

Т.Э. Казакова, научный руководитель А.В. Ефанов
Нижнетагильский техникум металлообрабатывающих
производств и сервиса, Нижний Тагил. Россия
T.E. Kazakova, A.V. Efanov
Nizhny Tagil College metalworking industries and service, Nizhny Tagil
kaztatian@yandex.ru, efanov.prof@mail.ru

Использование метода кейс-технологии для формирования компетенций обучающихся техникума

The using of case-technology method to form competences of students of technical college

Аннотация. В условиях решения стратегических задач профессионального образования важнейшими качествами личности педагога становятся инициативность и профессиональная активность. В статье представлен опыт использования технологии case-study в техникуме, которая является, одной из продуктивных педагогических технологий, обеспечивающих профессионально – прикладную направленность обучения, заложенную в ФГОС СПО.

Abstrakt. In the conditions of the strategic tasks of vocational education the most important qualities of a teacher's personality are initiative and professional activity. The article presents the experience of using technology case-study in the Nizhny Tagil technical college

Ключевые слова: компетенция, кейс метод, педагогическая технология, качество образования

Keywords: competence, case-study, pedagogical technology, quality of education

Вопрос качества подготовки студентов СПО является стратегической задачей профессионального образования. Необходимо переосмысление педагогических и методических подходов к подготовке выпускников, создание условий для удовлетворения потребностей личности в получении качественного профессионального образования. Однако невозможно говорить о перспективах развития страны, о реализации программы модернизации российского образования, о переходе на ФГОС СПО, о внедрении в педагогическую практику обучения новых форм и методов организации учебного процесса без качественного изменения характера профессиональной деятельности педагога. Педагог, ориентированный лишь на добросовестное выполнение нормативных требований и функциональных обязанностей, на обучение студентов из года в год по одним и тем же однажды освоенным методическим разработкам, остался в прошлом.

В условиях решения стратегических задач профессионального образования важнейшими качествами личности педагога становятся инициативность, профессиональная активность, способность креативно мыслить, готовность обучаться на протяжении всей жизни [4]. Более того, современная стратегия развития профессионального образования требует от педагога не только профессионального развития, но и постоянной готовности и желания реализовать в практической педагогической деятельности свои способности и возможности, свой профессиональный потенциал. В практике педагогов «Нижнетагильского техникума металлообрабатывающих произ-

водств и сервиса» применяется метод кейсов (case-study от английского case – случай, ситуация), основной целью которого является развитие у обучающихся практических умений и навыков принятия решений в профессиональной деятельности [2].

Метод конкретных ситуаций (case-study) относится к неигровым имитационным активным методам обучения. Непосредственная цель метода – совместными усилиями группы студентов проанализировать ситуацию — case, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение. Окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы. Кейсы отличаются от задач, используемых при проведении семинарских и практических занятий, поскольку цели использования задач и кейсов в обучении различны. Задачи обеспечивают материал, дающий студентам возможность изучения и применения отдельных теорий, методов, принципов [1].

Обучение с помощью кейсов помогает студентам приобрести широкий набор разнообразных навыков. Задачи имеют, как правило, одно решение и один путь, приводящий к этому решению. Кейсы имеют много решений и множество альтернативных путей, приводящих к нему. В качестве примера рассмотрим кейс по общепрофессиональной дисциплине «Менеджмент» на тему «Коммуникация и деловое общение».

Условие кейса. «Представьте себе, что вы менеджер по персоналу на ОАО «Урал-сервис». На Вашем предприятии открыта вакансия на замещение должности Начальника отдела маркетинга. Одно из предложенных резюме Вас особо заинтриговало. Вы назначаете собеседование кандидату. На собеседование пришел претендент, мужчина 27 лет. Данные его резюме, компетентность и опыт работы превышают ваши ожидания. Это «именно тот», кого вы так долго искали. И вот соискатель сидит перед вами в весьма небрежной позе, слегка измятой одежде. Одна из первых его фраз звучит так: «Ну, давайте, задавайте мне свои вопросы. Я даже знаю, о чем именно вы меня спросите. Я все вопросы знаю наизусть».

Каковы Ваши действия в ходе собеседования? Почему кандидат так себя ведет и чего он хочет добиться этими словами? Какой вариант продолжения собеседования вы бы выбрали? Точку зрения обоснуйте»

Возможные варианты решения кейса: в данной ситуации менеджер по персоналу может продолжить собеседование следующим образом:

1. «Очень хорошо, что вы их знаете. Давайте начнем наше собеседование».
2. «А почему вы думаете, что знаете, какие вопросы я собираюсь задать?».
3. «Вы пришли на собеседование. Значит, заинтересованы в этой работе. Поэтому, будьте добры, ведите себя уважительно».
4. «Вы слишком самоуверенны. Не бойтесь, что это качество помешает вам в трудоустройстве?».
5. «Очень хорошо, что Вы их знаете. Чувствуется что, вы подготовлены к собеседованию. Это характеризует Вас как перспективного кандидата».

Методическая цель занятия:

1. Создать условия для освоения системы компетенций через получение опыта решения профессиональных проблем: анализировать профессиональную ситуацию; предлагать оптимальные способы решения проблемы; развивать коммуникативную

культуру в процессе делового общения; обсуждать проблему и выдвигать пути решения проблемы.

2. Стимулировать интерес, самостоятельность мышления и положительную мотивацию отношения к учебе по дисциплине через получение опыта решения профессиональных проблем, встречающихся в деятельности менеджера.

3. Воспитывать профессионально важные качества: самостоятельность, ответственность, инициативность.

Цель работы студентов на занятии: решить кейс-задание. Для достижения цели определены задачи:

1. Закрепить знание понятий: коммуникация, деловое общение, эффективность коммуникации, деловой контакт, в ходе решения проблемы из кейса.

2. Уметь находить оптимальное решение поставленной проблемы.

3. Уметь работать в команде, выслушивать и уважать альтернативную позицию.

4. Уметь комментировать высказывания собеседников и давать им критическую оценку.

5. Уметь публично представлять результаты своего решения задания.

Таким образом, для реализации поставленных целей на занятии необходимо выполнить следующий алгоритм действий:

1. Постановка конкретной проблемной ситуации, которая возникает при управлении персоналом на предприятии в форме кейса.

2. Проанализировать ситуацию кейса.

3. Найти все возможные варианты решения проблемной ситуации.

4. Выбрать оптимальный вариант выхода из проблемной ситуации.

5. По окончании работы сделать соответствующие выводы.

В процессе группового решения кейс-задания особое внимание необходимо уделить критериям оценки студентов на занятии, когда за итоговый результат отвечает не каждый отдельный студент, а несколько человек сразу. Работа в группе может оцениваться по-разному, так как вклад в итоговый результат каждого студента различен. Поэтому при решении кейс-задания предлагаются следующие критерии оценивания индивидуальной работы в группе (таблица).

Таблица – Критерии оценивания результатов решения кейс-задания

Оценка	Параметры оценивания
«5»	При работе в группе студент демонстрирует умения: <ul style="list-style-type: none">– выделять проблему;– выдвигать идеи по решению проблемы (даже ошибочные);– анализировать и обосновывать решение;– вести диалог, слушать и слышать других;– планировать деятельность;– создавать продукт деятельности (суждение);– высказывать суждение от имени группы (ведущая роль);– активная позиция студента.
«4»	<ul style="list-style-type: none">– умение включаться в деятельность;– обосновывает предложенные другими студентами решения;– вести диалог, слушать и слышать других;– создавать продукт деятельности.

«3»	<ul style="list-style-type: none"> - не выдвигает идеи; - создает продукт деятельности с подсказкой студентов группы.
-----	---

В ходе занятий с использованием кейс-метода практикуется как групповая, так и индивидуальная форма работы. В процессе обучения кейс выступает как объект изучения и как средство обучения. Поэтому необходимо научить студентов последовательности работы над кейсом, четкости формулирования точек зрения на решение проблемы, умению направлять активность непосредственно на поиск актуальных решений. Для каждой педагогической цели можно создать или адаптировать определенный кейс [3].

Таким образом, кейс-технология является, одной из продуктивных педагогических технологий, обеспечивающих профессионально-прикладную направленность обучения, заложенную в ФГОС СПО., адекватный инструмент формирования системы компетенций обучающихся, способ соединения учебного, образовательного и исследовательского содержания в процессе образования.

Кейс-технология позволяет развивать и формировать навыки выполнения проблемных заданий в составе небольших групп, помогает будущим специалистам успешно овладевать способностями анализа непредвиденной ситуации, самостоятельно разрабатывать алгоритмы принятия решения, формирует готовность к плодотворной профессиональной деятельности, что является одним из условий развития компетентного выпускника.

Список литературы

1. *Андюсев Б.Е.* Кейс-метод как инструмент формирования компетентностей [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vshu.ru.convdocs.org>.
2. *Балясникова Т.С.* Методическое пособие. Оценка учебных достижений обучающихся. Н.Тагил: НТТМПС, 2014. 52 с.
3. *Долгоруков А.* Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vshu.ru/lections>.
4. *Зеер Э.Ф.* Формирование компетенций в практике преподавания общих и специальных дисциплин в учреждениях среднего профессионального образования. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.twirpx.com>.