

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Ладожский многопрофильный техникум»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по использованию при реализации ОПОП основных методов обучения,
образовательных технологий, направленных на освоение выпускников
профессиональных компетенций

Ст. Ладожская, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение

1. Современные педагогические технологии

2. Методы обучения

Заключение

4. Список использованных источников

Введение

В современных условиях образовательный процесс профессиональной образовательной организации направлен на выполнение социального заказа – формирование самостоятельной, активной, инициативной, творческой личности, личности, готовой к сотрудничеству, к самостоятельной организации пространства деятельности. Следовательно, система профессионального образования должна стать гибкой и открытой, способной к принятию новых технологий образовательного процесса. Введение ФГОС нового поколения, переход к организации образовательного процесса, основанного на компетенциях, потребовали значительных изменений в структуре, содержании и технологии подготовки обучающихся в учреждениях профессионального образования.

В соответствии с требованиями к условиям реализации программ подготовки специалистов среднего звена СПО образовательное учреждение должно предусматривать при реализации компетентностного подхода использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий с применением электронных образовательных ресурсов, деловых и ролевых игр, индивидуальных и групповых проектов, анализ производственных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся.

Необходимо сделать процесс обучения более эффективным за счет использования современных образовательных технологий, способствующих более эффективному восприятию учебного материала.

Данные методические рекомендации направлены на ознакомление педагогов с существующими технологиями, формами и методами эффективной организации процесса обучения.

1. Современные педагогические технологии

Педагогическая технология – это такое построение деятельности педагога, в которой все входящие в него действия представлены в определенной последовательности и целостности, а выполнение предполагает достижение необходимого результата и имеет прогнозируемый характер. Сегодня насчитывается больше сотни образовательных технологий.

Любая педагогическая технология должна удовлетворять основным методологическим требованиям.

Концептуальность. Каждой педагогической технологии должна быть присуща опора на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснование достижения образовательных целей.

Системность. Педагогическая технология должна обладать всеми признаками системы: логикой процесса, взаимосвязью всех его частей, целостностью. Управляемость предполагает возможность диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средствами и методами с целью коррекции результатов.

Эффективность. Современные педагогические технологии существуют в конкурентных условиях и должны быть эффективными по результатам и оптимальными по затратам, гарантировать достижение определенного стандарта обучения.

Воспроизводимость. подразумевает возможность применения (повторения, воспроизведения) педагогической технологии в других однотипных образовательных учреждениях, другими субъектами.

В теории и практике работы преподавателей сегодня существует множество вариантов учебно-воспитательного процесса. Каждый автор и исполнитель привносит в педагогический процесс что-то свое, индивидуальное, в связи, с чем говорят, что каждая конкретная технология является авторской. С этим мнением можно согласиться. Однако многие технологии по своим целям, содержанию, применяемым методам и средствам имеют достаточно много сходства и по этим общим признакам могут быть классифицированы в несколько обобщенных групп.

К их числу можно отнести:

- личностно-ориентированное обучение;
- проблемное обучение;
- открытое обучение по Ю.Л. Деражне
- разноуровневое обучение;
- коллективную систему обучения;
- исследовательские методы в обучении;
- проектные методы обучения;
- технологию использования в обучении игровых методов: ролевых, деловых и других видов обучающих игр;
- обучение в сотрудничестве (командная, групповая работа);
- информационно-коммуникационные технологии;
- здоровьесберегающие технологии и др.

1.1 Личностно-ориентированное обучение

Личностно – ориентированные технологии ставят в центр всей образовательной системы личность обучаемого. Обеспечение комфортных, бесконфликтных условий ее развития, реализацию ее природных потенциалов. Обучающийся в этой технологии не просто субъект, но субъект приоритетный; он - цель образовательной системы. А не средство достижения чего-либо отвлеченного.

Особенности личностно – ориентированного занятия.

1.Конструирование дидактического материала разного типа, вида и формы, определение цели, места и времени его использования на занятии.

2.Продумывание педагогом возможностей для самостоятельного проявления студентов. Предоставление им возможности задавать вопросы, высказывать оригинальные идеи и гипотезы.

3.Организация обмена мыслями, мнениями, оценками. Стимулирование учащихся к дополнению и анализу ответов товарищей.

4.Использование субъективного опыта и опора на интуицию каждого студента. Применение трудных ситуаций, возникающих по ходу занятия, как области применения знаний.

5.Стремление к созданию ситуации успеха для каждого студента.

Технологии личностно-ориентированного обучения:

1) Технология разноуровневого обучения. В педагогике изучались способности обучающихся в ситуации, когда время на изучение материала не ограничивалось, и были выделены такие категории:

-малоспособные; которые не в состоянии достичь заранее намеченного уровня знаний и умений даже при больших затратах учебного времени;

-талантливые (около 5%), которым нередко по силам то, с чем не могут справиться все остальные;

-около 90% обучающиеся, чьи способности к усвоению знаний и умений зависят от затрат учебного времени.

Если каждому студенту отводить необходимое ему время, соответствующее личным способностям и возможностям, то можно обеспечить гарантированное освоение базисного ядра учебной программы. Для этого нужна уровневая дифференциация, в которой 5-6 студенческий поток делится на подвижные по составу группы. Овладевающие программным материалом на минимальном (государственный стандарт), базовом, вариативном (творческом) уровнях.

2)Технология коллективного обучения.

Имеет несколько названий: «организованный диалог», «работа в парах сменного состава».

Преимущества технологии коллективного взаимообучения:

в результате регулярно повторяющихся упражнений совершенствуются навыки логического мышления и понимания;

в процессе взаимного общения включается память, идет мобилизация и актуализация предшествующего опыта и знаний;

каждый обучающийся чувствует себя раскованно, работает в индивидуальном темпе; повышается ответственность не только за свои успехи, но и за результаты коллективного труда;

отпадает необходимость в сдерживании темпа занятий, что позитивно сказывается на микроклимате в коллективе;

формируется адекватная самооценка личности, своих возможностей и способностей, достоинств и ограничений;

обсуждение одной информации с несколькими сменными партнерами увеличивает число ассоциативных связей, а следовательно, обеспечивает более прочное усвоение.

3) Технология сотрудничества

Предполагает обучение в малых группах. Главная идея обучения в сотрудничестве — учиться вместе, а не просто помогать друг другу, осознавать свои успехи и успехи товарищей. Существует несколько вариантов организации обучения в сотрудничестве. Основные идеи, присущие всем вариантам организации работы малых групп – общность целей и задач, индивидуальная ответственность и равные возможности успеха.

1.2 Инновационные технологии Любая педагогическая технология обладает средствами, активизирующими и интенсифицирующими деятельность обучающихся, в некоторых же технологиях эти средства составляют главную идею и основу эффективности результатов.

К ним можно отнести технологию перспективно - опережающего обучения, игровые, проблемного обучения, программированного обучения.

1) Технология перспективно-опережающего обучения

Основными концептуальными положениями технологии можно назвать личностный подход (межличностное сотрудничество); нацеленность на успех как главное условие развития студентов в обучении; предупреждение ошибок, а не работа над уже совершенными ошибками; дифференциация, т.е. доступность заданий для каждого; опосредованное обучение (через знающего человека учить незнающего). В обсуждение нового материала (перспективной темы) вовлекаются сначала сильные, затем средние и лишь потом слабые студенты. Получается, что все студенты понемногу учат друг друга.

2) Игровые технологии

В игре воссоздаются условия ситуаций, какой-то вид деятельности, общественный опыт, а в результате складывается и совершенствуется самоуправление своим поведением. Деловые игры используются для решения комплексных задач усвоения нового материала, развития творческих способностей, формирования умений, знаний. Игра позволяет студентам понять и изучить учебный материал с различных позиций. Такие игры подразделяются на имитационные, операционные, ролевые и др. В имитационных играх имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретные виды деятельности людей (деловое совещание, обсуждение плана, проведение беседы и др.).

3) Технологии проблемного обучения

Такое обучение основано на получении обучающимися новых знаний при решении теоретических и практических задач в создающихся для этого проблемных ситуациях. В каждой из них, обучающиеся вынуждены самостоятельно искать решение, а преподаватель лишь помогает студенту, разъясняет проблему, формулирует ее и решает.

1.3 Открытое обучение по Ю.Л. Деражне

Открытое обучение характеризуется как вид обучения, в котором взаимодействие обучаемого и тьютора (преподаватель - консультант - методист - наставник) осуществляется независимо как от их местонахождения, так и от времени, с приоритетным использованием информационно – коммуникационных систем,

представляющих возможность каждому обучаемому освоить необходимые учебные курсы на основе самообучения не зависимо от возраста, занятости, места жительства, уровней общего и прочего национального образования, сроков и времени обучения, при этом главными компонентами познавательной деятельности учащихся являются: широкая самостоятельность в определении содержания, форм, методов и режима обучения, самоопределения, самоутверждение, саморегуляция, самоконтроль, самокоррекция. Возникло открытое обучение в 60-е годы в Англии и в настоящее время широко распространено во всем мире. Система открытого обучения позволяет гражданам получать, новые профессиональные знания, умения и навыки, повышать квалификацию, совершенствовать профессиональное мастерство на основе самообучения. Внедрение в систему образования новейших информационно-коммуникационных технологий, позволяющих обеспечивать качественную диалоговую связь тьютора и обучаемого и эффективно использовать индивидуальный потенциал обучаемых в процессе собственной познавательной деятельности способствовало быстрому распространению открытого обучения. Открытый университет – учебное заведение открытого образования, цель которого – профессиональная подготовка взрослого населения с использованием технологии самообучения. В настоящее время в России действуют множество открытых университетов, например Национальный открытый университет ИНТУИТ, Национальный открытый университет России (г. Санкт-Петербург), ТГУ «Открытый университет», Открытый инновационный университет. Технология открытого обучения носит вариативный характер. В зависимости от географического расстояния между обучаемыми и учебными заведениями, степени самостоятельности предоставляемой обучаемым в процессе познавательной деятельности; уровней оказания дополнительной поддержки обучаемым, использования информационно-коммуникационных средств и диалогового общения тьютора и обучаемого различают три модели открытого обучения. Централизованное обучение - форма обучения, отличительной чертой которой является прикрепление обучаемых к образовательному учреждению, с целью использования активных форм и методов обучения, информационных и других современных учебных технологий под непосредственным руководством и контролем тьюторов, где в процессе познавательной деятельности используются отдельные 8 элементы самообучения и самоконтроля. В процессе познавательной деятельности обучаемым предоставляется конкретная целевая помощь тьюторов и администраторов. Дистанционное обучение - наиболее динамично развивающаяся форма профессионального обучения, предусматривающая обучение на расстоянии с использованием эффективных информационно-коммуникационных средств доставки к обучаемым учебных материалов, отличающаяся характером познавательной деятельности обучаемых, осуществляемой на основе самообучения и диалоговой связи тьютора и обучаемого, разделенных во времени и пространстве. Дистанционное обучение, ориентированное на обеспечении максимальной доступности и удобства обучения, проводится с учетом приоритета интересов обучаемых на всех этапах учебного процесса и доступа к международным профессиональным и квалификационным стандартам.

Гибкое обучение - форма обучения, отличающаяся комплексным применением элементов централизованного и дистанционного обучения, согласно конкретным условиям обучающей деятельности тьютора и познавательной деятельности обучаемых с целью максимального использования потенциальных возможностей технологий открытого обучения. В учебном процессе используются формы и методы,

обеспечивающие наивысшую эффективность обучения, и соответствующие требованиям работодателей, конкретным условиям познавательной деятельности и потребностям обучаемых.

2. Методы обучения

Метод обучения (от др.-греч. μέθοδος — путь) – процесс взаимодействия между педагогом и обучающимися, в результате которого происходит передача и усвоение знаний, умений и навыков, предусмотренных содержанием обучения. Приём обучения (обучающий приём) - кратковременное взаимодействие между преподавателем и обучающимися, направленное на передачу и усвоение конкретного знания, умения, навыка.

Обучение через опыт (experiential learning) — совокупность образовательных технологий, предполагающих участие обучающихся в какой-либо деятельности и приобретение соответствующего опыта, а также оценку этой деятельности и приобретенного опыта, идентификацию и усвоение новых знаний и умений.

Цикл обучения через опыт

Цикл обучения через опыт (experiential learning cycle) — создание последовательности шагов в обучении через опыт. Часто предполагается, что эта последовательность направляется фасилитатором (преподавателем), но она может направляться самими обучающимися или «не направляться» вообще, потому что обучение через опыт — это обычный ежедневный процесс для многих людей.

В большинстве моделей обучения через опыт цикл обучения состоит из двух-пяти шагов.

Модель теории обучения через опыт Д. Колба (D. Kolb)

Первая версия модели была разработана Дэвидом Колбом (experiential learning theory, ELT2) в начале 70-х годов XX века.

Обучение через опыт по Д. Колбу определяется как «процесс, при котором знание создается путем трансформации опыта. Знание при этом является результатом комбинации усвоения и трансформации опыта».

Модель Д. Колба описывает:

Диалектически связанные способы усвоения опыта:

- ▶ конкретный опыт (concrete experience), делание чего-либо — получение опыта;
- ▶ абстрактная концептуализация (abstract conceptualization), прохождение к выводам — научение из опыта.

Диалектически связанные способы трансформации опыта:

- ▶ рефлексивное наблюдение (reflective observation) — оценка того, что происходит, думание или разговор об опыте;
- ▶ активное экспериментирование (active experimentation) — планирование следующих шагов, проверка того, что было изучено из опыта.

По модели Колба, процесс обучения состоит из 4 стадий и может начинаться с любой из них, но чаще с немедленного или конкретного опыта, который является основой для наблюдений и осмысления. Осмысление усваивается и превращается в абстрактные концепции, которые могут быть активно протестированы и будут использоваться в качестве руководства для дальнейших действий и создания нового опыта.

Д. Колб определяет различные стили обучения (learning styles), или когнитивные стили (cognitive styles), под которыми понимаются относительно стабильные качества, предпочтения или навыки, используемые отдельными лицами, чтобы обрабатывать информацию для решения проблем.

Конкретные стили обучения развиваются у человека медленно, через опыт и не могут быть изменены каким-то отдельным обучением или тренингом. Они тесно взаимосвязаны с эмоциональным интеллектом, темпераментом и мотивацией человека как составляющими его личности.

По Д. Колбу, предпочтительный для конкретного человека способ усвоения опыта (конкретный опыт vs абстрактная концептуализация) и способ трансформации опыта (рефлексивное наблюдение vs активное экспериментирование) определяют один из четырех стилей обучения: генератор идей, теоретик, аналитик, активист.



Развитие моделей обучения через опыт



Модель Колба получила развитие в более сложных моделях, появившихся в последующее время.

В модели У. Пфейфера и Дж. Джонс (W. Pfeifer, J. Jones³) цикл обучения состоит из 5 этапов:

Приобретение опыта.

Обмен (реакциями, результатами, наблюдениями).

Обработка (анализ, обсуждение, рефлексия).

Генерализация.

Применение.

В модели обучения через опыт издательства HRDQ (HRDQ experiential learning model) выделяется 7 этапов в цикле обучения:

Фокусирование: вовлечение обучающегося в обучение до его начала.

Испытывание: обучающийся должен приобрести какой-либо опыт через деятельность, при этом деятельность должна быть интересной и осмысленной.

Рефлексия: применение навыков критического мышления таким образом, чтобы обучающиеся могли вспомнить предыдущие ситуации/примеры.

Размышление: теоретическая дискуссия, чтобы помочь осмыслить приобретенный опыт.

Модифицирование: дискуссия, чтобы понять, что должно быть изменено.

Практика: использование полученного знания на рабочем месте для приобретения нового опыта.

Интеграция: повторная самодиагностика обучающихся через какое-либо время: что в них изменилось, до какой степени они приобрели и используют новые знания, умения, навыки, отношения.

Обучение на рабочем месте (on-the-job learning) — распространенная форма обучения через опыт в ходе обычной рабочей деятельности. Недостатки обучения на рабочем месте:

Отвлекает от основных рабочих обязанностей

Обучающийся рискует неэффективно распределить время и не успеть выполнить основную работу

Высокий риск ошибки

Обучение происходит в условиях стресса, обучающийся может бояться допустить ошибку.

Классификация методик

1 Симуляционные/игровые методики

2 Дискусионо-исследовательские методики

3 Рефлексивные методики

Симуляция в обучении (*simulation*) — интерактивный метод развития навыков и умений, при котором происходит воспроизведение (моделирование) реальных процессов, событий, мест или ситуаций.

Основным преимуществом применения симуляции в обучении является возможность создания безрисковых пространств, в которых обучающиеся отрабатывают специфические навыки и ощущают последствия принятия решений, требующих определенного уровня риска.

Деловая симуляция (*business simulation*) — симуляция, в которой моделируются бизнес-процессы реальной экономической единицы (подразделение предприятия, целое предприятие, компания, отрасль, государство) с целью развития определенных навыков и компетенций.

Деловая игра (*serious play, serious game*) — вид симуляции, которая включает игровые элементы: сюжет, интерактивность, обратную связь, а также игровые процессы и правила. Игры используют в обучении, чтобы помочь обучающимся обрести различный опыт, выработать навыки или усилить их контакт с учебным контентом. Обратная связь критична для использования игр в обучении. Если она потеряна, игроки не знают, что было изучено или закреплено. В основе всех этих симуляций лежит интерактивное обучающее событие (*Interactive learning event, ILE*).

Симуляция — как правило, стандартизированный продукт, тиражируемый и масштабируемый:

- ▶ математическая модель;
- ▶ результат — прогнозируемый;
- ▶ стратегии — фокусные/интеграционные;

Виды симуляций

▶ **Разветвляющаяся история** (*branching storyline*) — симуляция, основанная на истории, представленной текстом, графикой, видео, анимацией или иными средствами, в которой обучающийся последовательно принимает решение за решением, каждое из которых определяет развитие сюжета и последующие шаги.

▶ **Симуляция динамической системы** (*system dynamics simulation*) — симуляция функционирования сложных систем (например, деятельности компании), основанная на математической модели, в которой каждое решение комплексно влияет на показатели всей системы.

▶ **Симулятор** (*simulator*) — имитатор (обычно механический или компьютерный), задача которого состоит в имитации управления каким-либо процессом, аппаратом или транспортным средством.

Симуляция отличается от деловой игры степенью приближенности к реальной ситуации: если ситуация в симуляции должна быть узнаваемой, то в деловой игре ситуации могут быть воображаемыми.

Виды деловой игры

► **Метод LEGO® SERIOUS PLAY®.** Разработка компании LEGO®, которая фактически монополизировала нишу игр с применением конструктора. Авторы метода утверждают, что манипуляции с физическими объектами в процессе решения игровых задач стимулируют творческие способности играющих. В основе метода лежат исследования канадского нейрохирурга Уайлдера Грейвса Пенфилда (*Wilder Graves Penield*). Ученый создал карту взаимосвязей участков мозга и частей тела, отвечающих за ту или иную функцию. Его исследования и эксперименты показали, что связь «рука — мозг» значительно шире и глубже, чем нам представляется. Участки мозга, отвечающие за движение и восприятие через руки, превосходят по своей площади и объему все остальные.

► **Бизнес-анимации (*business animations*)** — ролевые командные игры, моделирующие реальную ситуацию в метафорической форме¹. Рассчитаны на большое количество участников (до 1000 человек и более). Используют для объединения людей на уровне неосознанных подходов и идей, когда нужно дать толчок к тому, чтобы ценности проявились на поведенческом уровне (например, ориентация на клиента, корпоративный бренд и его новые интерпретации, новый взгляд на стратегию и видение компании в ситуациях, когда объединяются компании, города, коллективы и т. п.). Название введено бизнес-школой АМИ (Санкт-Петербург), которая провела первую в России бизнес-анимацию на 350 человек в рамках проекта по брендингу УРСА-Банка, образованного в результате слияния двух банков.

Проверяющие игры (<i>testing games</i>)	Обучающие игры (<i>teaching games</i>)
В фокусе — не применение знания, а вспоминание знания	Преподают знание, способствуют научению и/или обретению навыков

Связь контента с типом игровой активности

Декларативное знание Ассоциация между двумя или несколькими объектами: факты, терминология, акронимы. Контент, который нужно запомнить	Подбор/соответствие, сбор объектов, захват/завоевание, решение пазлов
Концептуальное знание Группировка похожих или связанных идей, объектов или событий, которые имеют общие атрибуты или их общий набор	Подбор/соответствие, решение пазлов
Знание, основанное на правилах Правила дают параметры предпочитаемого поведения с predetermined результатами	Симуляция, подбор/соответствие, исследование
Процедурное знание Серия шагов, которые должны быть сделаны в определенном порядке, чтобы достичь	Симуляция, подбор/соответствие, строительство, исследование

определенного результата	
Принятие решений Процесс сбора информации для того, чтобы сделать информированный выбор или действие	Симуляция, распределение ресурсов, разработка и реализация стратегий
«Мягкие» навыки Индивидуальные характеристики, позволяющие человеку взаимодействовать с другими людьми	Симуляция, ролевая игра
Эмоциональное знание Оказание помощи	Симуляция, ролевая игра
Психомоторные навыки Пересечение физических навыков и когнитивного знания	Симуляция

Ключевые условия успешной реализации деловой симуляции/игры:

- ▶ уместность: выбор инструмента в зависимости от целей обучения;
- ▶ совершенствование сценария и возможность его адаптации к конкретным условиям;
- ▶ технически отработанные элементы, выверенный алгоритм;
- ▶ качество обратной связи и **фасилитация** (*facilitation*);
- ▶ вовлеченность и эмоциональный фон — позволяют удерживать внимание аудитории на протяжении долгого времени;

Типичные ошибки при создании симуляций

- ▶ Неоправданно длинная игра. Трудно долго поддерживать интерес: у игроков быстро теряется азарт, снижается вовлеченность.
- ▶ Неверное распределение игровых ролей.
- ▶ Слишком прозрачный примитивный алгоритм. Есть риск того, что обучающиеся быстро потеряют интерес к игре или быстро ее пройдут. С другой стороны, игра не должна быть чересчур сложной, т. к. возникнет риск потери мотивации к ее прохождению.
- ▶ Низкий уровень подготовки ведущих и фасилитаторов снижает эффективность применения симуляций любого формата.



Мария Мироновна Бирштейн (1902–1992) — советский экономист, автор первой в мире деловой игры «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы». Игру провели в 1932 году в Ленинградском инженерно-экономическом институте (Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет, ИНЖЭКОН), чтобы повысить эффективность умственного труда руководящих работников и организаторов производства.

Примеры симуляций в Корпоративном университете Сбербанка

<p>Электронные/онлайн-симуляции Кастомизация — на уровне модели симуляции</p>	<p>Симуляции динамической системы World of Banks совместная разработка Корпоративного университета Сбербанка и Oliver Wyman Симулятор деятельности банка. Цель — достичь определенных показателей эффективности бизнеса, не нарушив при этом лимиты риска и нормативы регулятора Три кризисных сценария на выбор: 1. Выполнение требований регулятора Глобальный кризис, связанный с падением цен на сырьевые товары. Ужесточение требований регулятора к достаточности капитала 2. Максимизация выручки/доли на рынке. Затяжной кризис в российской экономике. Кризис в Кракозии (международный рынок) 3. Максимизация прибыли Перегрев рынка потребительского кредитования и вмешательство регулятора. Проблемы у крупных корпоративных клиентов</p>	<p>Разветвляющиеся истории Compliance Quest Сбербанка Индивидуальный компьютерный квест имитирует среду банка для проверки поведенческих установок, сформированных на программе «Комплаенс». Выполнение требований регулятора Глобальный кризис, связанный с падением цен на сырьевые товары. Ужесточение требований регулятора к достаточности капитала Главный герой становится участником проблемных ситуаций, требующих принятия управленческих решений с учетом комплаенс-рисков. Развитие детективного сюжета, как и итоговый результат, зависит от выбранных действий и реплик героя</p>
<p>Настольные/очные симуляции</p>	<p>Decision Base разработчик — Celemi</p>	<p>Lego Serious Play (LSP) В ходе сессии LSP участники</p>

<p>Кастомизация — на уровне фасилитации (проведения)</p>	<p>Настольная командная симуляция. Формирует навыки принятия стратегических и оперативных управленческих решений в условиях конкурентного и изменяющегося внешнего окружения бизнеса.</p> <p>Управленческие команды «проживают» до 10 лет становления и развития своих компаний. Задача участников — сделать правильные инвестиции в новые продукты, рынки и бизнес-процессы, чтобы максимизировать ценность компании</p>	<p>метафорически, при помощи кирпичиков LEGO, отвечают на различные вопросы, связанные с их проектами, бизнес-моделями, командой или стратегией развития.</p> <p>В Корпоративном университете Сбербанка LSP используется на программах: «Сбербанк Мини-MBA» — курс «Клиентоцентричность и управление сервисом» (построение моделей клиентоцентричности); «Сбербанк 2020» — курс «Управление талантами»</p>
---	---	--

Дискуссионно-исследовательские методики

МЕТОДИКИ

Разбор кейсов

Дебаты

Дискуссия

Исследовательское обучение

Решение проблем

ПРИМЕНЕНИЕ

Развитие критического мышления

Разбор проблемы позволяет достичь образовательного результата

Развитие проактивной позиции.

Кейс-метод (*case method*), или **кейс-стади** (*case study*) — технология бизнес-образования, основой которой является методически организованный процесс анализа конкретных хозяйственных ситуаций, кейсов (ситуационный анализ), в ходе которого у обучаемых развиваются определенные навыки.

Кейс (*case*), или ситуационная задача, или хозяйственная ситуация — специально подготовленный учебный материал, содержащий структурированное описание ситуаций, заимствованных из реальной практики.

Принципы кейс-метода

► Индуктивный подход к обучению: имея определенную базу знаний и опыта, обучающиеся движутся от частного к общему.

► Приобретение необходимых в будущей деятельности навыков исследования, анализа и принятия решений, выход на требуемый уровень обобщения.

► Формирование умений и навыков мыслительной деятельности. Особое внимание уделяется развитию способности к обучению, умению перерабатывать большие объемы информации.

Рефлексивные методики

МЕТОДИКИ

Дискуссия

Ретроспектива

Анализ

Декомпозиция

Рефлексия

ПРИМЕНЕНИЕ

Всегда, если в программе есть деятельность

Развитие осознанной позицию учащегося (относительно обучения / профессии / деятельности).

Рефлексия

1. Повышение мотивации
2. Анализ проблем и поиск способов их решения
3. Оценка субъективной эффективности образовательного процесса
4. Понимание своих познавательных особенностей.

Заключение

Применение современных образовательных технологий раскрывает неограниченные возможности для повышения качества знаний обучающихся, обеспечивая интеллектуальное развитие каждого студента; обеспечивается эффективная организация познавательной деятельности обучающихся. Использование современных образовательных технологий в процессе обучения влияет на рост профессиональной компетентности педагога. Это способствует значительному повышению качества образования, что ведет к решению главной задачи образовательной политики.

Список использованных источников:

1. Современные образовательные технологии и методы обучения: Методические рекомендации / сост. Шепелева Е.Ю. – Балаково: ПКТиМ, 2014г. – с.33
2. Шереметьева У.М. Методические рекомендации по организации учебных занятий с использованием активных и интерактивных форм и методов обучения. – Новосибирск: НГЖТ, 2015. – 26 с.
3. Обучение через опыт <https://sberuniversity.ru/edutech-club/glossary/913/> (дата обращения 28.08.2022)
4. Переподготовка как ответ на вызовы нового мира работы <https://sberuniversity.ru/edutech-club/journals/17035/> (дата обращения 28.08.2022)
5. Деловые симуляции и игры <https://sberuniversity.ru/edutech-club/glossary/942/> (дата обращения 28.08.2022)