

# *Метод ситуационного анализа*

Автор:

Зинченко С.С.

Часто используемым в компетентностном подходе методом обучения является ситуационный анализ («**case study**»). Он позволяет непосредственно осуществлять связь с практикой и опираться в процессе обучения на субъектный опыт учеников. В ходе работы школьники активно участвуют в анализе фактов и деталей самой ситуации, выборе стратегии, в уточнении и защите стратегии, обсуждении ситуации и аргументации целесообразности своей позиции.

# Алгоритм работы с кейсом

Постановка проблемы

Извлечение смысловой информации из кейса

Анализ содержания кейса

Выводы учащихся по проблеме

Развиваются умения учащихся, связанные с работой в группе, команде, способствует формированию критического мышления, позволяет активизировать теоретические знания учащихся, их практический опыт, раскрывает и развивает способность высказывать свои мысли, идеи, предложения, умения выслушать различные точки зрения и аргументировать свою. При использовании ситуационного анализа ученики получают возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, применять на практике теоретический материал.

## 9 класс. Обществознание.

### Урок-игра «Защити себя сам».

**Цель урока:** формирование социального опыта у учащихся.

#### Задачи урока:

*образовательные* – дать учащимся представления о трудовых правах подростков;

*развивающие* – развивать познавательные способности учащихся, навыки работы в группе; развивать умения учащихся работать с документами.

*воспитательные* – воспитывать уважение к правам других людей, законам РФ.

**Планируемый результат** – учащиеся приходят к выводу, что каждый человек должен знать законы и свои права и уметь использовать эти знания в жизни.

**Форма урока** – деловая игра с использованием метода ситуационного анализа.

Ход урока:

## **Введение в игру.**

Участников знакомят с целью и правилами игры. **Цель «Мы должны знать свои права»** пишется на доске, учитель знакомит учащихся с этой целью. После ознакомления с целью учитель-ведущий объясняет правила игры.

## Правила игры:

1. игроки делятся на три-четыре группы (в зависимости от количества учащихся);
2. игроки получают задания, за выполнение начисляются баллы (эмблемы «Лучшему детскому юристу»);
3. за шум и оскорбления участников игры начисляются штрафные баллы;
4. игроки должны уважать мнения других игроков;
5. за артистичность при показе правовых ситуаций полагается дополнительные баллы.

## **Изучение и анализ правовой ситуации.**

Каждая группа получает лист с правовой ситуацией (приложение 1). За 3 минуты команды должны подготовить к показу свою ситуацию. Учитель раздает участникам выдержки из Трудового Кодекса РФ, касающиеся регулирования труда несовершеннолетних.

## **Игровой процесс.**

Группы поочередно обыгрывают правовые ситуации. Задача остальных команд прокомментировать ситуацию, т.е. ответить на вопрос-задание. Дается время на поиск ответа – 2 минуты. Первой отвечает та группа, которая раньше всех подняла красную карточку. Если первая команда отвечает неправильно, то комментарий дает следующая команда. У команды, задающей вопрос должен быть свой ответ. Она определяет правильность ответа. Здесь необходима помощь учителя-ведущего, который может дополнить ответ или сказать правильный ответ.

## **Закрепление материала.**

Для закрепления изученного материала группам предлагается составить «Трудовую памятку», которая закрепляется (пишется) на доске. Игрокам раздаются листы с разными пунктами памятки, им требуется за 1 минуту определить правильное положение. Представитель каждой команды выходит к доске и прикрепляет выбранное положение под листом «Трудовая памятка». За правильно выбранное положение команда награждается эмблемой.

## **Подведение итогов.**

Учитель-ведущий при помощи жюри подсчитывает награды-эмблемы. Затем участникам игры предлагается выбрать из своей группы лучшего игрока, который получает нагрудную эмблему «Великий адвокат».

## Примерные вопросы к анализу кейсов:

1. Какое право нарушено?
2. На основании каких нормативных документов можно квалифицировать нарушение права?
3. Кем конкретно нарушено право (персоналии, орган);
4. Что можно (нужно) сделать для его восстановления?
5. Кто обязан это сделать?

## Правовые ситуации

- Вам нужно показать данную сцену командам-соперникам, на подготовку дается 3 минуты.

1. Место действия — кабинет работодателя. За столом сидит чиновник. Входит подросток.

— Здравствуйте. Я прочел объявление в газете и хочу устроиться на работу в вашу фирму.

— Проходите. Садитесь. Сколько вам лет?

— Мне 14. Но вы не волнуйтесь: я буду хорошо работать и не подведу.

— Ну что ж, мы, пожалуй, возьмем тебя на работу. Сможешь приступить к работе прямо сегодня?

— Спасибо! А мне нигде расписаться не надо?

— О чем ты? Ты, что, не доверяешь нам?

- **2. Место действия – офис одной фирмы. Разговор предпринимателя с работником-подростком.**
- **– Послушай, Петров, у нас заболел продавец в ларьке. Ты должен его подменить.**
  - **О каком ларьке идет речь?**
- **– Ты знаешь, у нас в центре города есть табачный ларек. Вот там и поработаешь две недели.**
- **– Мне нельзя торговать в этом ларьке. Во-первых, у меня нет допуска, а во-вторых - ...**

3. Место действия — кабинет начальника предприятия. Он разговаривает с рабочим этого предприятия.

— Вот, Иванов, по какому вопросу я тебя вызвал. Тебе, кстати, сколько лет?

— Через три месяца будет 18.

— Ну вот что, хотим мы тебя с завтрашнего дня отправить в очередной отпуск продолжительностью 20 дней. Извини, на больший срок никак не могу.

— Так вы же мне обещали дать отпуск в июне-июле. А сейчас только апрель. Я уже и распланировал все... Как же так?!

— Должен сам понимать: не могу же я отпуск всем летом предоставить. А ты у нас человек молодой, семьи, детей у тебя нет. Можешь и весной отдохнуть.

- **4. Место действия – кабинет работодателя. Начальник вызывает работника:**
  - **В общем, так Петя, у нас сокращается ставка курьера, уволить Иванову я не могу, так как ей осталось год до пенсии. Остается только твоя кандидатура.**
  - **Виктор Иванович, может, я в отпуск уйду, а за это время что-нибудь решится.**
- **– Нет, отпуск тебе не положен, так как ты работаешь всего пять месяцев. Уволить тебя по сокращению все же придется. Нет у тебя никаких прав.**

Таким образом, метод может применяться для решения различных дидактических задач. Анализ ситуации проводится в аспекте конкретного задания: найти проблему, решить ее, сформулировать вопрос, осуществить решение по предложенной схеме, выбрать из предложенных решений и т.п.



Спасибо за  
внимание.