

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Московской области «Колледж «Подмосковье»»

**МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ СПО
(в рамках реализации ФП «Профессионалитет»)**

Часть 2

2025

СОДЕРЖАНИЕ

МОДУЛЬ II. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ: СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА

Тема 3. Основы инноватизации образовательных процессов	11
Тема 4. Деловая игра	16
Тема 5. Учебный тренинг	23
Тема 6. Кейс-технологии	34

МОДУЛЬ II. ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ: СУЩНОСТЬ И СПЕЦИФИКА

Тема 3. Основы инноватизации образовательных процессов.

План

- 3.1. Сущность и классификация инновационных технологий обучения
- 3.2. Структура педагогической инноватики и ее понятийный аппарат
- 3.3. Основы экспертизы инновационных технологий обучения

3.1. Сущность и классификация инновационных технологий обучения

Инновационные технологии обучения пришли на смену традиционным методам. Их применение дает возможность сформировать такие способности у специалистов, как активность и мобильность. Определимся с сутью понятия «инновационная технология».

В педагогике понятие «инновация» употребляют в таких значениях:

- форма организации инновационной деятельности;
- совокупность новых профессиональных действий педагога;
- изменения в образовательной практике;
- результат инновационного процесса.

Понятие «технология» определяется как:

- совокупность приемов, которые применяются в каком-нибудь деле;
- совокупность средств и методов, которые позволяют успешно решать задачи образования.

Инновационную педагогическую технологию будем понимать как целенаправленное, систематическое и последовательное внедрение в практику оригинальных, новаторских способов, приемов педагогических действий и средств, которые охватывают весь учебно-воспитательный процесс: от определения его цели до ожидаемых результатов.

Классификация инновационных технологий – одна из наиболее сложных задач, которые сегодня решаются педагогической инноватикой. Считается, что именно от ее решения будет зависеть результативность внедрения инноваций. Один из вариантов классификации инновационных технологий приведен в табл. 3.1.

Таблица 3.1

Классификация инновационных технологий

Название вида классификационного признака	Подвиды классификационного признака	Содержание инновации
1	2	3
По инновационному потенциалу	Радикальные или базовые	Предусматривают принципиально новые подходы
	Модификационные	Предусматривают усовершенствование,

		дополнение составляющих педагогической системы
	Комбинаторные	Предусматривают использование известных подходов в разном сочетании
По степени новизны	Абсолютные	Фиксируются из-за отсутствия аналогов
	Относительные	Считается, что инновация уже применялась раньше или обновлен один из элементов системы
	Условные	Являются результатом необычного соединения известных ранее элементов
	Субъективные	Инновации являются новыми для данного субъекта
По степени значимости	Улучшающие	Те, которые повышают эффективность образовательных процессов
	Псевдоинновации	Имеют сомнительную новизну
По отрасли педагогического знания	Воспитательные	Предусматривают изменения в системе воспитания
	Дидактические	Ориентированы на обновления в системе обучения
По месту появления	В науке	Источником возникновения являются научные разработки
	В практике	Источником возникновения является педагогическая практика
В сфере осуществления	В содержании образования	Направлены на обновление содержания образования
	В технологии обучения и воспитания	Ориентированы на изменения технологических подходов в обучении и воспитании
	В организации учебно-воспитательного процесса	Предусматривают изменения в организации учебно-воспитательного процесса
	В управлении образованием	Нацелены на усовершенствования управления образованием

Классификация инновационных технологий необходима для выяснения их всесторонней характеристики и определения места среди других технологий.

3.2. Структура педагогической инноватики

Инноватика (лат. *innovatio* – обновление) – область знания, которая изучает инновационные процессы, особенности разработки, внедрения, использования разных классов инноваций.

Педагогическая инноватика – учение о создании, оценке, освоении и использовании педагогических новаций. Структура педагогической инноватики включает три блока: педагогическая неология, педагогическая аксиология, педагогическая праксеология, схематически представлена на рисунке 3.1.

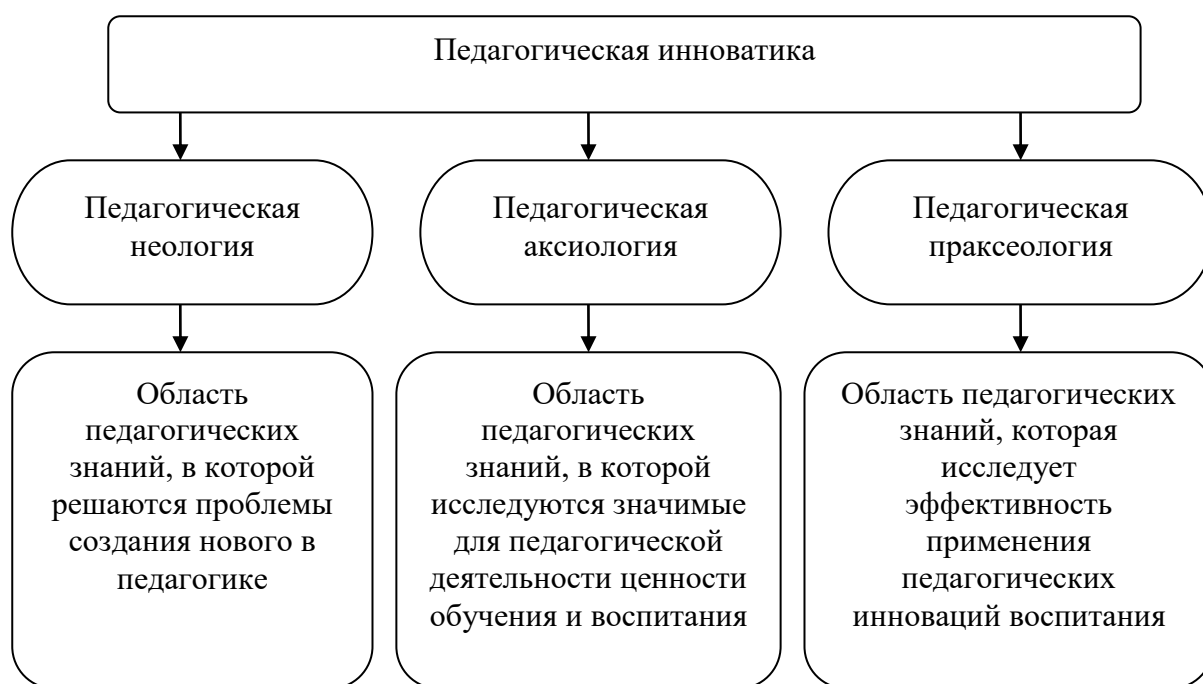


Рис. 3.1. Структура педагогической инноватики

Инноватика оперирует такими определениями, как:

- **инновационное образование** – система идей, главной целью которых являются сохранение и развитие творческого потенциала человека;
- **инновационная деятельность** – комплексная деятельность, направленная на создание новаций в образовательном процессе, их распространение и внедрение в практику работы учебных заведений;
- **инновационные процессы** – процессы создания, внедрения, распространения новаций.

Новация (от лат. novus – новый) – новое средство (метод, методика, технология, программа).

Барьерами на пути воплощения инноваций выступают:

1. Склонность к конформизму (приспособленчество, пассивное принятие существующего порядка), что отображается в стремлении быть похожим на других людей.
2. Боязнь оказаться «белой вороной» среди людей, выглядеть смешным.
3. Боязнь выглядеть слишком экстравагантным.
4. Неуверенность в себе.

Итак, педагогу нужно много работать над собой для того, чтобы преодолеть эти барьеры и на высоком уровне овладеть инновационными технологиями.

3.3. Основы экспертизы инновационных технологий обучения

Экспертное оценивание является предметом исследования новой области – экспертологии. Понятие «экспертиза» согласно словарю иностранных слов – (франц. expertise, от лат. expertus – опытный) –

рассмотрение, исследование *экспертом* каких-то дел, вопросов, которые требуют специальных знаний.

Эксперт – это отобранный по специальной методике специалист, компетентный в решении данной проблемы.

Вопрос экспертизы инновационных технологий является одним из наименее исследованных в педагогической науке и развивается по двум направлениям:

- экспертиза инновационных технологий;
- экспертиза инноваций – определенных усовершенствований учебного процесса.

Для проведения экспертизы инноваций разработан анализатор их оценки. Используя его, эксперты определяют, является ли нововведение инновационным.

Таблица 3.2

Анализатор для оценки педагогических инноваций

Вопрос для оценки педагогической инновации	Ответа на вопрос	
	Да	Нет
1	2	3
Отвечает ли инновация реалиям современности?		
Может ли она вызвать положительные изменения?		
Важно ли в ней авторское влияние?		
Присутствует ли в ней новое, уникальное, неповторимое?		
Опровергает ли технология традиционную парадигму?		
Способствует ли решению воспитательных задач?		
Направлена ли на развитие учеников?		
Способствует ли гуманизации учебно-воспитательного процесса?		
Направлена ли на индивидуально-развивающее обучение?		
Направлена ли на продуктивное обучение?		
Направлена ли на сотрудничество?		
Не ухудшает здоровье учеников?		
Способствует ли увеличению объема знаний?		
Способствует ли формированию умений, навыков?		
Способствует ли прочности усвоения знаний ?		
Способствует ли улучшению самооценки учеников?		
Дает ли лучшие возможности для стимулирования?		
Улучшает ли мотивацию?		
Улучшает ли количество и качество продукта?		
Отдает ли предпочтение результату, а не процессу?		
Удовлетворяет ли интересам ученика?		
Опирается ли на возможности ученика?		
Опирается ли на хорошо спроектированную деятельность?		

Развивает ли партнерские отношения?		
Способствует ли укреплению собственных целей ученика?		
Требует ли создания новых условий?		
Требует ли кардинальных преобразований процесса?		
Предусматривает ли независимое тестирование?		
Требует ли больших затрат?		

В случае если на подавляющее большинство вопросов анализатора эксперты дают утвердительный ответ, определенная методика, технология или метод считаются инновационными.

Проведение экспертизы педагогических инноваций – сложная и кропотливая работа, которая требует значительных усилий и подготовки к ее осуществлению.

Тема 4. Деловая игра

План

- 4.1. Сущность и классификация игровых методов обучения
- 4.2. Основные характеристики учебной деловой игры
- 4.3. Проектирование учебной деловой игры в образовании

4.1. Сущность и классификация игровых методов обучения

Считается, что исторические источники игровых методов обучения берут свое начало от магических обрядов древнего человека. Так, исполняя ритуальные танцы, охотники воссоздавали процесс охоты от начала и до конца. На эти действия возлагались тогда не только магические, но и учебные функции.

Важному значению игры в формировании личности посвящена психологическая теория деятельности (Л.Выготский, О.Леонтьев, С.Рубинштейн), в которой игровая деятельность вместе с трудовой и учебной рассматривается в качестве важнейшего фактора.

Немецкий психолог К.Гросс, который первым в конце XIX века сделал попытку систематизации подходов к изучению игры, называет игры начальной школой поведения.

В педагогике различают такие виды игр, как:

– *дидактическая игра*: творческая форма обучения, воспитания и развития, которая развивает наблюдательность, внимание, память, мышление, язык, сообразительность (например, «Брейн-Ринг»);

– *учебная деловая игра*: это такая форма обучения, которая наиболее приближена к условиям профессиональной деятельности педагога и имеет целью формирование практических умений в руководстве разными учебными заведениями и процессами.

– *ролевая игра*: более простая, чем деловая игра имитационная форма активного обучения, которая требует меньших затрат времени на ее разработку и внедрение, она является эффективной при решении профессиональных ситуаций

Классификация игр в педагогике (рис. 4.1):

● *По времени проведения:*

- без ограничения времени;
- с ограничением времени;
- игры, которые проходят в реальном времени;
- игры, которые проходят по сокращенному времени.

● *По правилам проведения:*

- жесткие игры (имеют жесткие правила);
- свободные игры (для каждой игры определяются свои правила).

● *По конечной цели:*

- учебные (направлены на появление новых знаний, закрепление умений и формирование определенных качеств);
- констатирующие (направлены на фиксацию определенных достижений, например, через конкурсы профессионального мастерства);
- поисковые (направлены на выявление проблем и поиск путей их решения).



Рис. 4.1. Классификация деловых игр в педагогике

Остановимся на организации и проведении учебных деловых игр, которые являются одной из форм обучения и наиболее приближены к условиям профессиональной деятельности специалиста.

4.2. Основные характеристики учебной деловой игры

Исторически деловой игре предшествовала военная игра, которая зародилась в XVII веке. «Потешные полки» юного Петра I и его военные забавы – предвестники маневров, которые стали деловыми учебными играми в армии. Первая деловая игра, названная организационно-производственным испытанием, была разработана и проведена в 1932 году в городе Ленинграде. Но по ряду социально-исторических причин она была забыта в СССР и возродилась в 1956 году в США. С того времени деловые игры стали широко использоваться за границей как одна из наиболее эффективных форм обучения. В советской педагогической науке проблема деловых игр начала активно

разрабатываться с 60-х годов XX века. Сегодня эта форма обучения широко используется в учебном процессе отечественных учебных заведений.

Отношение к деловым играм:

– положительная тенденция подтверждает возможности деловых игр как инструмента формирования личности специалиста и активизации учебного процесса.

– отрицательная тенденция – отвергает возможности деловых игр в обучении и связана с недостаточно глубоким пониманием ее сути.

Функции учебной деловой игры:

- инструментальная, которая формирует определенные навыки и умения;

- гностическая, которая реализуется через формирование знаний и развитие мышления;

- социально-психологическая, которая обеспечивает развитие коммуникативных навыков.

Требования к проведению учебной игры:

- должна отвечать целям обучения;

- должна включать практическую ситуацию;

- необходима определенная психологическая подготовка участников игры, которая отвечала бы ее содержанию.

Компоненты деловой игры:

- объект, который моделируется: предприятие, учреждение, отдел, учебное заведение и др.;

- процесс, который моделируется: проектирование, управление, разработка документов, принятие решений, подготовка производства и т.п.;

- проспект игры: раскрывает концепцию игры; ее общее содержание; условия и цель использования; указывает, деятельность каких должностных лиц моделируется;

- сценарий игры: позволяет охарактеризовать объект деятельности, определить роли и правила игры;

- игровые обстоятельства: определяют формы взаимодействия игроков в процессе игры;

- регламент: устанавливает порядок разыгрывания частей игры и определяет временные нормы проведения;

- игровая деятельность;

- обсуждение, замечания по поводу игры;

- выводы и оценка участников игры.

Типичная ошибка при разработке игры заключается в том, что часто моделируется игровая среда, а не деятельность его участников.

4.3. Проектирование учебной деловой игры в образовании

Педагог должен хорошо разбираться в управленческих процессах, связанных с профессиональной деятельностью учащихся. Этому будут содействовать деловые учебные игры из производственной сферы.

При данных условиях могут моделироваться (табл. 4.1):

- **диадные взаимоотношения** – задействованы два субъекта;
- **многокомпонентные взаимоотношения** – задействовано больше двух субъектов.

Таблица 4.1

Условия моделирования диадных и многокомпонентных взаимоотношений при разыгрывании ситуаций в игре

При условии моделирования диадных взаимоотношений, возможны следующие варианты разыгрывания ситуаций в игре	При условии моделирования многокомпонентных взаимоотношений, возможны следующие варианты разыгрывания ситуаций в игре
1	2
начальник цеха - рабочий	директор предприятия - главный инженер - инженер - рабочий
инженер - рабочий	главный инженер - начальник цеха - инженер - рабочий
заместитель начальника цеха - рабочий	начальник цеха - мастер - инженер - рабочий
мастер участка - рабочий	главный инженер - инженер - рабочий
инженер - рабочий	директор предприятия - начальник цеха - инженер - рабочий
представитель одной со служб предприятия - рабочий	начальник цеха - начальник участка - инженер - рабочий

Понятно, что таких комбинаций существует множество. Определившись с участниками ситуации, опираясь на собственный опыт, анализ литературы, беседы со специалистами разрабатывается сюжет игры.

При разработке сюжета и сценария игры необходимо учитывать **принципы организации и проведения учебных деловых игр** в системе профессионально-технического образования (рис. 4.2).

Имитация профессиональной деятельности происходит за счет умений конструирования игровых ситуаций.



Рис. 4.2 – Принципы организации и проведения учебных деловых игр в системе профессионально-технического образования

Технология разработки и проведения деловой учебной игры включает такие этапы (рис. 4.3):

Этап 1. Изучение контингента учебной группы. Этот этап предусматривает определение лидерского состава группы, уровня активности и успешности учеников в обучении, их отношение к профессии, а также вопросы психологической несовместимости некоторых участников. Для этого используются методы педагогического наблюдения, беседы, психологическое тестирование, анализ документов.

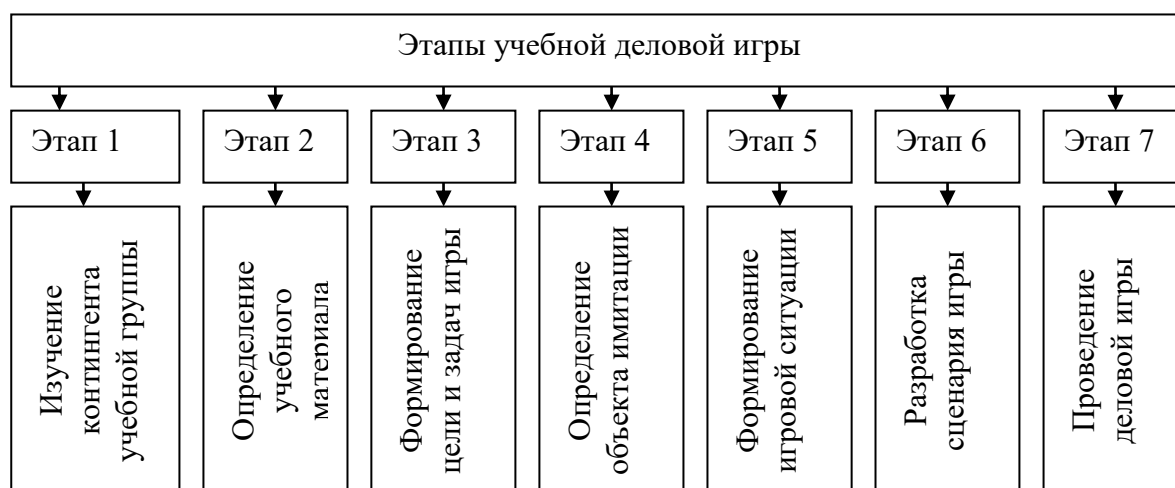


Рис. 4.3– Этапы проведения учебных деловых игр

Результаты этой работы необходимо систематизировать, чтобы иметь основания для формирования малых групп и организации эффективного игрового взаимодействия (табл. 2.4)

Таблица 2.4

Анализ контингента учебной группы

№	Список группы	Психологически несовместимые	Лидеры группы	Активные ученики	Пассивные ученики	Успешность в обучении	Отношение к профессии
1	2	3	4	5	6	7	8
1							
...							
n							

Несмотря на то, что эта работа кропотливая и трудоемкая, она является обязательной. Ведь нежелание сотрудничать в составе игровой группы отдельных участников, может не только тормозить игру, но даже привести к ее срыву.

Этап 2. *Определение учебного материала для игры.* Важным элементом деятельности преподавателя на этом этапе является определение такой управленческой ситуации, которая отвечает уровню профессиональных знаний и умений учеников на момент игры.

Этап 3. *Формирование цели и задач игры.*

Цель – это конечный результат игровой деятельности. Ее должен четко представлять не только преподаватель, но и участники игры. Лаконичная формулировка цели игры часто становится основой ее названия. Задачами игры могут выступать формирование у учащихся целостного представления о будущей профессиональной деятельности; обретение профессиональных навыков и умений решения определенных служебных заданий и т.п.

Этап 4. *Определение объекта имитации.* Объект имитации отображает не только особенности среды, но и проблему, которая решается в ходе игры. В

частности, это может быть перевод производства на новые формы хозяйствования, оптимизация функционирования цеха, управление внедрением инновационных методов в производство и т.п.

Этап 5. Формирование игровой ситуации. Игровую ситуацию необходимо формулировать конкретно, без лишней информации.

Этап 6. Разработка сценария игры.

Сценарий учебной деловой игры – это методическая разработка, которая отображает последовательность и характер взаимодействия игроков и преподавателя как ведущего игры. Вариант формы разработки сценария учебной деловой игры приведен в табл. 2.5.

Таблица 2.5

Форма разработки сценария учебной деловой игры

№	Название структурной составляющей сценария		Содержание структурной составляющей	Время проведения	Прим.
1	2		3	4	5
Подготовительный этап					
1.	Цель игры				
2.	Задачи игры				
3.	Характеристика игровой организации и ситуации				
4.	Оборудование				
5.	Характеристика игровых качеств участников				
Основная часть (ход игры)					
1.	Введение	Сообщение темы			
		Правила игры			
		Распределение ролей			
2.	Игровая ситуация № 1				
3.	Игровая ситуация № n				
Заключительная часть					
1.	Подведение итогов игры				
2.	Определение эмоционального отношения к игре				
3.	Выдача заданий на самостоятельную работу				

Отметим, что в ходе игры одним из наиболее сложных, а иногда и конфликтных моментов является оценка результатов игры. Поэтому педагогу нужно уделить особое внимание как вопросом фиксации результатов игровой деятельности всех участников, так и критериям оценки игры.

Этап 7. Проведение деловой игры. При проведении игры необходимо четко соблюдать ее регламент и обеспечивать положительный психологический климат. Ход игры будет определяться также удачным выбором исполнителей ролей и подбором малых групп. Практика показывает, что наиболее управляемыми являются те, в состав которых входит 5-6 человек. Учитывая то, что в процессе игры могут иметь место непредусмотренные моменты, нужно заранее продумать, каким образом будет организована игра в случае, если ее участники выполняют предложенные игровые упражнения раньше

предусмотренного времени, или, наоборот, не вложатся во временные нормы. Важно не только удачно начать, а и успешно закончить игру. Первая игра считается пробной. В ходе ее проведения, как правило, выявляются определенные недостатки, которые в дальнейшем становятся основой ее коррекции.

Организация и проведение деловых учебных игр в системе профессионально-технического образования дает возможность реализовать компетентностный подход, а поэтому приобретает все большее распространение. Это ставит перед педагогом задачу по овладению, как методическими основами ее проектирования, так и практическими умениями ее реализации.

Тема 5. Учебный тренинг

План

- 5.1. Сущность и специфика тренинговых занятий
- 5.2. Особенности разработки тренинговых занятий
- 5.3. Проектирование учебного тренинга

5.1. Сущность и специфика тренинговых занятий

Одной из инновационных форм являются тренинги. Их бурное развитие началось в 70-е годы XX-го века, когда в США и Западной Европе начали активно применять психологические тренинги. Это было связано со значительными социальными изменениями, в которых люди должны были психологически адаптироваться. Доказав свою эффективность в этой области, тренинговый подход начал распространяться и на другие сферы, одной из которых является педагогическая. Именно здесь началось развитие такой новой организационной формы деятельности как учебный тренинг. Активизировал этот процесс компетентностный подход, который на современном этапе развития образования выступает основой подготовки специалиста новой формации.

Направления тренинговой работы в профессиональной подготовке специалистов:

1. Тренинги профессионального обучения: предусматривают совершенствование или формирование различных аспектов определенной профессии (делопроизводства, бухгалтерского учета, бизнеса, компьютерных технологий и т.п.).

2. Психологические тренинги: направлены на обучение эффективному взаимодействию (продавать, презентовать, влиять, управлять и т.п.).

3. Учебные тренинги: имеют главной целью развитие, всестороннее раскрытие потенциальных личностных профессиональных возможностей учащихся.

Учебный тренинг – интенсивная форма групповой работы, в которой акцент делается не столько на передачу информации, сколько на получение личного опыта профессиональной деятельности.

Преимущества учебных тренингов:

- дают возможность повысить уверенность в своих профессиональных возможностях;
- обучают выходу из критических ситуаций в профессиональной деятельности с наименьшими потерями;
- улучшают коммуникативные качества;
- позволяют решать профессиональные проблемы в активном режиме;
- развивают инновационный потенциал личности.

Принципы организации и проведения учебного тренинга:

1. *Принцип максимальной активности участников тренинга.*

2. *Принцип ориентации на будущую профессиональную деятельность.* Состоит в понимании четкой связи между упражнениями тренинга и будущей профессиональной деятельностью учащихся.

3. *Принцип темповой регуляции тренинга.* Виды активности во время тренинга требуют быстрого и медленного темпа, высоких и низких затрат энергии. При этом они должны чередоваться и подбираться согласно времени дня, уровня активности группы и других показателей.

4. *Принцип учета индивидуальных особенностей участников тренинга.* Преподаватель должен провести психолого-педагогический анализ группы с тем, чтобы определить психологические особенности каждого из участников (темперамент, тип мышления), их отношение к будущей профессии, лидерские качества и т.п. На этом основании формируется состав малых групп для выполнения определенных упражнений тренинга,

5. *Принцип выбора.* Выбор, который предоставляется участникам тренинга для формирования собственного поведения при выполнении упражнений, дает им возможность лучше понять свои возможности и потребности.

6. *Принцип открытости.* Для его реализации следует создавать такую атмосферу на тренинге, при которой участники могут свободно и открыто выражать свое несогласие и возражения.

7. *Принцип обратной связи.* Будущему педагогу необходимо следить за тем, чтобы у всех участников была возможность организации обратной связи как с ним, так и с участниками. Обратную связь нужно стимулировать и поощрять.

8. *Принцип этапности тренинга.* Участникам тренинга необходимо понять, что у него есть начало, середина и конец. В конце - важно получить чувство завершенности определенного, пусть и небольшого по времени, этапа профессионального развития.

Определенные принципы лежат в основе тренинга и выступают базой для разработки цели, задач и выбора тренинговых упражнений.

5.2. Особенности разработки тренинговых занятий

Рассмотрим **особенности разработки тренинговых занятий**. Специфика учебного тренинга состоит в том, что:

- тренинговая группа уже сформирована и определяется списком учебной группы. Как показывает практика проведения учебных тренингов, оптимальное количество участников не должно превышать 20 человек;
- участники тренинга размещаются по кругу;
- в начале тренинга необходимо определиться с правилами его проведения.

Правила представляют собой набор определенных ограничений, которые обязательно должны выполняться всеми участниками тренинга. Содержание этих правил приведено в табл. 5.1.

Таблица 5.1.

Сущность правил тренинговой работы

Правило	Сущность правила
1	2
Ценность времени	В любой программе тренинга всегда существует лимит времени. Всем участникам нужно быть внимательными, не отвлекаться от темы обсуждения, стремиться соблюдать регламент, говорить согласно теме и без отвлечений, высказывать свою мысль коротко и четко.
Вежливость	Способствует созданию положительной атмосферы взаимного уважения, также способствует сохранению времени. Участники, уважая себя и других, должны говорить поочередно, не перебивать друг друга, помня, что мысль каждого ценна и необходима для пополнения общей копилки группового опыта.

1	2
Позитивность	Участникам всегда лучше высказывать положительные идеи, осуществлять положительные действия, чем инициировать отрицательные проявления - это непродуктивно и мешает достижению цели тренинга.
Говорить от своего имени	Выражения наподобие «Все так думают» не несут конкретной информации, чаще всего не соответствуют действительности; как правило, нуждаются во времени для подтверждения или опровержения. Поэтому их применение на тренинге считается ошибкой. Нужно пользоваться «Я - высказываниями» («Я считаю», «Я так думаю», «На мой взгляд» и т.п.).
Правило добровольной активности	Если для выполнения какого-либо задания тренеру нужно особое участие кого-то из учеников, присутствующие имеют право предлагать, лишь свою кандидатуру. Определение меры собственной активности в тренинге является обязательным условием.
Конфиденциальность	Все участники обязуются в собственных интересах оставлять в своем кругу и не выносить за его пределы информацию личного характера, которая может быть обнародована участниками о себе в ходе тренинга.
Правило «Стоп»	Дает возможность любому участнику не выполнить какое-то тренинговое действие («пропустить ход») без дополнительных объяснений причин этого.

Правила нужно записать на доске или разместить на флипчарты. Это необходимо для того, чтобы в случае их нарушения преподаватель мог быстро скорректировать деятельность. Правила тренинговой работы представлены на рис. 5.1.

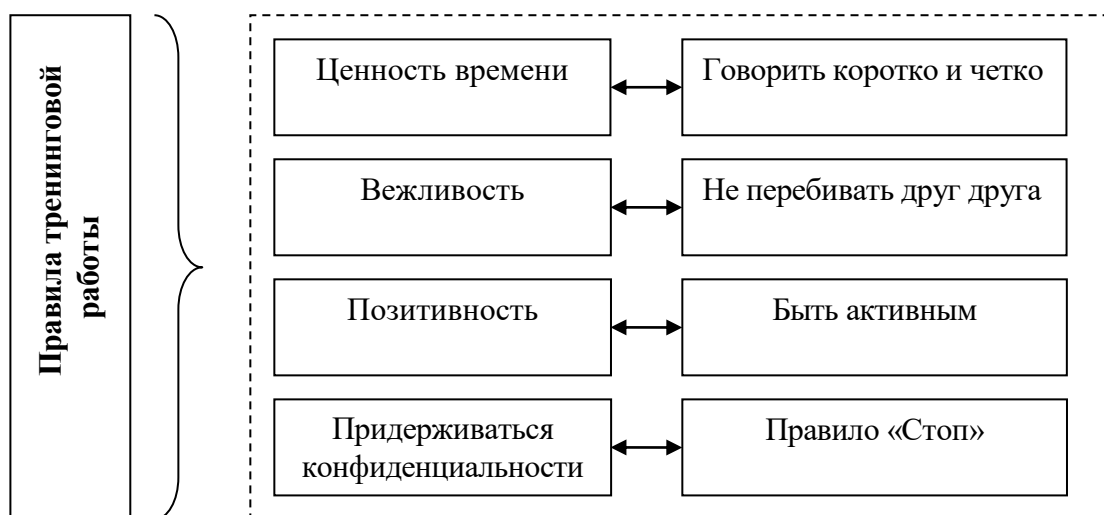


Рис. 5.1. – Правила тренинговой работы

Особенности тренинговых правил:

- по форме текст правил необходимо предоставлять по возможности в более короткой формулировке;
- каждое из правил обязательно объясняется перед началом занятия;
- в случае регулярного их использования в учебной группе правила просто напоминаются аудитории;
- хорошо, когда к разработке правил привлекаются сами участники и добавляют свои варианты

Сценарий учебного тренинга – это методическая разработка, которая регламентирует порядок, время и содержание деятельности на тренинговом занятии.

Он не имеет общепринятой структуры и носит рекомендательный характер. При этом применяются разные формы его представления: таблица, перечень последовательных действий, схема, карта и т.п. Он состоит, как правило, из таких этапов как вступительный, основной и заключительный (табл. 5.2).

Таблица 5.2

Ориентировочная структура плана учебного тренинга

№ п./п.	Этап тренинга	Задачи этапа	Рекомендованные упражнения	Время
1	2	3	4	5
1.	Вступительный этап	Доведение до участников цели тренинга. Создание благоприятного психологического климата. Настрой на разработку, принятие и усвоение правил работы группы.	Правила. Разминка. Ожидания. Упражнения на рефлексию	15 мин.
2.	Основной этап	Проведение основных упражнений с целью достижения цели тренинга	Интерактивные техники. Упражнения на решение профессиональных ситуаций, оценку групповых процессов, состояние развития группы.	1ч.
3.	Заключительный этап	Подведение итогов и результатов работы. Оценка полученного опыта.	Упражнения на рефлексию.	15 мин.

Обобщим атрибутивные компоненты учебного тренинга. Атрибутика тренингового занятия состоит из элементов и их содержания (табл. 5.3).

Атрибутика тренингового занятия

№ п./п.	Элемент атрибутики	Содержание элемента
1	2	3
1.	Тренинговая группа	Учебная группа, численность которой не превышает 20 человек.
2.	Тренинговый круг	Расположение рабочих мест участников тренингового занятия в форме круга.
3.	Принадлежности для тренинга	Средства, которые используются для организации взаимодействия участников тренинга (флипчарт, маркеры, бумага, статические и динамические модели, раздаточный материал и прочее).
4.	Тренер	Преподаватель, который прошел специальную подготовку и владеет методикой проведения тренинговых занятий.
5.	Правила ведения тренинга	Набор определенных ограничений для организации эффективной коммуникации во время тренинга.
6.	Сценарий тренингового занятия	Специально предварительно разработанная методическая разработка, которая регламентирует порядок и содержание тренинговой работы.

Важное значение приобретает умение тренера по выбору тренинговых упражнений.

Упражнения для вступительного этапа*Упражнение «Незаконченные предложения»*

Цель – дать возможность участникам определить свои ожидания. Время проведения – до 10 минут. Материалы: листы бумаги (по числу участников) с незаконченным предложением, ручки.

Процедура: тренер раздает каждому участнику лист бумаги, на котором написано одно из приведенных незаконченных предложений:

- а) от себя я ожидаю ... ;
- б) цель, которую я намерен достичь на тренинге

Тренер предлагает каждому участнику ответить на вопрос, а потом - разместить их на доске. После завершения тренинга участники забирают эти листы, чтобы решить, в какой мере ожидания совпали с результатами тренинга.

Упражнение «Цепь»

Цель – определиться со знанием терминологического аппарата по дисциплине. Время проведения – до 15 минут. Материалы отсутствуют. Упражнение выполняется индивидуально.

Раздаточные материалы: не нужны.

Процедура: участники по кругу задают друг другу вопрос на знание терминологии. Тренер фиксирует ответы.

Инструкция для участников тренинга: «Знание профессиональной терминологии – основа профессиональной подготовки специалиста. Сейчас мы проверим, насколько хорошо Вы владеете основными терминами и понятиями дисциплины. Для этого мы по кругу зададим соответствующие вопросы. Работа будет идти по схеме «Вопрос - ответ». В случае если участник не дает верного

ответа, это право получает тот, кто сидит дальше и т.д. За каждый верный ответ Вы получите 1 балл».

Упражнения для основного этапа

Упражнения-Дискуссии

Цель – дать возможность участникам задуматься над будущей профессией. Время проведения - до 20 минут. Упражнение выполняется в малых группах (по 5-6 человек).

Раздаточные материалы: карточки с описанием профессиональной ситуации согласно количеству малых групп, ручки, бумага.

Процедура: тренер раздает каждой малой группе вариант профессиональной ситуации. Ученики решают ее. Упражнение выполняется на протяжении 10 минут. Потом проводится коллективное обсуждение результатов работы. Тренер кратко фиксирует ответы на доске и комментирует ответы учеников. Максимальное количество баллов за данное упражнение – 5.

Упражнение «Броуновское движение»

Цель: дать возможность участникам размять мышцы и отдохнуть.

Раздаточные материалы: карточки с вопросами и карточки с ответами на них.

Процедура: тренер раздает произвольно вопрос из темы занятия и ответы на них таким образом, чтобы у каждого участника была одна карточка. Потом предлагает начать движение участников таким образом, чтобы тот из них, который получил карточку с вопросом, нашел ответ на него. Упражнение выполняется на протяжении ограниченного времени. Те участники, которые не нашли друг друга, получают ноль баллов, другие – по 5 баллов.

Упражнения на заключительный этап

Упражнение «Итог»

Цель: способствовать формированию умений по анализу деятельности.

Раздаточные материалы: не нужны.

Процедура: группа делится на несколько малых групп, которым предлагается ответить на конкретные вопросы о своих впечатлениях от тренинга. Среди них могут быть следующие:

- Какое важное открытие о своих профессиональных способностях я сделал сегодня?
- С какими трудностями я столкнулся сегодня?
- Что я хочу пожелать себе и группе в будущем тренинге?
- Какими профессиональными знаниями я овладел сегодня?
- Какими профессиональными умениями я овладел сегодня?

После проведения учебного тренинга для координации своих действий рекомендуется проводить анонимное анкетирование. Как вариант предлагается следующая анкета.

Анкета оценки тренинга

1. Какую оценку заслуживает проведенный тренинг? (подчеркните)

- а) отлично;
- б) хорошо;
- в) удовлетворительно;
- г) неудовлетворительно.

2. Что Вам понравилось больше всего?

3. Что бы Вы хотели изменить в тренинге?

Благодарим за участие в анкетировании!

5.3. Проектирование учебного тренинга

Рассмотрим **особенности проектирования учебного тренинга.**

Проектирование учебного тренинга – одно из наименее разработанных вопросов в теории и практике образования. Рассмотрим один из вариантов технологии проектирования этой формы занятий.

1. Необходимо определиться с индивидуальными характеристиками участников тренинга, используя такие исследовательские приемы как наблюдение, беседа, психологические тесты. Результаты работы рекомендуется систематизировать (табл. 5.4).

Таблица 5.4

Индивидуальные характеристики участников тренинга

№ п./п	Ф.И.О.	Тип темперамента				Тип мышления			Успеваемость			Неформальные отношения			Отношение к профессии			Поведенческая характеристика		
		холерик	сангвиник	флегматик	меланхолик	Абстрактно-логический	наглядно-образный	наглядно-действенный	« 4-5»	« 4-3»	преимущественно « 3»	лидер	тот, кому отдают предпочтение	аутсайдер	тот, кого отбрасывают	положительное	отрицательное	нейтральное	дисциплинированный	недисциплинированный
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1.																				
II																				

2. Для определения формы и содержания тренинговых упражнений рекомендуется провести анализ ФГОС специалистов, подготовкой которых занимается педагог. Определившись с необходимыми для данной профессии знаниями, умениями и личностными качествами, он начинает конструировать содержание тренинговых упражнений. Результаты этой работы желательно систематизировать (табл. 5.5).

Таблица 5.5

**Выбор тренинговых упражнений на основе анализа
ОКХ специалиста**

Тема занятия	Результаты анализа ОКХ	Тренинговое упражнение
1	2	3
	Знать:	
	Уметь:	

3. Определяется форма организации тренинговых упражнений (индивидуальная, парная, групповая и т.п.) и проводится подбор участников для их выполнения (табл. 5.6).

Таблица 5.6

**Форма тренинговых упражнений и подбор участников
для их реализации**

Этап тренинга	Упражнения этапа	Форма упражнения (индивидуальная, групповая, парная и прочие)	Распределение участников для выполнения упражнений (по номерам согласно списку группы)	Модератор (в случае необходимости)
1	2	3	4	5
Вступительная часть	Упражнение 1 « _____ »			
	...			
	Упражнение n « _____ »			
Основная часть	Упражнение 1 « _____ »			
	...			
	Упражнение n « _____ »			
Заключительная часть	Упражнение 1 « _____ »			
	...			
	Упражнение n « _____ »			

4. Разрабатывается сценарий учебного тренинга (табл. 5.7.), который включает **три этапа**: *вступительный, основной и заключительный*.

Эта работа является наиболее сложной и кропотливой и предусматривает следующую деятельность на каждом из них.

На вступительном этапе до участников тренинга доводится его цель, формируются правила и определяются ожидания от тренинговой работы.

Основной этап тренинга предусматривает выполнение комплекса упражнений, связанных как с актуализацией проблемы, которая будет рассматриваться во время работы, так и с поиском путей ее решения.

На заключительном этапе участники проводят оценку результатов тренингового занятия через анализ собственных ожиданий. Именно здесь может проводиться анкетирование. Заключительным элементом будет подведение преподавателем итогов тренинговой работы, которые сообщаются участникам.

Таблица 5.7

Сценарий тренинга к теме « _____ »

№ п/п	Этап тренинга	Составляющая этапа	Содержание составляющей	Время
1	2	3	4	5
1	Вступительный этап	Цель		
		Правила тренинговой работы		
		Ожидания от тренинга		
2	Основной этап	Актуализация проблемы	Упражнение №1 « _____ »	
			Раздаточные материалы:	
			Наглядные материалы:	
			Процедура.	
			Инструкция.	
			Упражнение № 2 « _____ »	
			Раздаточные материалы:	
			Наглядные материалы:	
			Процедура.	
			Инструкция.	
		Поиск путей решения проблемы	Упражнение №3 « _____ »	
			Раздаточные материалы:	
			Наглядные материалы:	
			Процедура Инструкция	

1	2	3	4	5
			Упражнение №4« _____ »	
			Раздаточные материалы:	
			Наглядные материалы:	
			Процедура	
			Инструкция	
3	Заключительный этап	Оценочный анализ занятия	Упражнение №5 « _____ »	
			Раздаточные материалы:	
			Наглядные материалы:	
			Процедура	
			Инструкция	
		Окончание тренинга	Ожидания от тренинга, проведение анкетирования, подведение итогов тренингового занятия	

6. В дальнейшем определяются критерии оценки тренингового занятия (табл. 5.8). Для этого устанавливается уровень усвоения учебного материала тренингового упражнения (в случае возможности), определяется цель упражнения через перечень действий участников тренинга и распределяется количество баллов за упражнение в зависимости от качества его выполнения каждым участником тренинга.

Таблица 5.8

Критерии оценки тренингового занятия

Этап тренинга	Упражнения этапа	Количество баллов за упражнение (от максимума до минимума)
1	2	3
Вступительная часть	Упражнение 1 « _____ »	
	Упражнение n « _____ »	
Основная часть	Упражнение 1 « _____ »	
	Упражнение n « _____ »	
Заключительная часть	Упражнение 1 « _____ »	
	Упражнение n « _____ »	

7. Разрабатывается карта оценки работы на тренинге (табл. 5.8). При этом предполагается фиксация баллов за каждое выполненное упражнение, а также штрафных и поощрительных баллов. Определенная общая сумма баллов переводится в итоговую оценку, которая на заключительном этапе оглашается участникам тренинга.

Карта оценки работы на тренинге

№ п./п.	Ф.И.О. участника	Упр баллы	Упр.2, баллы	Упр.3, баллы	Упр.4, баллы	Уп.5, баллы	Упр.6, баллы	Поощрительные баллы	Штрафные баллы	Общая сумма баллов	Оценка
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.											
n											

Проведению учебного тренинга предшествует значительная подготовительная работа. Ее качество в значительной мере отразится на результатах учебного тренинга.

Тема 6. Кейс-технологии

План

- 6.1. Понятие кейс-технологии
- 6.2. Организация деятельности по кейс-технологии

6.1. Понятие кейс-технологии

Кейс-технологии обучения (иногда используется и название кейс-методы) начали применяться еще в начале XX столетия в области права и медицины. Идея их использования принадлежит Гарвардской Школе Бизнеса.

В период с 1909 по 1919 годы обучения здесь происходило по схеме подготовки практикантов через использование конкретной ситуации (проблемы) с дальнейшим ее анализом и изготовлением соответствующих рекомендаций. Так традиционные лекции были заменены дискуссией по конкретным случаям из экономической практики. В дальнейшем был собран богатый материал по их изучению, который дал возможность развить эти подходы к самостоятельной концепции обучения. Кейс-метод широко используется в обучении бизнесу во всем мире и продолжает завоевывать новые позиции.

Так, с 50-х годов двадцатого столетия бизнес-кейсы приобретают распространение в Западной Европе. В нашей стране кейсы начали распространяться с конца 90-х годов XX столетия. Тем не менее, преподаватели, которые практикуют кейс-метод, по разному понимают его сущность. Рассмотрим следующее определение.

Метод кейсов (от англ. Case-method, кейс-метод, метод конкретных ситуаций) – технология обучения, которая использует описание реальных экономических, социальных, бизнес и других ситуаций. Учащиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить

возможные пути ее решения и выбрать лучший из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале, или же на приближенных к реальной ситуации фактах.

Классификация кейсов (рис. 6.1):

По структуре:

– Структурированные кейсы предусматривают короткое и точное изложение ситуации с конкретными цифрами и данными.

– Неструктурированные кейсы являются материалом с большим количеством данных, которые предназначены для оценки навыков работы в определенной области.

– Кейсы первооткрывателей: могут быть как очень короткими, так и длинными по описанию. Наблюдение за решением такого кейса дает возможность увидеть, способен ли человек мыслить нестандартно.

По размеру:

- Полные кейсы (в среднем 20-25 страниц) предусматривают командную работу на протяжении нескольких дней и по обыкновению имеют командное выступление.

- Краткие кейсы (3-5 страниц) предназначены для разбора непосредственно на занятии и предусматривают общую дискуссию

- Мины-кейсы (1-2 страницы), как и краткие кейсы, предназначены для разбора в аудитории и используются как иллюстрация к теории, которая излагается на занятии.

По уровню сложности: кейсы для бакалавров; кейсы для магистров; кейсы для курсов повышения квалификации; учебные кейсы.

По учебной дисциплине (не имеют ограничений).

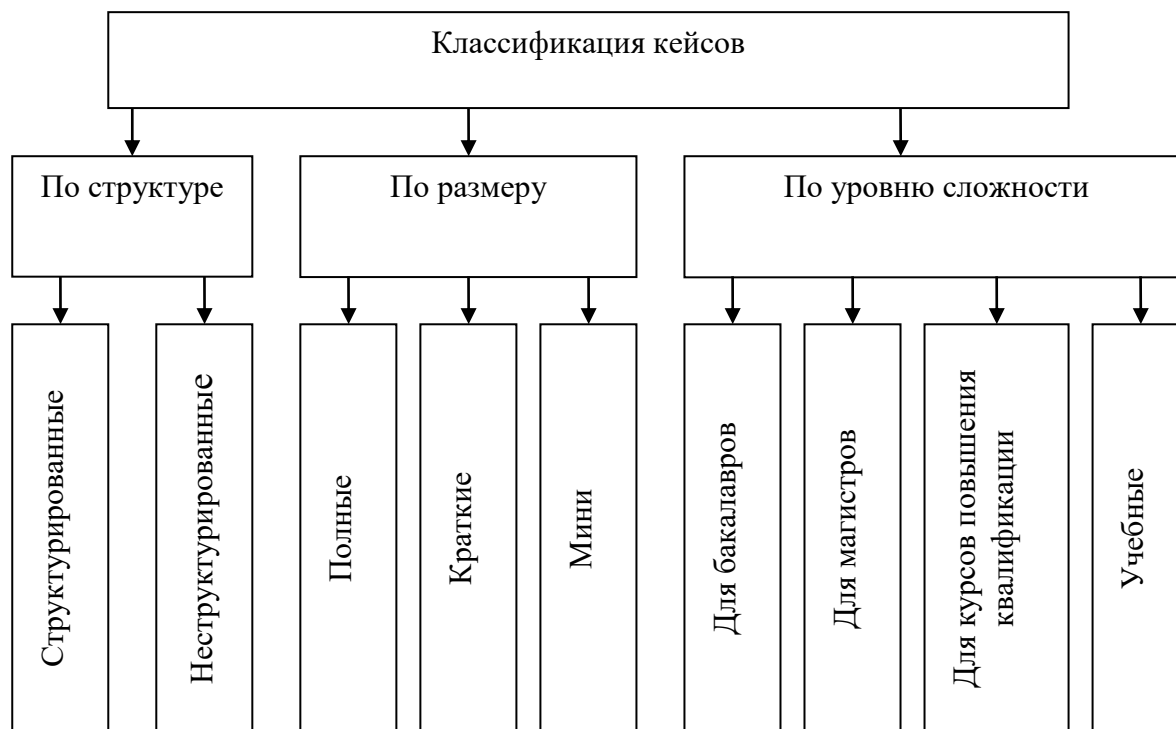


Рис. 6.1. Классификация кейсов

Цель кейса – максимально активизировать каждого учащегося и привлечь его к процессу анализа ситуации и принятия решений.

Требования к содержанию кейса:

- В кейсе рассматривается конкретная ситуация, которая отображает положение предприятия, учебного заведения и т.п. за определенный промежуток времени.

- В описание ситуации включаются основные случаи, факты, решения, которые имели место на протяжении этого времени.

- Кейс может быть составлен на основании обобщенного опыта.

- Кейс должен содержать максимально реальную картину и несколько конкретных фактов.

Случай, который берется в основу кейса, должен удовлетворять следующим требованиям:

- Случай должен быть приближенным к профессиональной деятельности.

- Случай должен содержать проблемы и конфликты.

- Случай должен допускать разные варианты решения.

Организация работы группы при применении кейс-метода состоит в распределении ее на малые группы численностью 3-5 человек. Чем меньше участников в малой группе, тем больше задействован каждый из них в работу над кейсом. Также повышается их персональная ответственность за результат. Состав малой группы (команды) может формироваться как учащимися по их желанию, так и непосредственно преподавателем. Каждая команда выбирает руководителя (модератора) или он назначается преподавателем. Роль модератора состоит в организации работы малой группы, распределении вопросов между участниками и принятии решения. После завершения работы по теме занятий модератор делает доклад о результатах деятельности своей малой группы. Обязанности модератора представлены в виде схемы (рис. 6.2).

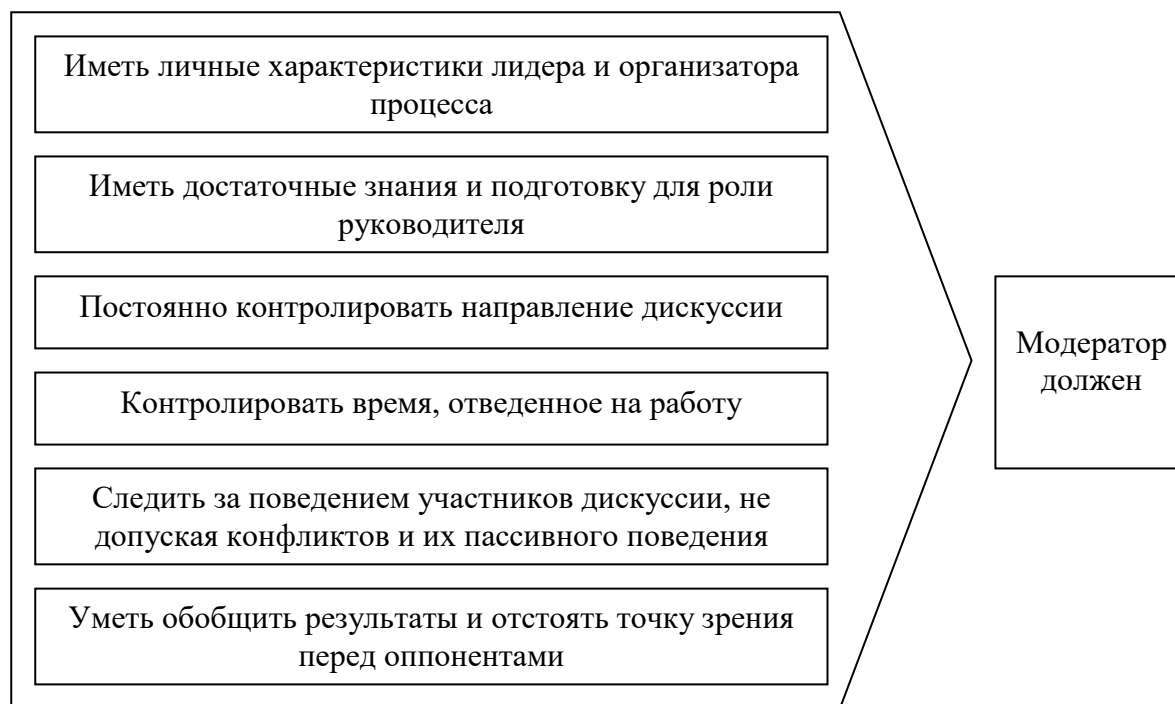


Рис. 6.2. – Обязанности модератора

Способы кейсовой работы:

1. Каждая подгруппа работает над своим кейсом.
2. Все подгруппы работают одновременно над одним и тем же кейсом, конкурируя между собой в поиске наиболее оптимального решения.

Проведенная работа становится основой для проведения организационной деятельности в условиях кейс-технологии.

6.2. Организация деятельности по кейс-технологии

Рассмотрим особенности организации деятельности по кейс-технологии на всех фазах работы через действия преподавателя и учащихся (табл. 6.1).

Таблица 6.1

Организация деятельности на занятии по кейс-методу

Фаза работы	Действия преподавателя	Действия ученика
1	2	3
До занятия	1. Подбирает проблему для кейса и определяет основные и вспомогательные материалы для ее решения. 2. Разрабатывает сценарий занятия.	1. Получает кейс и список литературы, которая рекомендуется к нему. 2. Индивидуально готовится к занятию.
Во время занятия	1. Организует предварительное обсуждение кейса. 2. Делит группу на подгруппы (3-5 чел.). 3. Руководит обсуждением кейса в подгруппах, обеспечивая их дополнительными сведениями.	1. Ставит вопросы, которые углубляют понимание проблемы. 2. Разрабатывает варианты решений, выслушивает варианты решений товарищей. 3. Принимает участие в принятии решений.
После занятия	1. Оценивает работу учеников. 2. Оценивает принятые решения.	1. Составляет письменный отчет о занятии по данной теме.

Таким образом, деятельность преподавателя при использовании кейс-технологии включает **две фазы**:

- *первая фаза* – это сложная творческая работа по созданию кейса и вопросов для его анализа. Она осуществляется за пределами аудитории и включает научно-исследовательскую, методическую и конструирующую деятельность.

- *вторая фаза* включает деятельность преподавателя в аудитории, где он выступает со вступительным и завершающим словом, организует малые группы и дискуссию, поддерживает деловое расположение духа в аудитории, оценивает вклад учащихся в анализ ситуации.

Технология разработки кейса на первой фазе предусматривает:

1. Определение проблемы, которую нужно всесторонне изучить, проанализировать и предложить определенное решение.

2. Сбор информации по проблеме (литература, Интернет, специалисты данной сферы).

3. Определение содержания кейса (один или несколько вопросов).

4. Анализ информации по проблеме. При этом необходимо предоставить ответ на вопрос: «Какое количество информации необходимо для обсуждения кейса?». Нужно помнить, что количество информации должно быть оптимальным для решения проблем. Недостаточность информации является таким же недостатком, как ее излишек.

5. Написание кейса. В тексте кейса следует отметить вступление с сутью проблемы, информацию об объекте, который описывается (расположение, история его развития, наиболее привлекательные черты и т.п.). Хорошо, когда информация подается с помощью таблиц, графиков, видеофрагментов и т.п. Информация в кейсе должна быть организована так, чтобы она относилась к

определенному вопросу и была понятной. Кейс должен иметь заключение и вопросы, которые необходимо решить. В дальнейшем нужно определиться с дополнительной информацией, которая понадобится для решения проблемы, заявленной в кейсе, найти ее, соответственно оформить и вложить в кейс.

Технология организации кейса на второй фазе предусматривает:

1. Знакомство с кейсом.
2. Формирование малых групп (команд) по 3-5 учеников в каждой и расположение их в аудитории таким образом, чтобы они не мешали одна другой.
3. Объявление времени на решение кейса и формы представления результатов.
4. Анализ кейса каждой из малых групп (на протяжении 10-15 минут).
5. Обсуждение кейса.
6. Оценка преподавателем степени решения проблемы кейса.
7. Подведение итогов обсуждения.

Кейс-технология – одна из наиболее перспективных технологий в современном образовании. Так компания KPMG проводит ежегодный кейс-чемпионат (International Business Case Competition), объединяющий лучшие студенческие команды со всего мира. Сегодня кейс-технология используется в собеседованиях при приеме на работу. Такой способ разрешает уже на ранней стадии проявить у кандидатов способность к анализу и синтезу, умение четкого структурирования своих мыслей.

