

Применения метода кейс-стади на занятиях Психология общения

Тухтеева Нина Дмитриевна

преподаватель

Московского колледжа транспорта РУТ (МИИТ)

Аннотация

В статье рассмотрены возможности использования на занятиях одного из современных методов интерактивного обучения — метод Кейс-стади.

Основной целью данной интенсивной технологии является активизация студентов. Кейс-стади активизирует интерактивную деятельность участников занятия, развивает их аналитические и коммуникативные способности, оставляя обучаемых один на один с реальным случаем.

Автор считает, что этот метод не требует больших материальных и временных затрат и предполагает вариативность обучения.

Ключевые слова

Кейс-стади, инновационные методы, метод ситуативного анализа, дискуссия, конфликт, компетенции.

Введение

Подготовка высококвалифицированных специалистов среднего звена, способность самостоятельно принимать решения в рамках профессиональной компетенции — главная задача каждого преподавателя. Формирование общих и профессиональных компетенций позволяет студентам приобретать знания и умения максимально приближенные к требованиям работодателей и рынка труда. Особое значение дисциплина Психология общения имеет при формировании и развитии общих компетенций. А такая подготовка невозможна без эффективных методов обучения.

Многолетняя практика свидетельствует, что обучение с помощью традиционных технологий не позволяет развивать ключевые, базовые компетентности по данной дисциплине, поэтому нужны инновационные методы обучения, которые активизируют учебный процесс. Конечно, нельзя отменять традиционные технологии, речь идёт о придании тому или иному виду деятельности нестандартных, оригинальных методов и приёмов активизирующих всех студентов, повышающих интерес к знаниям, воспитывающих пытливость мысли и увлечённость и вместе с тем обеспечивающих быстроту запоминания, понимания и усвоение учебного материала. Одним из таких методов обучения, который используется на занятиях по Психологии общения, является кейс-метод

Основная часть

Метод кейс-стади — это не просто методическое нововведение, распространение метода напрямую связано с изменениями в современной ситуации в образовании. Можно сказать, что метод направлен не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и коммуникативного потенциала студента и преподавателя. Метод является разновидностью метода ситуационного анализа.

Метод можно использовать как для логического продолжения лекционных занятий, так и для

«вкрапления» в них, поэтому ситуации всегда находятся в рамках конкретной темы. Междисциплинарный характер кейс-стади позволяет широко использовать эту технологию, формируя у обучаемых самостоятельность и инициативность, умение ориентироваться в широком круге вопросов, связанных с профессиональной деятельностью.

В учебном процессе чаще всего используются следующие разновидности ситуации:

Известная — для её разрешения имеются конкретные образцы; в этом случае метод разрешения ситуации стандартный;

Подобная — в этом случае её необходимо сравнить с другими подобными ситуациями, не всегда аналогичными, но в то же время имеющими единую основу, которую можно видоизменять, приблизив её к рассматриваемой ситуации;

Неизвестная или случайная ситуация, которая не встречалась в практической деятельности, и её нельзя сравнить с каким-либо образцом даже с помощью определённой модификации, следовательно, необходимо найти новый, нетривиальный метод её решения.

Цель кейс-стади — совместными усилиями группы проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел и выработать практическое решение. Выбор лучшего решения в контексте поставленной проблемы происходит через анализ ситуации и оценку выработанных альтернатив.

На занятиях по дисциплине Психология общения можно применять кейс-стади как на лекциях, так и на практических работах. Метод очень удобен, так как требует значительно меньше времени, чем другие интенсивные технологии. Рассмотрение ситуаций может проводиться с разделением участников занятия на малые группы (по 3 — 7 человек). Количество людей варьируется в зависимости от масштабов и важности ситуации, от её новизны. На рассмотрение ситуации требуется всего 10-20 минут учебного времени в зависимости от объёма материала. В ходе анализа ситуации обучающиеся учатся действовать «в команде», проводить многоаспектный анализ и принимать решения. Вариантов организации работы с кейсами достаточно много. Я предлагаю максимально обобщённую модель занятия по которой может быть организована работа.

Этапы рассмотрения ситуаций:

1. Анализ практической ситуации

Данный этап предполагает самостоятельную работу студентов. Студенты обсуждают ситуацию в подгруппах. Позволяют каждому участнику высказать свою точку зрения, услышать мнения других, а также способствует выработке навыков работы в команде.

2. Предварительное обсуждение ситуации в аудитории.

Этот этап предполагает работу с преподавателем. Преподаватель может выяснить усвоение учебного материала и правильное понимание проблемы.

3. Межгрупповая дискуссия.

На этом этапе происходит дискуссия. Каждая группа выступает со своим решением ситуации, а участники других подгрупп выступают в роли оппонентов. Преподаватель руководит дискуссией и направляет в нужное русло.

4. Подведения итогов.

Этот этап предполагает высказывание желающих, далее преподаватель даёт оценку выводам групп, отдельных участников. Обосновываются варианты действий, анализируются ошибки и выделяются наиболее продуктивные решения.

Достоинством метода кейсов является то, что он дает уникальную возможность изучить сложные или эмоционально значимые вопросы в безопасной обстановке учебного занятия, а не в реальной жизни, с ее угрозами и риском. Он позволяет учиться, не тревожась о неприятных последствиях, которые могут возникнуть в случае неправильного решения. Использование метода кейсов в учебной программе помогает дополнить многие теоретические аспекты курса посредством введения практических задач, которые группе необходимо решить.

Учебные кейсы легче брать из реальной практики, чем специально придумывать. Рассматриваемые на занятиях конкретные микро ситуации могут быть отнесены к любому кругу профессиональных проблем, для которых нужны находчивость, оперативность и быстрота в принятии решений.

Примеры кейсов

Цель — предложить и обсудить варианты того, как избегать «дискриминационных выражений» во время работы на должности руководителя.

Кейс 1. Кандидат — привлекательная молодая женщина, которая рассматривается на должность инженера-стажёра в компании, где уже работают пять таких стажёров, все молодые мужчины. По образованию она вполне подходит для этой должности, но Вы понимаете, что её присутствие будет сильным отвлекающим моментом среди мужского коллектива.

Ваши действия: каким образом Вы можете обсудить с ней эту проблему, не нарушая при этом трудового законодательства?

Кейс 2. Вы недавно стали работать руководителем одного из предприятий железной дороги, имея уже опыт работы руководителя. Проходя по коридору, вы видите двух рабочих вашего подразделения, которые оживленно о чем-то разговаривают и не обращают на вас внимания. Возвращаясь обратно через 15 минут, вы видите ту же картину.

Ваши действия: как можно корректно поставить вопрос и провести беседу?

Кейс 3. При распределении коэффициента трудового участия (КТУ) некоторые члены бригады посчитали, что их незаслуженно обошли, это явилось поводом их жалобы начальнику цеха.

Ваши действия: как бы вы отреагировали на эти жалобы на его месте?

Выводы

В заключение я хочу сказать, что сегодня многие современные программы и методы обучения в колледжах включают в себя разнообразные ситуации, ролевые игры, упражнения, эксперименты и творческие проективные задания. Именно практические задания, построенные на интенсивных технологиях, дают возможность обучаемым перейти от пассивного потребления информации к активному участию в процессе познания. «Я услышал и забыл. Я увидел и запомнил. Я сделал это и осознал». Это известное изречение, которое приписывают Конфуцию, часто приводят в подтверждение ценности обучения путем опыта. Я считаю, что метод кейс-стади помогает дополнить теоретические аспекты курса и активизирует учебную деятельность студентов и наиболее приемлем для обучения в малых группах (или больших, но с разделением на малые). Он дает наибольшую эффективность в программах ориентированных на развитие аналитических способностей (сбор и анализ информации, диагностика, прогнозирование). Это тренинги разрешения проблем (problem-solving), принятия решений (decision-making), ведения переговоров и взаимодействия с персоналом. Другие области применения — менеджмент, работа с клиентами, продажи и администрирование, политика, медицина, подготовка специалистов, работающих в экстремальных условиях.

Принципиальное отличие метода кейсов от других интенсивных технологий активизации

учебного процесса состоит в том, что здесь превалирует необходимость профессиональной и управленческой компетенции обучаемого. Для большинства рассматриваемых ситуаций целесообразно привлечение специальных знаний (например, кейсы из практики нарушения трудового законодательства требуют от обучаемого знаний по трудовому праву; кейсы по анализу причин конфликтов и демотивации персонала требуют социально-психологической компетентности и т.д.). Эти знания приходят не столько с жизненным опытом, сколько с овладением определенной профессией. По-видимому, именно эта причина вызвала такую высокую потребность в кейсах как в технологии при переподготовке и повышении квалификации, например, уже работающих менеджеров.

Список литературы:

1. Еремин А.С. Кейс-метод: наиболее распространенная форма реализации комплексного подхода / А.С. Еремин // Инновация в образовании. — 2010.-№ 2 — С. 67-81.
2. Козина, И. Особенности стратегии case-study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России / И.Козина //Социология: методология, методы, математические модели. — 2008.- N5-6.- С.65-90.
3. Козина, И. Case study: некоторые методические проблемы /И.Козина // Рубеж.- 2008.- № 10-11.- С. 177-189.
4. Михайлова, Е. И. Кейс и кейс-метод: общие понятия / Е.И. Михайлова / Маркетинг.- 2009.- № 1
5. А.П. Панфилова, Инновационные педагогические технологии. Активное обучение, Москва, академия, 2011.- 192 с.
6. В.М.Симонов, Педагогика, Волгоград, Учитель-2, 2003-70с.
7. Ю.В.Сорокопуд, Педагогика высшей школы, Ростов-на-Дону, Феникс, 2011-541с.
8. Темина С.Ю., Андриади И.П. Кейс-метод в педагогическом образовании. Тематический сборник кейсов. — М.: Российская акад. Образование, Московский психолого-социальный университет, 2014-194 с.