

Активные методы обучения: деловая игра, мозговой штурм, кейс-метод, баскет- метод.



Презентацию
подготовила
Ст. группы Биб-3601-01-00
Касьянова Ольга

Содержание

- Понятие метода активного обучения
- Цель обучения
- Виды методов активного обучения
- Тренинг
- Кейс-обучение
- Деловая игра
- Мозговой штурм
- Баскет-метод

Понятие метода активного обучения

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

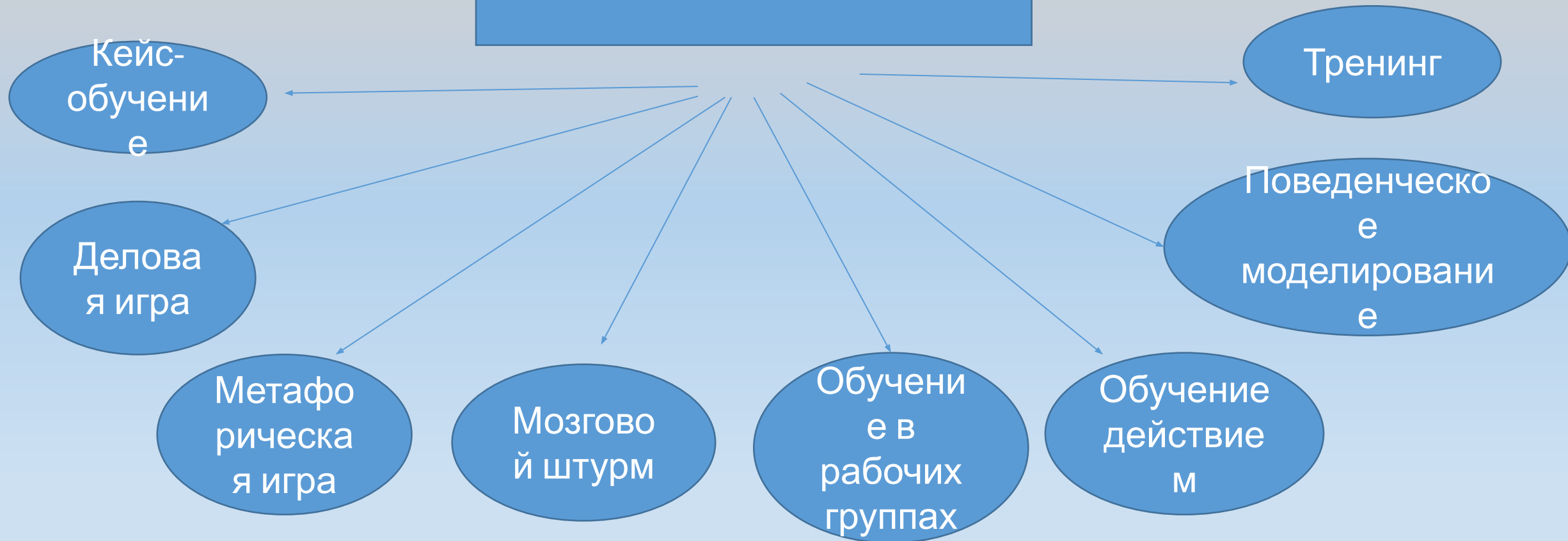


- Цель обучения – не только вооружить знаниями, навыками и умениями решать профессиональные задачи, но и развить умение мыслить, культуру мыслительной творческой деятельности.



Виды методов активного обучения

Групповые методы



Виды методов активного обучения

Индивидуальные
методы

```
graph TD; A[Индивидуальные методы] --> B(Наставничество); A --> C(Баскет-метод); A --> D(Ротация); A --> E(Shadowing); A --> F(Buddying);
```

Наставничество

Баскет-метод

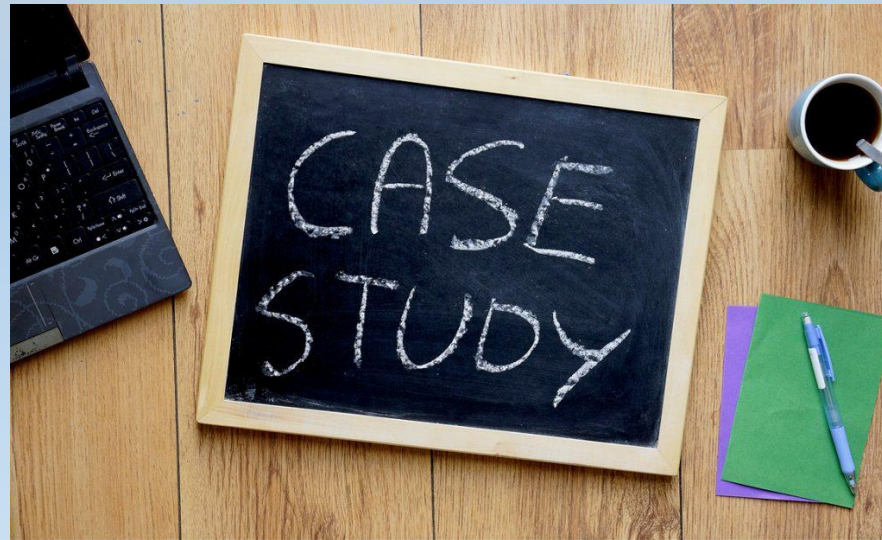
Ротация

Shadowing

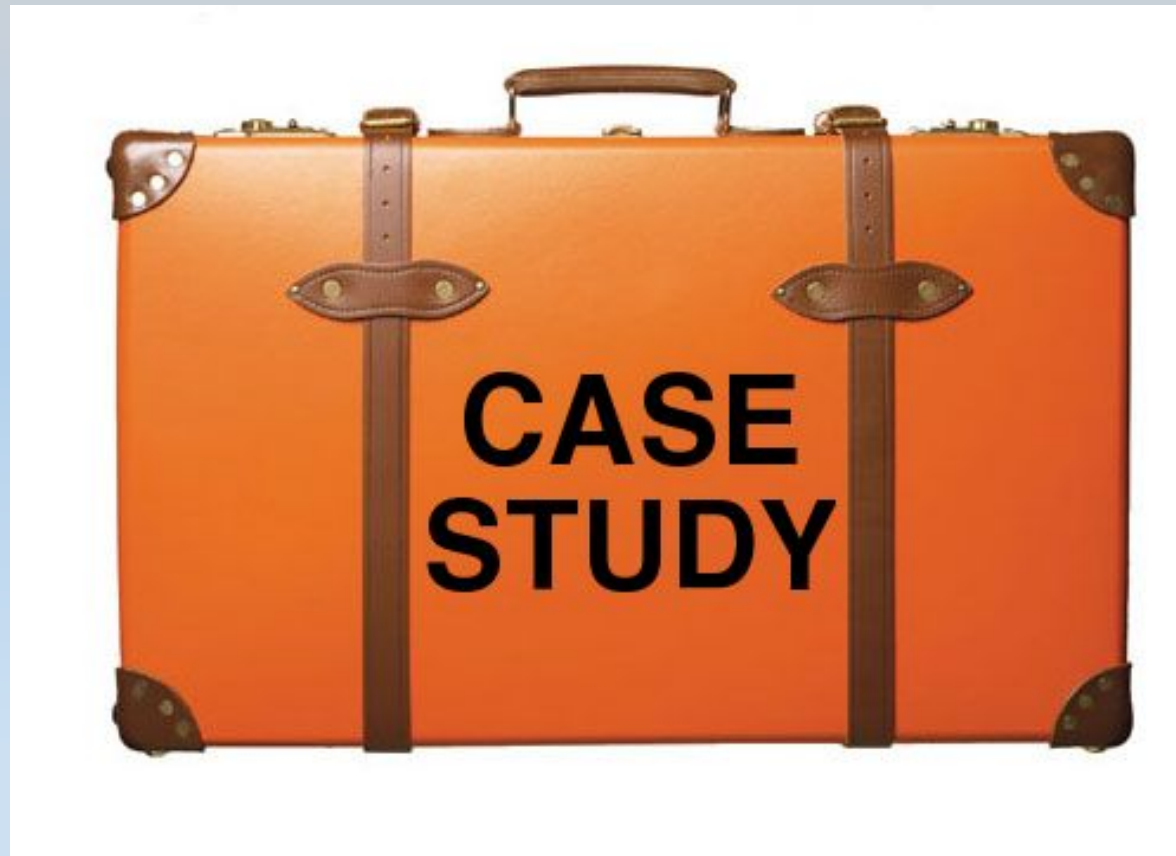
Buddying

Кейс-обучение (разбор практических ситуаций)

- Разбор практических ситуаций (case-study) — метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности организации.



- Цель метода - научить слушателей анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальные и вырабатывать программы действий.



- Сущность метода заключается в том, что слушатели знакомятся с описанием ситуации, сложившейся на определенном предприятии или в определенной организации.



Основное назначение метода

- закрепление и углубление знаний,
- выработка алгоритмов анализа типичных ситуаций, позволяющих быстро узнавать аналогичные ситуации в практике своей работы и принимать по ним наиболее действенные решения,
- активизация обмена опытом между слушателями.

Деловая игра

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



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.

Этапы деловой игры

1. подготовка,
2. непосредственное проведение
3. разбор хода игры,
4. подведение итогов.



Мозговой штурм

- **Мозговой штурм** (мозговая атака) — 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.



Этапы мозгового штурма

- 1. Постановка проблемы.** Предварительный этап.
- 2. Генерация идей.** Основной этап, от которого во многом зависит успех всего мозгового штурма. Поэтому очень важно соблюдать правила для этого этапа:
 1. Главное — количество идей. Не делайте никаких ограничений.
 2. Полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой.
 3. Необычные и даже абсурдные идеи приветствуются.
 4. Комбинируйте и улучшайте любые идеи.
- 3. Группировка, отбор и оценка идей.**

Преимущества и недостатки метода

+ системный эффект, увеличивающий силу решений от объединения усилий многих людей (эффект «коллективного ума»);

+ генерирование большого количества разных решений, и условий их выполнения;

+ психологическое сближение группы;

- 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, практичным идеям.

Баскет-метод

- **Баскет-метод** (*ин-баскет* или *ин-трей*) — метод оценки и обучения, основанный на имитации ситуаций, часто встречающихся в практической деятельности.



- Цель упражнения для участника — занять позицию человека, ответственного за работу с «входящими документами», и справиться со всеми задачами, которые она подразумевает.



Этапы

1) обучаемому описывают роль, которую он должен сыграть, а именно: сферу ответственности, должностную инструкцию, общий контекст и пр.

2) обучаемому предоставляют материалы, по каждому из которых он должен принять решение в течение определённого срока: ответить или проигнорировать, что именно, как и в каком порядке ответить.

3) проводится финальная беседа обучаемого с тренером: обучаемый описывает механизм принятия решений, обосновывает их, к каким последствиям могут привести решения, а так же оценивает, удовлетворён ли он результатами работы.

4) тренер даёт обратную связь: какие были возможные альтернативы решений, какие возможности упущены, к каким результатам могут привести принятые решения, рекомендации на будущее.

Список источников информации

- Магура М. И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. - М.: Журнал «Управление персоналом», 2013. - 136 с.
- Аксенова Е. А. Управление персоналом / Е. А. Аксенова. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2012. - 123 с
- Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала - 2012. - № 1. - С. 17-18.

Спасибо за внимание!