

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

Выполнил ст. гр. БИб-3601-01-00  
Домрачев Р. Е.

# План

1. Понятие активных методов обучения. Цель обучения
2. Деловая игра, ее преимущества
3. Мозговой штурм: преимущества и недостатки
4. Кейс-обучение: цель, сущность и назначение кейс-обучения
5. Баскет-метод: возможности метода и его преимущества

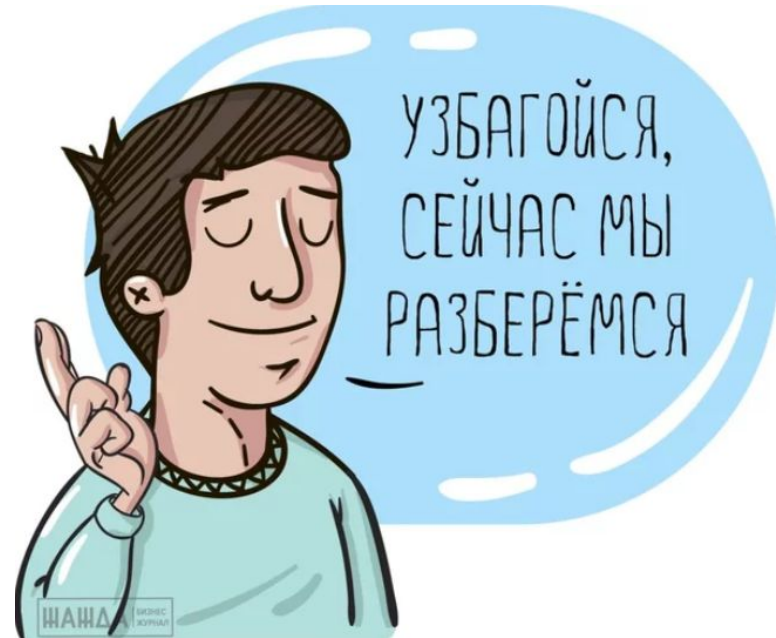


Понятие активных  
методов обучения.  
Цель обучения.

---

# Что же понимается под активными методами обучения?

**Активные методы обучения персонала** - это методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи



# Цель обучения

Суть **цели обучения персонала** заключается в том, чтобы не только вооружить знаниями, навыками и умениями решать профессиональные задачи, но и развить умение мыслить, культуру мыслительной творческой деятельности.



# Активные методы обучения

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.

В настоящее время наиболее распространенными являются следующие методы активного обучения:

- Групповые методы – деловая игра, мозговой штурм, кейс-метод;
- Индивидуальные методы – баскет-метод.

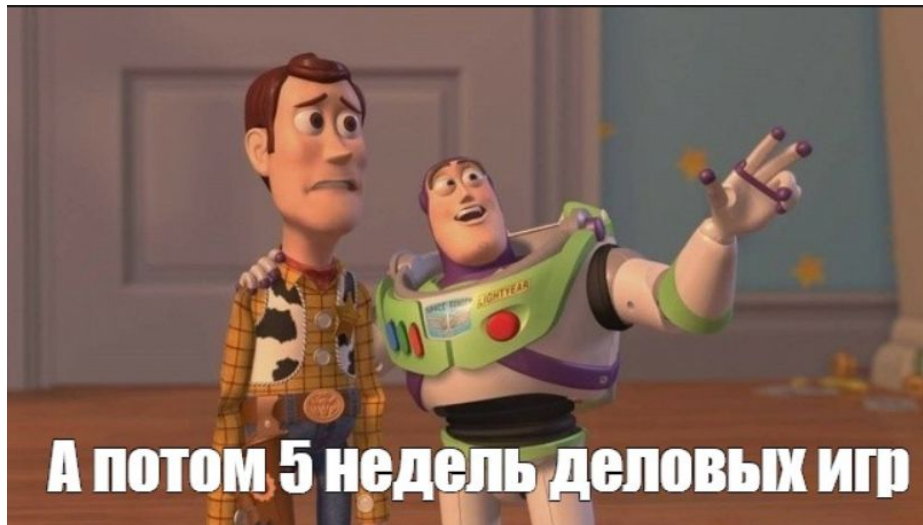


Деловая игра, ее  
преимущества

---

# Понятие деловой игры

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





# Понятие деловой игры

- В условиях деловых игр создаются исключительно благоприятные возможности включения участников творчески и эмоционально в отношения, подобные действительным отношениям в производстве. В игре происходят быстрое пополнение знаний, дополнение их до необходимого минимума, практическое освоение навыков проведения расчетов и принятия решений в условиях реального взаимодействия с партнерами.



# Преимущества деловых игр

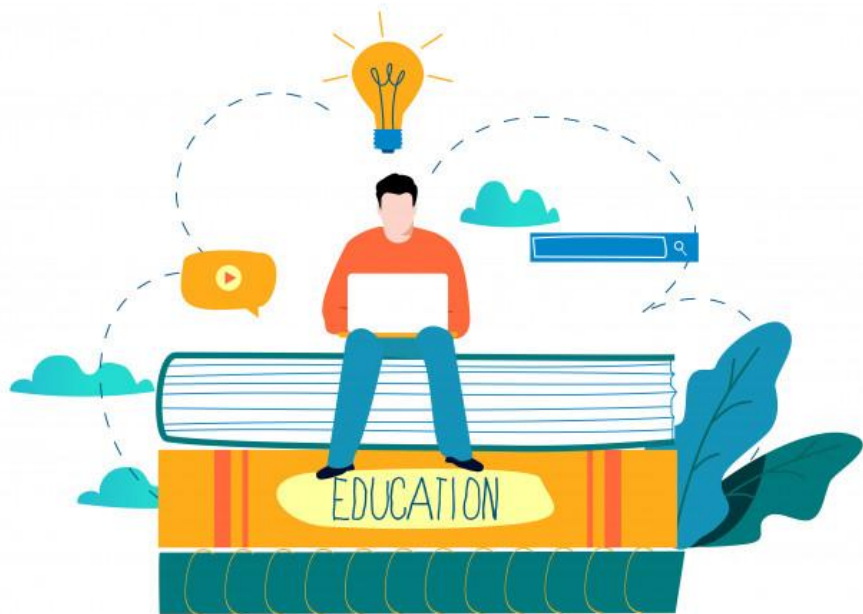
- Позволяют всесторонне исследовать проблему, подготовить и принять решение;
- Позволяют обучить сотрудников моделировать реальные ситуации и действовать эффективно;
- Позволяют оценить готовность и умения персонала решать те или иные проблемы.



# Преимущества деловых игр

- Деловая игра предполагает наличие определенного сценария, правил работы и вводной информации, определяющей ход содержания игры.
- Проведение игры проходит три этапа: подготовка, непосредственное проведение и разбор хода игры, и подведение итогов.





## Мозговой штурм: преимущества и недостатки



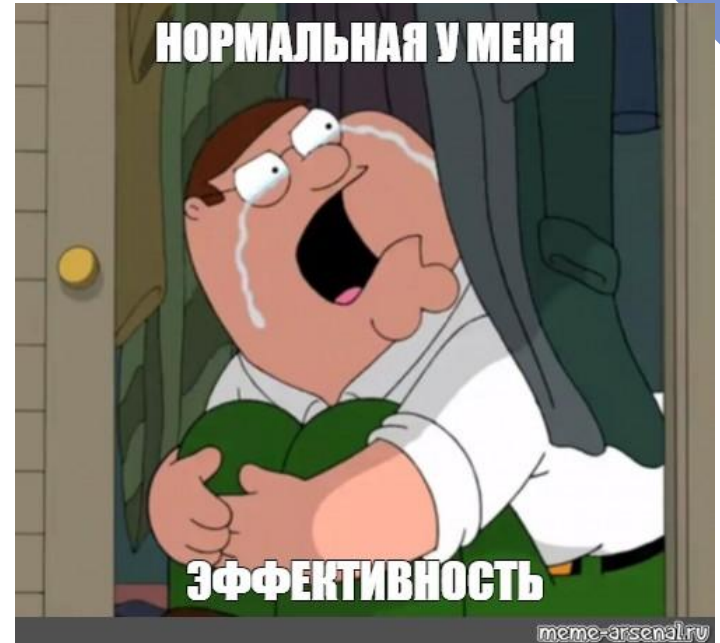
# Когда подходит мозговой штурм?

- Метод мозгового штурма идеально подходит для выработки новых и самых разных идей. Для этого организуется работа в малых группах (5-6 человек).



# Эффективность метода

- 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.

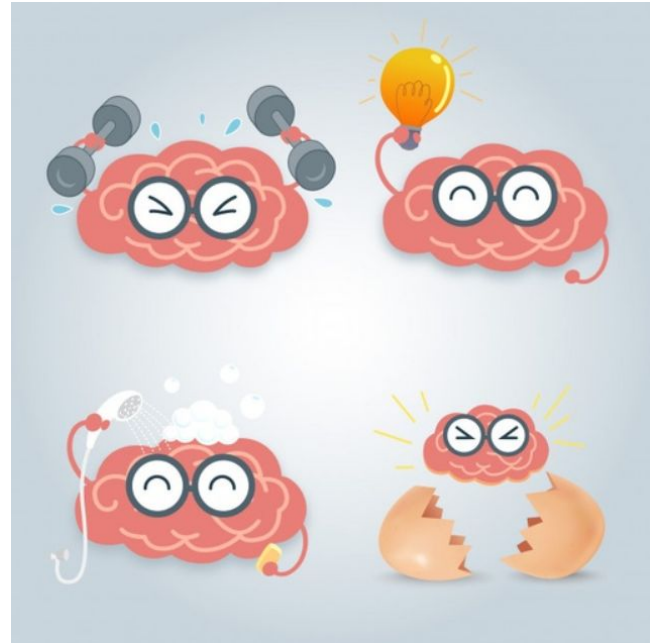


- Во время мозгового штурма категорически запрещается обсуждать и комментировать предлагаемые идеи. Важно собрать их как можно больше, какими бы нелепыми и абсурдными они не казались на первый взгляд.
- После того, как время истекло, начинается группировка идей в зависимости от их содержания. На этом 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.



# Преимущества мозгового штурма

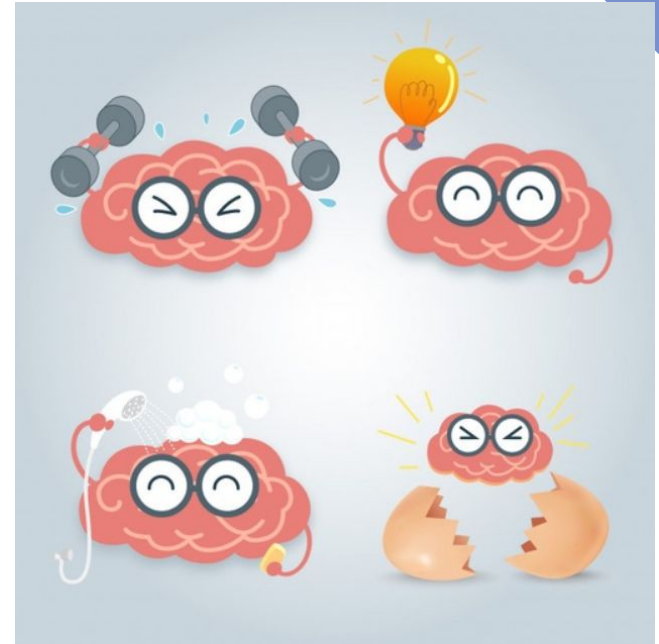
- системный эффект, увеличивающий силу решений от объединения усилий многих людей;
- генерирование большого количества разных решений, и условий их выполнения;
- психологическое сближение группы.

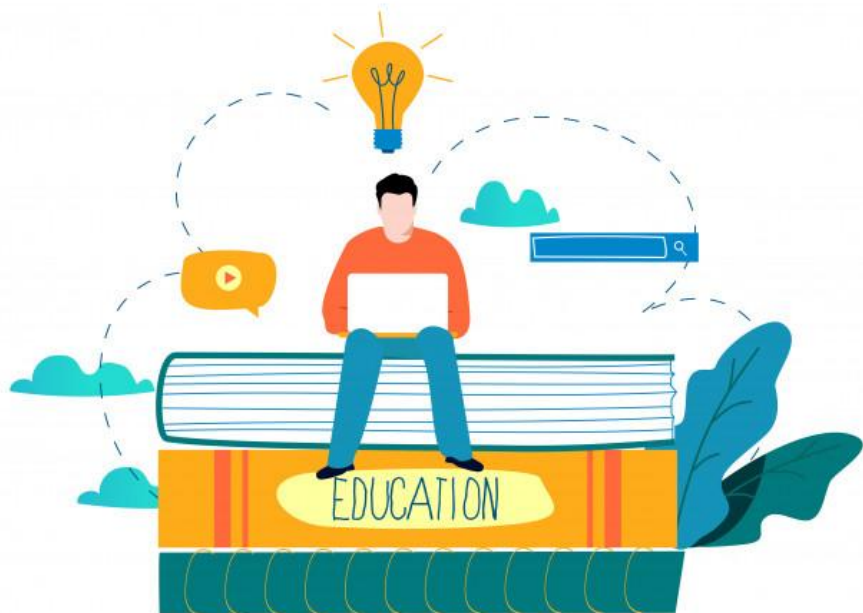




# Недостатки мозгового штурма

- 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, практичным идеям.





Кейс-обучение: цель,  
сущность и назначение  
кейс-обучения

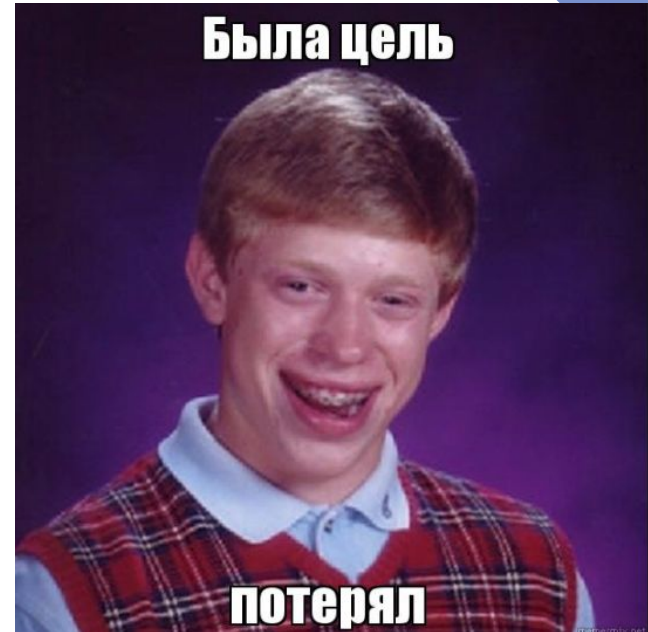


# Понятие кейс - обучения

- **Кейс - обучение (case-study)** – метод изучения ситуаций из опыта практической деятельности организации. Это метод активного обучения навыкам анализа проблем и подготовки решений.  
Широко применяется в следующих дисциплинах: финансы, маркетинг, управление персоналом.
- 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.

# Цель кейс - обучения

- **Цель:** научить слушателей анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать оптимальные и вырабатывать программы действий.
- Метод позволяет слушателям развивать навыки анализа, диагностики и принятия решений, которые позволят им быть более успешными при решении похожих проблем в своей профессиональной деятельности.



# Сущность кейс - обучения

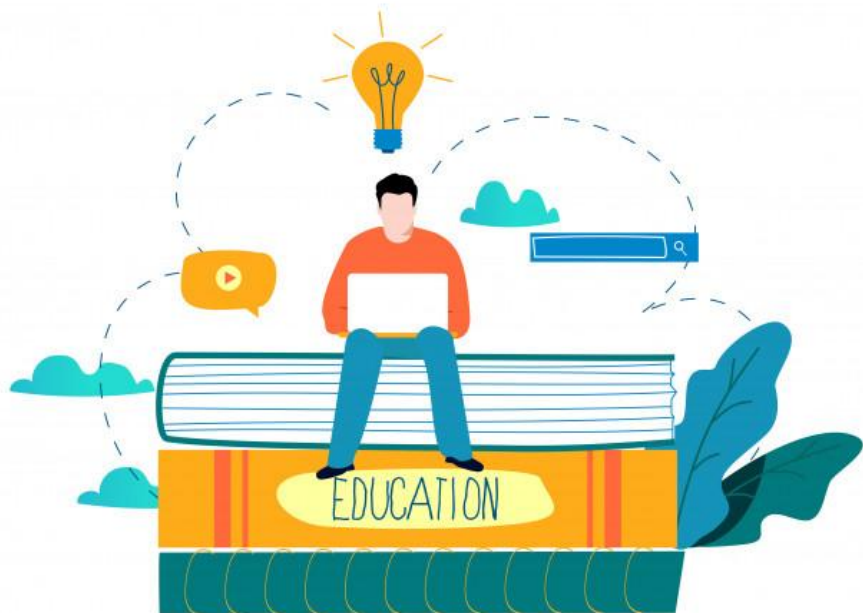
**Сущность метода** заключается в том, что слушатели знакомятся с описанием ситуации, сложившейся на определенном предприятии или в определенной организации. Чаще всего дается достаточно подробное описание или событий, реально имевших место (с указанием точной хронологии, действующих лиц и другой значимой для дальнейшего анализа информации), или событий вымышленных, но достаточно правдоподобных и реально отражающих существующие проблемы. Материалом для анализа может послужить статья из газеты, видеозаписи, телефонный звонок и др.



# Назначение кейс - обучения

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, а также активизация обмена опытом между слушателями.

Метод можно использовать для проверки понимания слушателями уже пройденного материала, оценки его усвоения и умения применять полученные знания на практике. Если же обучающимся для анализа и разбора предлагаются реальные проблемы организации, то это позволяет приблизить процесс обучения к профессиональной деятельности слушателей и получить реальную практическую отдачу от реализуемых учебных программ.



## Баскет-метод: возможности метода и его преимущества

---

# Понятие баскет - метода

Это метод обучения на основе имитации ситуаций, часто встречающихся в практике работы руководителей.

Обучаемому предлагают выступить в роли руководителя, которому требуется в срочном порядке разобрать накопившиеся на его столе деловые бумаги, предприняв по ним определенные действия. Кроме того, он получает всю необходимую информацию об организации и о руководителе, от лица которого ему приходится выступать.





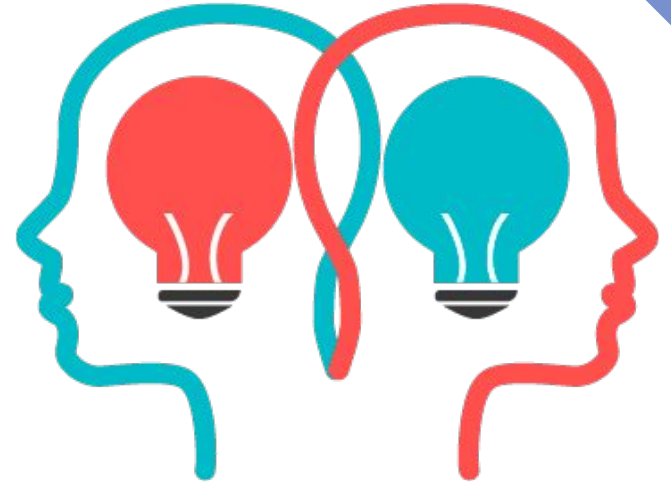
# Возможности баскет - метода

Этот метод развивает способность к анализу, систематизации и отбору наиболее важных факторов и их классификации с учетом важности и срочности, к формулированию путей решения разных проблем.



# Преимущества баскет - метода

- Высокий уровень мотивации участников и высокая их включенность в решение поставленных задач.
- Баскет-метод позволяет оценить способность кандидата к работе с информацией, к ее распределению по степени важности, срочности, приоритетности и умение принимать решения на основе имеющейся информации.



# Источники:

1. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. URL: [https://studopedia.ru/18\\_36880\\_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html](https://studopedia.ru/18_36880_aktivnie-metodi-obucheniya-personala.html) (Дата обращения: 19.04.2019).
2. Активные методы обучения персонала. [Электронный ресурс]. URL: <http://masters.donntu.org/2012/iem/kryvosheya/library/article3.htm> (Дата обращения: 19.04.2019).
3. Методы обучения персонала: обзор основных технологий и принципов [Электронный ресурс]. URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/metody-obucheniya-personala> (Дата обращения: 19.04.2019).

Спасибо за внимание!

