХ РЕШЕНИЙ,  
И УСЛОВИЙ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ;

---

3) ПСИХОЛОГИЧЕСКО  
СБЛИЖЕНИЕ ГРУППЫ;

# Недостатки МОЗГОВОГО ШТУРМА



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, практическим идеям.

# Кейс-метод. Понятие

- ▶ Кейс метод (case-study) — метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности организации. 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.





# Этапы кейс-метода

Слушатели знакомятся с описанием ситуации, сложившейся на определенном предприятии или в определенной организации;

Затем необходимо определить, в чем заключается проблема, проанализировать ее в контексте описанной ситуации и предложить возможные пути ее решения.

В дискуссии по разбору различных вариантов решений следует проанализировать предлагаемые в них методы управленческого воздействия, оценить их приемлемость и эффективность в предложенных условиях.

# Преимущества кейс-метода



РЕАЛИЗМ



МИНИМАЛЬНОЕ ДАВЛЕНИЕ  
НА УЧАСТНИКОВ



АКТИВНОЕ  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ  
УЧАСТНИКОВ

# Недостатки кейс-метода

Появление заблуждений

Отсутствие конкретных выводов

Правдоподобность

# Баскет-метод. Понятие

- ▶ 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.



# Этапы баскет-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 и информацию, предлагает альтернативы решений, выделяет упущенные возможности, прогнозирует результаты принятых решений, дает рекомендации на будущее.

# Преимущества и недостатки basket-метода

## Преимущества:

- ▶ Навыки, которые тренирует basket-метод — одно из главных условий перехода талантливого лидера на уровень талантливого руководителя.
- ▶ Высокий уровень интереса и мотивированности участника.

## Недостатки:

- ▶ «Метод корзины» требует очень больших затрат времени и ресурсов, а также детальной организации. Позволить его себе могут далеко не все компании.





# Источники информации

- ▶ <http://masters.donntu.org/2012/iem/kryvosheya/library/article3.htm>
- ▶ [https://studopedia.ru/18\\_36880\\_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html](https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html)
- ▶ <https://refdb.ru/look/1529401.html>
- ▶ <http://prgma.ru/metod-kejsov-preimushhestva-i-nedostatki/>
- ▶ <https://www.hr-director.ru/article/67314-basket-metod-sposob-otsenki-18-m10>

Спасибо за  
внимание!