

Государственное автономное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
Тольяттинский колледж сервисных технологий и предпринимательства

Доклад по теме :_«Активные методы обучения»

Выполнил преподаватель:
Ерохина Г.В.

г.о. Тольятти 2014

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ (АМО) — *методы*, позволяющие активизировать учебный процесс, побудить обучаемого к творческому участию в нем. Задачей АМО является обеспечение развития и саморазвития личности обучаемого на основе выявления его индивидуальных особенностей и способностей, причем особое место занимает развитие теоретического мышления, которое предполагает понимание внутренних противоречий изучаемых моделей. АМО позволяют развивать мышление обучаемых; способствуют их вовлечению в решение проблем, максимально приближенных к профессиональным; не только расширяют и углубляют профессиональные знания, но одновременно развивают практические навыки и умения.

АМО делятся на 2 типа. АМО 1-го типа включают в себя проблемные *лекции*, проблемно-активные практические занятия и лабораторные работы, *семинары* и дискуссии, курсовое и дипломное проектирование, практику, *стажировку*, обучающие и контролирующие программы, конференции, олимпиады и т. п. Все они ориентированы на самостоятельную деятельность обучаемого, проблемность. Но в них отсутствует имитация реальных обстоятельств в условной ситуации.

АМО 2-го типа (имитационные) подразделяются на неигровые и игровые.

К *неигровым* АМО относятся: метод анализа конкретных ситуаций, тренажеры, имитационные упражнения на нахождение известного решения. Здесь есть моделирование реальных объектов и ситуаций, но отсутствует свободная игра с ролевыми функциями.

К *игровым* АМО относятся: *деловые* (управленческие) *игры*, метод разыгрывания ролей, индивидуальные игровые занятия на машинных моделях. Эти методы имеют высокую эффективность в учебном процессе и применяются в ведущих учебных заведениях всего мира. Напр., в западных бизнес-школах одним из основных методов обучения является ситуационное обучение. Кейс-стади представляет собой описание деловой ситуации, которая реально возникала или возникает в процессе деятельности ответственных менеджеров. Этот метод близок к методу анализа конкретных ситуаций и методу разбора производственных ситуаций.

Наиболее сложными являются игровые АМО. Результат игры — принятие решений по поставленной цели (целям). Условия ее проведения характеризуются невозможностью полной формализации всей задачи, наличием неопределенностей, конфликтов, *рисков*.

Игры бывают имитационные, организационно-деятельные, деловые. В имитационных играх часто имеется только одна тиражируемая роль, не моделируется деятельность руководства, выбирается лишь модель среды, характеризующая какое-то ее конкретное состояние. Организационно-деятельные игры применяют для решения сложных социально-производственных задач, требующих объединения усилий различных специалистов.

Деловая игра (ДИ) в широко распространенном, обычном понимании — это метод имитации принятия управленческих решений в различных производственных ситуациях путем игры по заданным правилам группы людей или человека с ЭВМ в диалоговом режиме, направленный на создание у обучаемых наиболее полного ощущения реальной деятельности в роли лица, принимающего решения.

Большинство ДИ — управленческие, социально-экономические, проектировочные, производственные. Эффективно использование ДИ с целью получения навыков по управлению *охраной труда*, т. к. научить управлению в различных сферах деятельности чисто инструктивными методами трудно, а иногда и невозможно. В основе любой игры лежит модель объекта управления, которая может быть формализована с различной степенью полноты и точности. Современные [информационные технологии](#) существенно облегчают эту задачу.

Целесообразно придерживаться единой формальной модели принятия решений, обеспечивающей реализацию необходимых требований к ДИ. Такая модель должна автоматически создавать игровые ситуации выбора, реализовывать следующие игровые моменты: выявление проблемной ситуации, определение совокупности целей и критериев, формирование шкалы измерения критериев, формулирование возможных решений, формирование индивидуальных предпочтений и критериев выбора, обоснование оптимального решения.

Возникновению игрового интереса способствуют следующие факторы:

удовольствие от контактов с партнерами по игре;

удовлетворение, вызываемое демонстрацией партнерам своих деловых возможностей;

азарт ожидания непредвиденных игровых ситуаций;

удовлетворение от успеха.

В ДИ сочетаются признаки метода анализа конкретных ситуаций и ролевых игр, т. е. основой является цельная модель, включающая в себя и объект управления, и управляющую систему.

Основные этапы ДИ:

формирование модели объекта;

распределение ролей;

различие ролевых целей при выработке решений;

взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли;

наличие общей цели у всего игрового коллектива;

коллективная выработка решения;

выработка и реализация в процессе игры "цепочки решений";

многовариантность решений;

наличие управления эмоциональным напряжением;

формирование системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры.

Традиционная ДИ подразумевает участие *эксперта* для имитации реальной обстановки и оценки результатов деятельности. Но поскольку специалистов-экспертов всегда не хватает, то применение таких игр в массовом *обучении* невозможно. Ситуация меняется, когда роль эксперта берет на себя компьютер. Компьютеризация ДИ дает возможность существенно сократить учебное время, увеличить число имитаций циклов управления и "ощутить" динамику процесса взаимодействия основных субъектов моделируемой ситуации. Наиболее эффективным считается проведение ДИ в сетевом классе.

Компьютерные ДИ можно разделить на 2 типа: коллективные и индивидуальные. В первых участвуют несколько игроков или групп, выполняющих роли лиц, принимающих решения. Во вторых моделируется не только условная среда, но и действия всех участников игры, кроме одного. Важно отметить, что игра и в этом случае продолжает оставаться коллективной. Просто отдельные роли выполняют интеллектуальные имитаторы. Каждый тип имеет свои преимущества и недостатки.

Коллективные игры более приближены к реальности, поскольку решения принимаются реальными лицами, а не имитатором. Тогда игра проходит острее, игровой интерес участников выше. Меняясь ролями, участники изучают процесс с разных позиций. При грамотном анализе результатов игры со стороны руководителя и при коллективном обсуждении игры процесс обучения идет очень эффективно. Групповые ДИ позволяют совершенствовать коммуникативные навыки — как в отношении обмена информацией, обоснования своей позиции, так и совместного принятия решений.

Индивидуальная ДИ может проводиться без преподавателя, что весьма важно для дистанционного обучения и для самостоятельной работы обучаемого. Выполнение заданий индивидуальной ДИ фиксируется в памяти компьютера или на бумаге. Обсуждение результатов с преподавателем может идти в любое время. В индивидуальной ДИ у обучаемого больше свободы, он не зависит от уровня подготовки др. участников учебного процесса, от темпа их работы и вообще от их присутствия. Индивидуальная ДИ позволяет существенно экономить время, затрачиваемое на принятие решений. Может быть резко увеличено количество проигрываемых ситуаций, которые затем анализируются для выработки оптимального решения.

Обучение методам управления охраной труда целесообразно проводить в малых группах с последующим обсуждением (возможны и комментарии преподавателя). Такая модель получила название "обучение в сотрудничестве". Учебные задания структурируются так, что все члены команды оказываются взаимосвязанными и взаимозависимыми и при этом достаточно самостоятельными в овладении материалом и в решении задач. Перед участниками следует ставить задачи по решению проблем, которые могут возникнуть на реальном производстве. После нахождения консенсуса каждая группа устраивает презентацию своего алгоритма решения проблемы. Разработанный алгоритм обсуждается и подвергается конструктивной критике со стороны др. групп и преподавателя.

Индивидуальная самостоятельная работа при организации учебной деятельности по этому методу становится исходной частью самостоятельной коллективной работы. Ее результат влияет на результат групповой и коллективной работы, вбирает в себя результаты работы др. членов группы, всего коллектива. Это связано с тем, что каждый участник пользуется результатами как самостоятельной групповой работы, так и коллективной. На следующем этапе, при обобщении результатов, их обсуждении и принятии

общего решения, либо уже при работе над новым проектом, участники используют знания, полученные и обработанные общими усилиями группы.

Бенчмаркинг (*англ.* benchmarking — эталонное тестирование) — еще один очень перспективный метод обучения. Этот термин следует понимать как проведение сопоставительной оценки деятельности организации (*предприятия*) на основе определенных показателей. Это может быть и производительность, и качество продукции, и удовлетворенность потребителей и различных категорий персонала работой организации, и др. Сравнение проводится с успешно функционирующей организацией, причем ее отраслевая принадлежность может не совпадать с моделью сравнения. Цель *бенчмаркинга* — поиск возможностей для совершенствования и выявление путей дальнейшего развития организации.

Метод проектов является одним из АМО. В основе *метода проектов* лежит развитие познавательных, творческих навыков обучаемых и критического мышления, умения самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве.

Основные требования к использованию метода проектов:

наличие значимой в творческом плане задачи, требующей интегрированного знания, исследовательского поиска для ее решения;

практическая, теоретическая, познавательная значимость предполагаемых результатов;

самостоятельная (индивидуальная, парная, групповая) деятельность обучаемых;

определение конечных целей совместных или индивидуальных проектов;

определение базовых знаний из различных областей, необходимых для работы над проектом;

структурирование содержательной части проекта (с указанием поэтапных результатов);

применение исследовательских методов — определение проблемы и задач исследования, выдвижение гипотезы их решения, обсуждение методов исследования, оформление конечных результатов, анализ полученных данных, подведение итогов, корректировка, выводы.

АМО подходят для интенсивно развивающегося в нашей стране *дистанционного образования*. Активизация самообучения путем размещения в учебных материалах серии вопросов различного типа, вовлечения в учебный процесс личного опыта обучаемых и их "рабочей ситуации", использования методов проблематизации позволяет повысить эффективность обучения.

Целесообразно применение *компьютерных учебников*. Их легко изменять, дополнять. Они позволяют:

полнее использовать технические возможности электронно-вычислительной техники за счет реализации игровых форм и методов обучения, имитации сложных физических процессов путем дистанционного управления процессом обучения;

глубже осваивать современную вычислительную технику;

автоматизировать *труд* преподавателя при проектировании систем обучения, разработке *учебных программ*, возложив часть функций на компьютер;

лучше организовать учебный процесс;

индивидуализировать обучение за счет отбора каждым обучаемым желательного учебного материала и изменения последовательности его изучения с учетом своих индивидуальных возможностей.

Для эффективного внедрения АМО в учебный процесс необходима серьезная работа, подготовка методической и информационной базы. Реализация АМО способствует повышению качества подготовки специалистов.