

Министерство образования и науки Республики Казахстан
Некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Кәсіпқор»

**ГОТТИНГ В.В., КВИТКО Е.М.,
АЛГАЗИНА Н.В., СКОРОМНЫЙ И.В.**

**МЕТОДИКА РАЗРАБОТКИ УЧЕБНОГО ПОСОБИЯ
В ВИДЕ ПРАКТИКУМА «КЕЙС-СТАДИ»**

*Разработано в качестве учебного пособия
по актуализированным типовым учебным планам и программам
для системы технического и профессионального, послесреднего образования
по специальности 0104000 – Профессиональное обучение (по отраслям)*

Нур-Султан, 2019

УДК 373.167.1

ББК 74.202

М 54

Учебное пособие «Методика разработки учебного пособия в виде практикума «кейс-стади». Готтинг В.В., Квитко Е.М., Алгазина Н.В., Скоромный И.В. – Нур-Султан: Некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Кәсіпқор», 2019.

ISBN 978-601-333-702-9

Учебное пособие разработано в рамках реализации государственного задания НАО «Холдинг «Кәсіпқор» по разработке учебных пособий по актуализированным типовым учебным планам и программам для системы технического и профессионального, послесреднего образования по специальности 0104000 – «Профессиональное обучение (по отраслям)». Акцент содержания пособия сделан на разработку практикума «кейс-стади», в котором описаны теоретические и практические положения по использованию в процессе профессионального обучения метода кейс-стади. В числе рассматриваемых вопросов: структура и типы кейсов; требования к кейсам; правила их создания; организация учебного процесса при помощи метода кейс-стади. Пособие содержит примеры кейсов и методических указаний по их использованию в учебном процессе.

Учебное пособие представляет собой практическое руководство для преподавателей, студентов, слушателей курсов повышения квалификации педагогических кадров.

УДК 373.167.1

ББК 74.202

Рецензенты:

- Талдыкорганский политехнический колледж УМО по профилю: «Профессиональное обучение»
- КГКП "Темиртауский высший политехнический колледж.

Рекомендовано Республиканским научно-практическим центром «Учебник»

© НАО «Холдинг «Кәсіпқор», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ОПРЕДЕЛЕНИЯ	4
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	5
ВВЕДЕНИЕ	6
1 Методика разработки учебного пособия.....	9
2 Методика разработки практикума кейс-стади.....	12
2.1 Назначение и разработка кейсов.....	12
2.1.1 История создания метода кейс-стади.....	12
2.1.2 Сущность метода кейс-стади и классификация кейсов.....	17
2.1.3 Методика разработки кейс-стади.....	31
2.2 Организация учебной деятельности в режиме метода кейс-стади.....	41
2.3 Примеры кейсов и учебных занятий с использованием метода кейс-стади.....	58
2.3.1 Примеры кейсов в контексте педагогической составляющей деятельности мастеров производственного обучения.....	60
2.3.2 Примеры кейсов для конкретной специализации.....	93
2.3.3 Методическая разработка уроков теоретического и производственного обучения с использованием метода кейс-стади.....	103
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	119
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	121
Глоссарий.....	128
Приложение А.....	133
Приложение Б.....	134
Приложение В.....	140

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем учебном пособии применяют следующие термины с соответствующими определениями:

Анализ – мысленное расчленение объекта на части, научное исследование;

Кейс-стади – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов);

Мастер производственного обучения – основной организатор производственного обучения и профессиональной практики обучающихся организации образования ТиПО;

Педагог профессионального обучения – специалист с высшим образованием, осуществляющий педагогическую, учебно-производственную и организационно-методическую деятельность по профессиональной подготовке студентов в системе технического и профессионального образования, а также квалифицированных рабочих на производстве (широкий педагогический профиль, способность совмещать функции мастера производственного обучения и преподавателя специальных дисциплин);

Педагогическая задача – осмысленная педагогическая ситуация с привнесенной в неё определенной целью для познания и преобразования действительности;

Педагогическая ситуация – совокупность условий и обстоятельств, специально задаваемых педагогом и возникающих спонтанно в педагогическом процессе;

Профессиональная компетентность – интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, опыта, достаточных для осуществления цели данного рода деятельности, а также нравственную позицию специалиста;

Решение задачи – воздействие на предмет задачи, обуславливающее ее переход из исходного состояния в требуемое;

Ситуация – некое состояние, которое содержит в себе определённые противоречия и характеризуется высокой степенью нестабильности.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

В настоящем учебном пособии применяют следующие обозначения и сокращения:

ЕССН	–	European Case Clearing House
IATP	–	Internet Access and Training Program
IESE	–	Instituto de Estudios Superiores de la Empresa
IMB	–	Институт развития менеджмента
INSEAD	–	The Business School for the World
WS	–	WorldSkills
ГОСО	–	Государственный общеобязательный стандарт образования
др.	–	другие
КПСС	–	Коммунистическая партия Советского Союза
КС	–	Конкретная ситуация
МВА	–	Master of Business Administration
НАСА	–	Национальное управление по авиации и исследованию космического пространства
ОС	–	операционная система
ПК	–	профессиональные компетенции
ПМ	–	профессиональный модуль
ПО	–	программное обеспечение
СМИ	–	Средства массовой информации
СССР	–	Союз Советских Социалистических Республик
США	–	Соединенные Штаты Америки
т.д.	–	так далее
т.е.	–	то есть
т.к.	–	так как
ТиПО	–	техническое и профессиональное образование
УПР	–	учебно-производственная работа

ВВЕДЕНИЕ

Республика Казахстан признана мировым сообществом как государство с рыночной экономикой. В этом контексте возрастает роль и значение системы образования, человеческих ресурсов как критериев уровня общественно-го развития, экономической мощи и национальной безопасности страны.

Лидером Нации Н.А. Назарбаевым в послании «Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» в сфере образования и науки выделен приоритет: «Знание и профессиональные навыки – ключевые ориентиры современной системы образования, подготовки и переподготовки кадров» [1].

Современное общество требует современно образованных, нравственных, предприимчивых людей, которые могут самостоятельно принимать решения, добывать, анализировать, структурировать и эффективно использовать информацию для максимальной самореализации и полезного участия в жизни общества; способны к сотрудничеству, отличаются динамизмом, мобильностью, конструктивностью и профессионализмом.

Законом Республики Казахстан «Об образовании» (от 27 июля 2007 года № 319-III, с изменениями) [2] утвержден принцип вариативности в выборе форм, методов, технологий обучения, позволяющий педагогам образовательных учреждений использовать наиболее оптимальный, на их взгляд, вариант; конструировать педагогический процесс по любой модели. На смену старому содержанию образования пришло новое, обращенное к обучающемуся как к субъекту учебной деятельности, как развивающейся личности, которая стремится к самоактуализации, самовыражению и самореализации.

В связи с этим особую актуальность приобретает ориентация процесса обучения на создание новых образовательных практик обучения, направленных на приоритетное использование методов интерактивного обучения. Одним из таких методов является кейс-стади, который в совокупности с другими методами позволяет приобрести необходимые профессиональные и социальные компетенции. Данный метод завоевывает позитивное отношение со стороны студентов, которые видят в нем возможность проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками [3]. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию студентов, способствует их взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию к учебе [4, 5].

Настоящее учебное пособие разработано в соответствии с типовым учебным планом и учебной программой по специальности 0104000 – Профессиональное обучение (по отраслям) на основе модульно-компетентностного подхода. Данное учебное пособие представляет собой практическое, учебно-методическое издание, содержащее методику разработки учебного пособия в виде практикума «кейс-стади».

Представленные отдельные практические задания (кейсы) для профессиональной подготовки в колледже будущих мастеров производственного обучения, дают возможность использовать пособие как учебный материал, направленный на дополнение, расширение и углубление информации, предусмотренной в образовательной программе.

Разработка настоящего учебного пособия является актуальной, так как по актуализированной типовой учебной программе по специальности 0104000 – Профессиональное обучение (по отраслям) наблюдается недостаточность специально разработанных и апробированных учебников, а имеющаяся учебная литература, не полностью удовлетворяет потребности студентов и мастеров производственного обучения.

Структура и содержание настоящего учебного пособия ориентированы на результаты обучения следующих профессиональных модулей:

- ПМ 08. Осуществление методического обеспечения производственного обучения;
- ПМ 09. Проведение занятий с применением методики производственного обучения;
- ПМ 10. Приобщение обучающихся к системе социальных ценностей;
- ПМ 11. Изучение уровня усвоения обучающимися содержания образования, исследование образовательной среды;
- ПМ 12. Осуществление взаимодействия с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами.

Цель учебного пособия – содействие изучению учебных модулей и специальных дисциплин, формирующих профессиональные компетенции мастера производственного обучения.

Задачи:

- содействие достижению результатов образовательной программы по специальности;
- развитие педагогического мышления будущих мастеров производственного обучения;
- повышение эффективности овладения обучающимися психолого-педагогическими и учебно-методическими знаниями и навыками по специальности.

Метод кейс-стади выгодно отличается от остальных активных методов обучения своей универсальностью. Он может быть формирующей основой всего учебного процесса, позволяя сформировать не только отдельные занятия, но и целые учебные блоки, курсы и программы. Для того чтобы учебный процесс на основе метода кейс-стади был эффективным, необходимы два условия: хороший кейс и определенная методика его использования в учебном процессе [3]. Исходя из этого, в представленном учебном пособии предлагается, непосредственно, методика разработки кейс-стади.

Для наилучшего понимания сути метода рассматривается история его возникновения и применения в учебном процессе. Подробно освещается его сущность, и на основании этого представлено детальное описание создания

кейсов. Описана характеристика, структура и методика проведения занятий по решению кейсов, оценивание работы обучаемых.

Учебное пособие дополнено полнотекстовыми примерами кейсов и методическими указаниями по их преподаванию.

Изучение предлагаемых материалов даст в руки педагогу профессионального обучения надежное и эффективное средство создания дидактических материалов профессионального уровня. При этом студент, который будет обучаться с помощью метода кейс-стади, решая реальные проблемы в рамках кейса, приобретёт опыт, требующийся непосредственно на рабочем месте. К моменту завершения своего образования молодой специалист уже будет обладать достаточным практическим опытом, необходимым для успешного начала своей профессиональной деятельности. Это позволяет значительно сократить время, требуемое на адаптационный период, в связи с началом трудовой деятельности.

Таким образом, есть все основания полагать, что использование данного метода позволяет значительно увеличить практическую ценность профессионального образования [4].

Методика разработки учебного пособия представлена на примере практикума для практических заданий в виде «кейс-стади». Учебное пособие состоит из разделов: «Методика разработки учебного пособия», «Назначение и разработка кейсов», «Организация учебной деятельности в режиме метода кейс-стади», «Примеры кейсов и учебных занятий с использованием метода кейс-стади».

Авторы надеются, что использование практического педагогического опыта, краткость изложения теории, доступность для понимания, логичность и чёткость структуры содержания, примеры кейсов и другая полезная информация, представленная в учебном пособии, будут способствовать разработке и применению учебных кейсов в образовательном процессе учебных заведений ТиПО.

1. Методика разработки учебного пособия

Для того чтобы начать писать учебное пособие в виде практикума необходимо понять к какому роду и виду изданий оно относится. Согласно Межгосударственному стандарту «Система стандартов по информатизации, библиотечному и издательскому делу. Издания. Основные виды. Термин и определения» (ГОСТ 7.60-2003) учебное пособие представляет собой учебное издание, дополняющее или заменяющее частично, или полностью учебник, официально утвержденное в качестве данного вида издания.

Учебник – учебное издание, содержащее систематическое изложение учебного предмета, его раздела, части, соответствующее учебной программе, и официально утвержденное в качестве данного вида издания (ГОСТ 7.60-2003).

Практикум – учебное издание, содержащее практические задания и упражнения, способствующие усвоению пройденного (ГОСТ 7.60-2003).

Из представленных в ГОСТе определений делаем вывод, что учебное пособие должно соответствовать учебной программе дисциплины или дополнять ее, и разрабатывается с целью усвоения обучающимися учебной дисциплины, как в аудиторной, так и внеаудиторной работе, например, при самостоятельном обучении (подготовке домашнего задания, лекции др.).

Первоначально необходимо составить план будущего пособия в виде ключевых вопросов и тезисов. Эта схема будет основой учебного издания, которую можно легко изменять.

Разработав план учебного пособия, приступаем к сбору основного материала, который должен соответствовать дидактическим принципам – научности, системности, последовательности, т.е. «от простого к сложному», доступности изложения, наглядности и др. Таким образом, весь контент должен иметь хорошую структуру, логику и быть понятным для восприятия. При этом особое внимание уделить языку изложения. Необходимо чтобы он соответствовал возрастным особенностям обучающихся, уровню подготовки, не был сложным для их восприятия, состоял, по возможности, из простых предложений и фраз с выделением ключевых моментов. Стараться не переполнять теоретический материал учебного пособия специальными терминами и иностранными словами. Однако это не говорит о том, что в тексте не должно быть терминологии. При употреблении профессиональной лексики обязательно использовать расшифровку понятий в скобках или сносках. При написании пособия следует учитывать и то, что оно может быть адресовано как студентам, так и преподавателям. Кроме этого в тексте должны присутствовать рисунки, иллюстрации, фотографии, схемы, таблицы и др., которые помогают легче воспринимать материал и делают его интереснее.

Для улучшения понимания и запоминания материала учебного пособия к каждому его разделу, главе могут быть подобраны вопросы и задания для самоконтроля знаний, приобретения и/или закрепления умений (например, в решении задач, выполнении упражнений и др.). С целью овладения обучаю-

щимися терминологической лексикой, языком науки в учебном пособии может быть представлен словарь терминов, глоссарий.

При составлении учебного пособия необходимо помнить, что оно имеет свою структуру, которая проверена практикой. Обязательными элементами учебного пособия являются: титульная часть, содержание или оглавление, введение, текст (контент), заключение, список использованных источников. Помимо основных структурных элементов учебное пособие может содержать предисловие, контрольные вопросы и задания, словарь терминов или глоссарий, приложения и другие составляющие.

Рассмотрим структуру учебного пособия.

Титульная часть – включает обложку и титульный лист, где указывается наименование учреждения (ведомственной принадлежности и где разработано пособие), название и год разработки. Обратная сторона титульного листа содержит сведения об авторе (ах) и рецензентах, аннотацию.

Все заголовки пособия с обязательным указанием страниц включаются в Содержание (оглавление), которое может быть представлено как в начале работы, так и в конце.

Обязательным условием является то, что заголовки учебного пособия не должны повторять название издания.

Учебное пособие кроме введения может включать еще и предисловие. Однако чаще всего оно содержит только введение. Согласно ГОСТ 7.0.3-2006 предисловие – это сопроводительная статья, помещаемая в начале издания, в которой поясняются цели и особенности содержания и построения произведения. В предисловии может быть аннотировано краткое содержание каждой главы (ГОСТ 7.0.3-2006).

Введение (согласно ГОСТ 7.0.3-2006) – это структурная часть основного текста издания, которая является его начальной главой и вводит читателя в суть проблематики произведения (ГОСТ 7.0.3-2006), при этом обосновывается его актуальность, значимость. Могут излагаться цель и задачи изучения дисциплины.

Основная часть учебного пособия содержит материал, который соответствует пунктам содержания. Текст работы делится на составные части – разделы, подразделы, главы, параграфы и т.п.

Каждая большая часть теоретического материала (разделы, подразделы, главы, параграфы) может подкрепляться контрольными вопросами и заданиями.

В заключении обобщается изложенная информация, приводятся основные выводы автора (ов) учебного пособия.

Список использованных источников (литературы) состоит из библиографических данных, материалы которых применялись при написании учебного пособия. Список обычно располагается после заключения, но может помещаться после главы, раздела и т.д.

Список использованных источников (литературы), по выбору автора, может быть расставлен по алфавиту или другому (систематического, хронологического и др.) способу упорядочивания документов.

В учебное пособие могут быть включены приложения, которые являются дополнением к основному тексту учебного издания, например, табличные данные, схемы, методика разработки занятий и др. Может дополняться различными справочными материалами, словарями, глоссариями.

В соответствии с темой учебного пособия методическая разработка учебного пособия представлена на примере разработки практикума кейс-стади и состоит из разделов «Назначение и разработка кейсов», «Организация учебной деятельности в режиме метода кейс-стади», «Примеры кейсов и учебных занятий с использованием метода кейс-стади».

2 Методика разработки практикума кейс-стади

2.1 Назначение и разработка кейсов

2.1.1 История создания метода кейс-стади

В последние годы в связи с курсом на модернизацию казахстанского образования происходит внедрение эффективных методов обучения, в том числе и кейс-стади.

Рассматривая историю появления метода кейс-стади по материалам исследований, проведённых под началом Ю.П. Сурмина [6] и Н.П. Адониной [7] можно констатировать, что основы его возникли уже в глубокой древности. Еще когда обучали с помощью беседы, полемики и дискуссии.

Одним из первых античных кейсологов, можно выделить Сократа, который, как считал Диоген Лаэртский, первым занялся преподаванием риторики и стал рассуждать об образе жизни [8]. Эвристические беседы Сократа с учениками, споры с оппонентами до сих пор представляют профессиональный интерес в качестве применения их в обучении. К прародителям современного метода кейс-стади Ю.П. Сурмин [6] относит царя Соломона, Иисуса Христа, гениальные притчи, которых построены по принципам анализа ситуаций.

В современном виде метод кейс-стади был применён в учебном процессе на факультете права Гарвардской бизнес школы Бостона (Harvard Business School Boston (HBS) Христофором Колумбом Лэнгделлом [7].

После окончания Гарвардской школы права Лэнгделл продолжил в ней свою работу в качестве научного сотрудника и библиотекаря. В 1870 г. президент Гарварда Чарльз Уильям Элиот назначил его деканом школы права, и Лэнгделл, изучивший огромный библиотечный материал по юриспруденции, немедленно приступил к развитию метода кейс-стади. Он предложил студентам работать с первоисточниками (судебными делами, решениями апелляционного суда и др.), используя сократовский метод, развивая метод проб и ошибок. Затем делать собственные выводы, представлять собственные интерпретации и анализ.

Подход Лэнгделла резко отличался индуктивным эмпиризмом от традиционного обучения (лекций, семинаров и т.д.), и новшество было встречено с огромным сопротивлением. В течение первых трех лет его работы деканом количество студентов снизилось от 165 до 117, но, благодаря поддержке Ч. Элиота, Лэнгделл оставался деканом до 1895 г. К тому времени метод утвердился не только в Гарварде, но и в шести других юридических школах [7].

В 1912 г. в первую программу «Master of Business Administration» (МВА) («Магистр делового администрирования») был введен обязательный курс – метод ситуационного анализа «Искусство ведения бизнеса». На данный курс приглашались владельцы собственного бизнеса с целью предста-

вить и обсудить проблемы из их практики. Через два дня каждый студент сдавал письменный отчет, содержащий аналитический разбор проблемы и рекомендуемое решение, затем бизнесмен обсуждал эти отчеты с группой [7].

«Расцвет» метода кейс-стади наступил в 1919 г. с приходом нового декана, банкира Уоллеса Донэма (Wallace B. Donham), которому совмещение двух областей знаний (права и бизнеса), знание метода кейс-стади позволило предложить преподавателям пересмотреть лекционный подход на «коллекционирование кейсов» [8] и работу с ними. Одним из первых, кто пересмотрел методы работы, стал Коупленд (Copeland), у которого студенты за скучные лекции по маркетингу часто устраивали «топот» в виде протеста. После работы с методом кейс-стади на занятиях Коупленда восстановился порядок. Затем Донэм убедил Мельвина Коупленда вместо учебника издать коллекцию «деловых проблем». Первые подборки кейсов были опубликованы в 1921 г. в «Отчетах Гарвардского университета о бизнесе», а в 1922 г. 85 учебных заведений стали применять их в своей работе. Также Донэм организовал ряд занятий по преподаванию метода кейс-стади, и с тех пор Гарвард считается пропагандистом данного метода (издания коллекций кейсов: 1931, 1953, 1954, 1969, 1981, 1990-ые годы, а также семинары, мастерские по обучению преподавателей) [9].

Параллельно с Гарвардом метод исследования ситуации развивала Чикагская школа социологии. «Школа опиралась в мировоззренческом плане на протестантскую религиозную традицию, преобладающую в американской жизни, в социальном плане – на идеи реформизма, а в гносеологическом – на эмпиризм. Значительное влияние на методологические позиции школы оказала философия прагматизма, автор которой – Джон Дьюи также работал в эти годы в Чикагском университете» [10]. С 1910 г. школа использовала кейс-стади как исследовательскую стратегию, направленную на глубокий, полный и комплексный анализ социального феномена на примере отдельного эмпирического объекта (случая), включая методы наблюдения, неформального интервью, чтения документов и отчетов. Метод кейс-стади использовали для макросоциологического исследования, что позволило выделить виды анализа ситуации: проблемный, причинно-следственный, прагматический, аксиологический, ситуационный, прогностический, рекомендательный, программно-целевой [11].

С течением времени метод кейс-стади в той или другой степени начал использоваться в подавляющем большинстве учебных бизнес-программ не только в США, но и в других странах [6].

Например, в Европейском образовании самой известной по применению кейс-метода стала Манчестерская школа бизнеса, взявшая на вооружение основные идеи Гарварда в начале XX века, но развивающаяся своим путем. В Манчестерской традиции описание ситуации более краткое, а решение принципиально открыто и вырабатывается в ходе групповых дискуссий. На современном этапе Манчестерская школа стала уходить от теоретического

исследования кейсов к практическому интерактивному обучению, позволяющему вовлекать студентов в решение реальных бизнес-кейсов в действующих компаниях. Студентов устраивают на практику в компании, которые испытывают какие-либо конкретные трудности и ставят перед ними задачу найти способ справиться с проблемой и добиться его реализации [7].

На современном этапе применение ситуационных задач осуществляется не только в бизнесе, медицине, социологии, а во всех областях человеческих знаний. Преподаватели различных наук применяют метод кейс-стади не как специализированный курс по исследованию ситуации, а в виде обучающей технологии на занятиях (кейс-технология). «Различные организации многих стран мира (институты, университеты и др.) имеют свои коллекции кейсов.

По материалам исследования Н. Павельевой [12], ведущей организацией по сбору и распространению кейсов до 1991 года являлся The Case Clearing House of Great Britain and Ireland, который был организован по инициативе 22 вузов в 1973 году, и в 1991 году был переименован в European Case Clearing House (ЕССН). В настоящее время в состав ЕССН входит около 340 организаций, расположенных в различных странах мира, среди них The Harvard Business School Publishing, Институт развития менеджмента (IMB) в швейцарской Лозанне, INSEAD, в Фонтенбло во Франции, IESE Business School в Барселоне в Испании, Лондонская бизнес-школа в Англии, а также Школа менеджмента в Кранфилде. У данных представителей имеется своя коллекция кейсов, при этом только за ЕССН закреплено право на их распространение.

По мнению Н. Павельевой [12] сегодня метод кейс-стади завоевал ведущие позиции в обучении, активно используется в зарубежной практике бизнес-образования и считается одним из самых эффективных способов обучения студентов навыкам решения типичных проблем. Так, в среднем разбору типовых ситуаций в западных вузах посвящается 35-40 % учебного времени. В школе бизнеса Чикагского университета на долю кейсов приходится 25 % времени, в бизнес-школе Колумбийского университета – 30 %, в Уортоне – 40 %. Лидирует же по количеству часов, отводимых занятиям по этому методу, «первооткрыватель» ее – Гарвард [13], в котором выделяется почти 90 % учебного времени на разбор конкретных кейсов. Ситуационное обучение по гарвардской методике – это интенсивный тренинг слушателей с использованием видеоматериалов, компьютерного и программного обеспечения. Среднестатистический студент Гарварда или любой другой бизнес-школы за время своего обучения «прорабатывает» сотни кейсов. Каждый год в Гарварде издаются сотни новых кейсов, методических пособий и дополнений к коллекции кейсов. Ставку на использование ситуационного обучения также делает один из известных университетов Северной Америки – Университет Западного Онтарио (Канада).

Рассматривая историю «проникновения» метода кейс-стади в Казахстан, следует отметить, что данный метод (или, как писали в двадцатые годы,

«метод казусов») был известен преподавателям экономических дисциплин в СССР, а соответственно и в Казахстане, ещё в 20-е годы прошлого столетия. В сентябре 1926 г. состоялась конференция преподавателей по экономическим дисциплинам в совпартшколах, на которой рассматривались вопросы применения различных методов и методик обучения, в том числе метод казусов. В период с октября 1924 г. по октябрь 1925 г. преподаватели совпартшкол ознакомились с методом казусов в одном из американских экономических журналов (Harvard Business Review) Гарвардского университета. Как писал об этом преподаватель Черномордик, они увидели очевидные преимущества данного метода: «Руководители практических заданий берут их там, где сама жизнь выдвигает их в план учебной работы, для того, чтобы попытаться наметить правильное решение вопроса и этим помочь соответствующему органу в его практической работе... Работа над проектом вызывает сильную, напряжённую целевую устремленность, учащиеся добровольно, по мере углубления в свою тему, по мере разработки вопроса привлекают всё больше и больше материала, в его работе есть творческий стимул, перед ним определена цель, задание не настолько общее и расплывчатое, чтобы потеряться, и не такое узкое, чтобы ответ давался сразу без затруднения. Поэтому материал не нагромождается в беспорядке, а укладывается слоями в известной последовательности, постепенно приобщая учащегося к самостоятельному и сознательному разрешению поставленной задачи. ...При методе проектов результаты носят до известной степени исследовательский отпечаток и имеют практическое значение. ... Технику проектов мы можем без опаски заимствовать у американцев» [12].

И все же развитие метода кейс-стади в СССР проходило весьма противоречиво. С одной стороны, появлялись оригинальные методики деловых игр и ситуационного анализа, а с другой стороны, анализ ситуаций сдерживался административно-командной экономикой, застойными процессами политической системы, господством традиционализма и идеологии не только при обучении студентов, но и при повышении квалификации управленцев. В высших учебных заведениях доминировали история КПСС, политическая экономия и научный коммунизм, которые оперировали однозначным, догматическим знанием. Такая методика, как «кейс», в учебной практике не применялась.

Быстрое развитие кейс-метода обучения на постсоветском пространстве началось с формированием рыночной экономики, политической демократии, идейного плюрализма [6].

Начиная с 90-х годов XX века, российские и казахстанские ученые стали активно рассматривать опыт зарубежных исследователей в области образования и применять метод кейс-стади как технологию в образовании взрослых и профессионально-ориентированном обучении, а сейчас – и в школьном [7], и профессиональном образовании.

Следует отметить, что история развития метода кейс-стади в Казахстане в определённой степени связана с поддержкой международных образо-

вательных фондов и программ. Так, например, в 1999 г. при поддержке Фонда «Евразия» в г. Ялте состоялась международная летняя школа для преподавателей Украины, России, Белоруссии, Польши, Молдовы и Казахстана. На занятиях преподавали ведущие специалисты из Школы государственного управления Дж. Кеннеди Гарвардского университета. Организация таких школ стала возможной благодаря грантам Программы поддержки высшего образования Института открытого общества (Будапешт) и Международного фонда «Відродження» (Киев) [6].

В последствие в Казахстане изучением метода кейс-стади и его практическим применением занимались О.А. Возняк [14], Дияр С.К. и И.Х. Тусеева [15], Г.Т. Джайнакбаева [16], Т.С. Жданова [17], В.Ж. Исламгалиева [18], А.В. Ладыгин [19], С.А. Сулейманова [20], Е.С. Ульянова [21], Д.И. Утегенова [22] и др. В настоящее время издаются сборники бизнес-кейсов казахстанских ученых и практиков [23]. На базе казахстанских вузов проводятся чемпионаты по решению кейсов [24] и международные конференции [25].

С первых дней существования программа MBA Высшей Школы Бизнеса AlmaU задействовала кейсы как важнейший инструмент обучения слушателей. За более чем 20 лет существования программы MBA преподавателями и бизнес-тренерами были применены десятки, сотни бизнес-кейсов. Конечно, в первые годы в большинстве своем это были переведенные западные кейсы. Со временем стало понятно, что для качественной подготовки управленческих кадров для казахстанского рынка необходимы собственные кейсы на примерах казахстанских компаний [23].

Необходимо сказать, что с начала 2000-х годов в зарубежной практике кейсы стали широко использоваться в преподавании технических и естественнонаучных дисциплин [26]. Так, Journal Of Chemical Education регулярно публикует соответствующие методические материалы [27]. Что касается Республики Казахстан, то и у нас, в последнее время, в целом, накоплен достаточный опыт в методологии решения кейсовых задач разной степени сложности, но в основном в системе высшего образования. Однако и в системе ТиППО наметилась практика изучения кейсов при обучении специальным дисциплинам, например, технологическим, туристским, медицинским, педагогическим.

В процессе профессиональной подготовки изучение случаев весьма ценно, т.к. вносит важный вклад в профессиональную ориентацию [28], формированию у студента интереса к профессии, позволяет организовать деятельность обучаемых в искусственно созданной профессиональной среде, в которой соединяются воедино теоретическая подготовка и практические умения, необходимые для творческой деятельности [29].

2.1.2 Сущность метода кейс-стади и классификация кейсов

Из исторической хроники появления метода кейсов видно, что в настоящее время сосуществуют две классические школы кейс-стади, представленные на рисунке 1, это Гарвардская (американская) и Манчестерская (европейская). В рамках первой школы целью метода является поиск единственного верного решения, вторая – предполагает поиск многих вариантов решения проблемы. Разница наблюдается не только в целях использования метода кейс-стади, но и в требованиях к объему собираемого «пакета документов» [26]. Американский «case» больше по объему (20-25 страниц текста, плюс 8-10 страниц иллюстраций), европейские кейсы в 1,5-2 раза короче [28].



Рисунок 1 – Классические школы кейс-стади

Несмотря на долгое время существования описываемого метода, до сих пор словосочетание «case-study» не имеет точного перевода на русский язык, а соответственно и его толкования. В основном используется или английский термин, или несколько русскоязычных аналогов: case-study, кейс-стади, обучение на практических примерах, метод конкретных ситуаций, метод ситуационного анализа, метод ситуационных упражнений, метод си-

туаций, ситуационное обучение, метод казусов, кейс-метод, метод кейсов, case method и тому подобное. В 2001 году американские исследователи Дж. Эткинсона, Й. Уилсона в своей книге: «Стратегический маркетинг. Ситуации. Примеры» ввели впервые понятие – «ситуационные задачи» [7].

Исходя из генезиса определения название метода происходит от латинского слова “casus” – запутанный необычный случай; английского “case” – случай, ситуация и от понятия “case” – кейс, чемоданчик для хранения различных бумаг, журналов, документов и пр. Отсюда кейс-стади – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов) [31]; система обучения, базирующаяся на анализе, решении и обсуждении ситуаций, как смоделированных, так и реальных, т.е. кейсы основываются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации, рисунок 2.



Рисунок 2 – Определение метода case-stady

Отличительной особенностью данного метода является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни. Поэтому кейс-стади следует отнести к методам активного проблемного, эвристического обучения. Метод кейс-стади позволяет учитывать профессиональную подготовку студентов, интересы, выработанный стиль мышления и поведения,

что даёт возможность широко использовать его для обучения профессии [29].

Как отмечает в своих работах А.М. Долгоруков [11], идеи метода кейс-стади достаточно просты, и их можно представить рисунком 3:



Рисунок 3 – Идеи метода кейс-стади

– метод предназначен для получения знаний по дисциплинам, истина в которых плюралистична, т.е. нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько ответов, которые могут соперничать по степени истинности; задача преподавания при этом сразу отклоняется от классической схемы и ориентирована на получение не единственной, а многих истин и ориентацию в их проблемном поле;

– акцент обучения переносится не на овладение готовым знанием, а на его выработку, на сотворчество студента и преподавателя; отсюда принципиальное отличие метода кейс-стади от традиционных методик – демократия в процессе получения знания, когда студент по сути дела равноправен с другими студентами и преподавателем в процессе обсуждения проблемы;

– результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности;

– технология метода заключается в следующем: по определенным правилам разрабатывается модель конкретной ситуации, произошедшей в реаль-

ной жизни, и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые студентам нужно получить; при этом преподаватель выступает в роли ведущего, генерирующего вопросы, фиксирующего ответы, поддерживающего дискуссию, т.е. в роли диспетчера процесса сотворчества;

– несомненным достоинством метода кейс-стади является не только получение знаний и формирование практических навыков, но и развитие системы ценностей студентов, профессиональных позиций, жизненных установок, своеобразного профессионального мироощущения и миропреобразования;

– в методе кейс-стади преодолевается классический дефект традиционного обучения, связанный с «сухостью», неэмоциональностью изложения материала – эмоций, творческой конкуренции и даже борьбы в этом методе так много, что хорошо организованное обсуждение кейса напоминает театральный спектакль [11].

Следует отметить, что применение метода кейс-стади в профессиональном обучении студентов имеет много специфических моментов.

Во-первых, метод кейс-стади требует подготовленности студентов, наличия у них навыков самостоятельной работы. Неподготовленность студентов, неразвитость их мотивации может привести к поверхностному обсуждению ситуации кейса.

Во-вторых, будучи сложным и эффективным методом обучения, кейс-метод не является универсальным и применяется особенно успешно только в сочетании с другими методами обучения, т.к. сам по себе не закладывает обязательного нормативного знания по изучаемой дисциплине [32].

В таблице 1 представлены возможности интеграции разных методов при организации работы с кейсом.

Таблица 1 – Возможности интеграции разных методов при организации работы с кейсом

Методы, интегрированные в кейс-стади	Характеристика роли метода в кейс-стади
1	2
Моделирование	Построение модели ситуации
Системный анализ	Системное представление и анализ ситуации

Продолжение таблицы 1

1	2
Мысленный эксперимент	Способ получения знания о ситуации посредством ее мысленного преобразования
Метод описания	Создание описания ситуации
Проблемный метод	Представление проблемы, лежащей в основе ситуации
Метод классификации	Создание упорядоченных перечней свойств сторон, составляющих ситуации
Игровые методы	Представление вариантов поведения
Мозговая атака	Генерирование идей относительно ситуации
Дискуссия	Обмен мнениями по поводу проблемы и путей её решения
Самостоятельная работа	Поиск информации, работа с материалом кейса
Презентация	Представление решения кейса
Оценивание	Контроль и способ коррекции деятельности студентов

Более подробно использование, представленных в таблице 1 методов при работе с кейсом будет описано в разделе 2 «Организация учебной деятельности в режиме метода кейс-стади».

Исследователи-кейсологи [6] выделяют технологические особенности метода кейс-стади, которые представлены на рисунке 4. Рассмотрим их:



Рисунок 4 – Технологические особенности метода кейс-стади

- метод представляет собой разновидность исследовательской аналитической технологии, т.е. включает в себя операции исследовательского процесса, аналитические процедуры.

- метод выступает как технология коллективного обучения, важнейшими составляющими которой выступают работа в группе (или подгруппах) и взаимный обмен информацией, включая процедуры индивидуального, группового и коллективного развития, формирования многообразных личностных качеств обучаемых.

- метод выступает как специфическая разновидность проектной технологии. В рамках метода кейс-стади идёт формирование проблемы и путей её решения на основании «кейса», который выступает одновременно в виде технического задания и источника информации для осознания вариантов действий [6].

При этом студенты «вживаются» в искусственно созданную профессиональную среду, где происходит слияние теоретических знаний и практических умений, это приводит к раскрытию их творческого потенциала. Обучающимся предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При чём сама проблема может не иметь однозначных решений [6]. Действия в кейсе либо даются в описании, и тогда требуется их осмыслить (прогнозирование последствий, нахождение эффективных способов), либо они должны быть предложены в качестве способа разрешения проблемы.

Можно говорить о том, что педагогическое применение метода кейс-стади направлено на обеспечение доступа студентов к давно известной истине. По сути дела, метод обеспечивает имитацию творческой деятельности студентов по производству известного в науке знания. Однако его можно применить и для получения принципиально нового знания, исследования тех сторон социальной действительности, которые наукой еще не осмыслены [6]. Таким образом, решение студентами кейс-ситуаций предполагает формирование и развитие научного мышления, исследовательских компетенций (анализ, декомпозиция, синтез, мыслительный эксперимент, целеполагание, гипотетирование).

На Западе кейс-метод давно успешно используется не только как педагогический метод, а и как эффективный метод исследований: много новых управленческих идей появилось именно вследствие написания и анализа ситуационных упражнений.

Построение категориального аппарата метода позволяет существенно повысить эффективность его использования, а также открывает возможности для технологизации метода в учебном процессе. Основными понятиями, используемыми в методе кейс-стади, являются понятия «ситуация», «задача» и

«анализ», а также производное от них – «анализ ситуации». Сами по себе эти понятия очень неоднозначно понимаются разными специалистами.

Термин «ситуация» содержит в себе несколько смысловых контекстов и может пониматься как некое состояние, которое содержит в себе определённые противоречия и характеризуется высокой степенью нестабильности.

При этом Д.И. Утегенова [22] различает ситуации, представленные на рисунке 5:

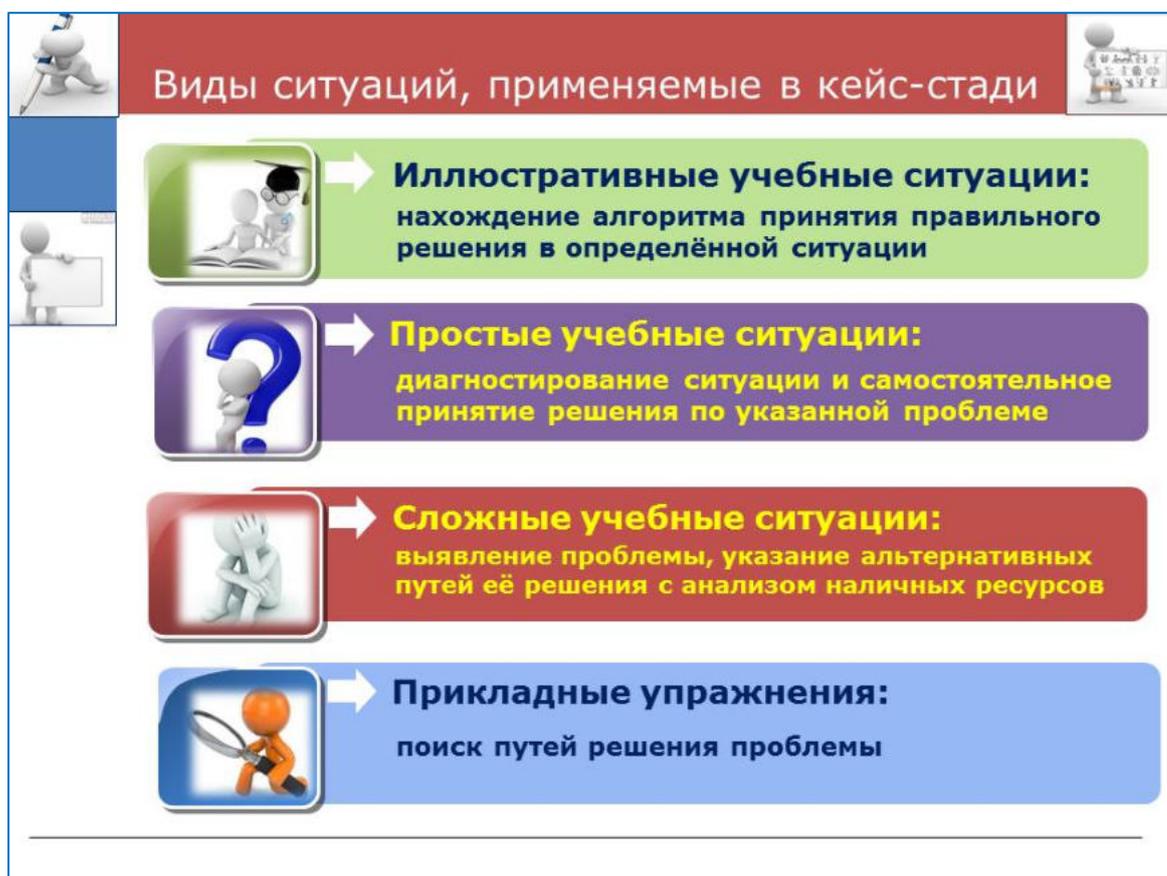


Рисунок 5 – Ситуации, применяемые в методе кейс-стади

– иллюстративные учебные ситуации – кейсы, цель которых – на определённом практическом примере обучить студентов алгоритму принятия правильного решения в определённой ситуации;

– простые учебные ситуации – кейсы с формированием проблемы, в которых описывается ситуация в конкретный период времени, выявляются и чётко формулируются проблемы; цель такого кейса – диагностирование ситуации и самостоятельное принятие решения по указанной проблеме;

– сложные учебные ситуации – кейсы без формирования проблемы, в которых описывается более сложная, чем в предыдущем варианте ситуация, где проблема чётко не выявлена, а представлена в статистических данных, оценках общественного мнения, органов власти и т.д.; цель такого кейса – самостоятельно выявить проблему, указать альтернативные пути её решения с анализом наличных ресурсов;

– прикладные упражнения, в которых описывается конкретная сложившаяся ситуация, предлагается найти пути выхода из неё; цель такого кейса – поиск путей решения проблемы.

Ситуация, как правило, имеет потенциал к изменению, и эти изменения зависят от деятельности людей, участвующих в них. Ситуация открыта для вхождения и влияния людей, а действия последних связаны с реализацией их целей и интересов в этой ситуации. Педагогическая ситуация – совокупность условий и обстоятельств, специально задаваемых педагогом и возникающих спонтанно в педагогическом процессе. Любая педагогическая ситуация проблемна. Осознанная и преобразованная педагогом как профессиональная педагогическая задача, она в результате его деятельности в дальнейшем трансформируется в систему конкретных подзадач педагогического процесса. Само возникновение педагогической задачи обусловлено необходимостью перевода воспитуемого из одного состояния в другое [35].

Педагогическую задачу надо понимать как систему особого рода, представляющую собой основную единицу педагогического процесса. Она имеет те же компоненты, что и сам педагогический процесс: педагоги, обучающиеся, содержание и средства. Под педагогической задачей, таким образом, следует понимать осмысленную педагогическую ситуацию с привнесенной в нее целью в связи с необходимостью познания и преобразования действительности [35]. Она является результатом осознания субъектом цели образования и условий ее достижения в педагогической ситуации, а также необходимости выполнения профессиональных действий и принятия их к исполнению.

Под решением задачи можно понимать «воздействие на предмет задачи, обуславливающее ее переход из исходного состояния в требуемое». Решенная задача «перестает быть задачей» [33]. При решении педагогической задачи, по мнению Л.Ф. Спирина [34], необходимо учитывать: педагогическую задачу на этапе взаимодействия субъектов педагогического процесса решают, по меньшей мере, два субъекта (педагог и обучающийся); решение педагогической задачи не заканчивается переводением ее предмета в требуемое состояние, необходима рефлексия процесса решения, во всяком случае, со стороны педагога; учитывая диалектическую связь педагогической задачи с задачами учебными, успешность ее решения, по существу, определяется успешностью решения учебной задачи обучающимися. Специфика педагогической задачи состоит и в том, что при ее анализе нельзя полностью абстрагироваться от характеристики субъектов, занятых ее решением, поскольку сам ее предмет совпадает с субъектом-студентом. Нельзя не учитывать и средства решения педагогических задач, так как они могут быть внутренними, свойственными субъектам, решающим их, и внешними, не характерными для субъектов, но используемыми ими [34].

Ещё одна базовая категория метода – понятие «анализ» может рассматриваться как мысленное расчленение объекта на части и как научное исследование. Как уже говорилось в первом подразделе данного учебного пособия, при помощи метода кейс-стади в Чикагской школе социологии исследовате-

ли выделили виды анализа ситуации: проблемный, причинно-следственный, прагматический, аксиологический, ситуационный, прогностический, рекомендательный, программно-целевой [7]. Рассмотрим их более подробно.

Проблемный анализ. По определению, проблемной называется ситуация, которая не может быть разрешена имеющимися средствами. Исходя из этого, проблемный анализ представляет собой выявление отдельных дилемм, ситуаций и факторов, которые способствуют разрешению проблемы [36].

Причинно-следственный анализ. Это, по определению логики, парная генетическая связь явлений, одно из которых порождает другое. Первое явление называется причиной, а второе следствием. Во временном плане причина всегда предшествует следствию. Но, разумеется, причинно-следственную связь нельзя сводить к обычной последовательности тех или иных событий во времени. Для того чтобы предшествующее событие могло быть определено как причина последующего, необходимо, чтобы между этими двумя событиями существовала активная материальная связь.

Таким образом, причиной следует называть такое явление, которое предшествует другому во времени и связано с ним внутренней материальной связью. Причем наличие первого явления всегда приводит к возникновению второго, а устранение первого ведет к устранению второго. Характерной чертой причинно-следственных связей является то, что они обладают определенностью и однозначностью, то есть, в одних и тех же условиях одни и те же причины вызывают одни и те же следствия [37].

Прагматический (праксеологический) анализ предполагает осмысление того или иного объекта, процесса, явления с точки зрения более эффективного использования в практической жизни. Основными понятиями прагматического анализа выступают «эффективность» – достижение высокого результата минимальными ресурсами; «результативность» – способность достигать поставленную цель; «оценка» – величина, характеризующая то или иное явление с точки зрения эффективности и результативности. А.М. Долгоруков [11] выделяет несколько этапов прагматического анализа:

- осмысление объекта или процесса с точки зрения его функций;
- определение результативности системы;
- выявление тех функций, выполнение которых не удовлетворяет запросы к системе, анализ эффективности функционирования системы;
- структурный анализ системы, выявление её структурных проблем, причин неэффективности;
- изучение возможностей системы, её потенциала, неиспользованных резервов;
- выработка предложений по повышению эффективности системы.

Аксиологический анализ предполагает анализ того или иного объекта, процесса, явления в системе ценностей. Необходимость этого анализа обусловлена тем, что общество характеризуется значительной ценностной дифференциацией. Ценности представителей разных социальных групп различаются между собой. Поэтому довольно часто в демократическом обществе

возникает проблема согласования ценностей, ценностного партнерства, без которого невозможно нормальное взаимодействие людей [11]. Методика аксиологического анализа еще не сложилась. Можно предложить следующую его схему, представленную на рисунке 6:



Рисунок 6 – Схема методики аксиологического анализа

Ситуационный анализ имеет особое значение при использовании метода кейс-стади. Данный вид анализа основывается на совокупности приемов и методов осмысления ситуации, её структуры, определяющих её факторов, тенденций развития и т.п. Ситуационный анализ основывается на термине «ситуация», который является достаточно многозначным. Не смотря на многообразие понимания ситуации, можно выделить то общее, что свойственно различным концептуальным подходам. Прежде всего следует отметить, что ситуация является результатом социальных изменений, она вытекает из предыдущей ситуации и втекает в последующую ситуацию, т.е. она процессуальная. Удачность выбора ситуации определяется степенью её соответствия изучаемому знанию, а также наличием в ней нестандартности, некоторой интриги, что побуждает исследовательскую мотивацию [11].

Прогностический анализ предполагает не разработку, а использование моделей будущего и путей его достижения. По сути дела, этот анализ сводится к прогностической диагностике, выяснению степени соответствия ана-

лизируемого явления или процесса будущему. Он включает в себя два вида анализа: нормативный прогностический анализ, когда задается будущее состояние системы и определяются способы достижения будущего, и поисковый прогностический анализ, при котором посредством построения трендовых моделей определяется ситуация будущего.

Рекомендательный анализ ориентирован на выработку рекомендаций относительно поведения действующих лиц в некоторой ситуации. Рекомендательный анализ играет особую роль в системе взаимодействия исследователя и практика. Он обеспечивает внедрение результатов исследования в жизнь. Основной проблемой этого анализа является проблема взаимодействия и общности языка исследователя и практика. Исследователь должен не только разрешить проблему теоретически, но и выработать рекомендации для совершенствования деятельности, изложив их в категориях понятного языка. От прагматического анализа рекомендательный анализ отличается тем, что предполагает выработку вариантов поведения в некоторой ситуации [11].

Программно-целевой анализ представляет собой дальнейшее развитие рекомендательного анализа в аспекте выработки программы достижения определенной цели. Он сосредотачивается на разработке подробной модели достижения будущего [38].

Таким образом, выявленные при использовании метода кейс-стади разновидности анализа могут применяться и в обозначенном методе, что в значительной степени расширяет его возможности. В этом аспекте, в зависимости от конкретной разновидности ситуации и отражаемого ею учебного курса, выделяют дополнительно множество разновидностей анализа, так Ю.П. Сурмин [6] выделяет как социологический, политологический, психологический, педагогический, экономический, маркетинговый, управленческий и др. Однако здесь важно подчеркнуть, что в своем методологическом содержании каждый изучаемый учебный курс имеет свои разновидности анализа.

Метод кейс-стади предполагает подключение нескольких видов аналитической деятельности, возможных при осмыслении ситуации. А это требует высокого уровня методологической культуры преподавателя.

Исследовав научно-педагогическую литературу, исторические предпосылки появления метода кейс-стади, его сущность, можно отметить, что на данный момент существуют разные подходы классификации «кейсов». Приведем некоторые из них.

Рассмотрим классификацию, основу которой составляют содержание кейса и степень его воздействия на обучающихся. В данной классификации А. Долгоруков [3] выделяет:

- практические кейсы;
- обучающие кейсы;
- научно-исследовательские кейсы.

Основная задача практического кейса заключается в том, чтобы детально и подробно отразить жизненную ситуацию. Этот кейс создает практическую, «действующую» модель ситуации. При этом учебное назначение такого кейса может сводиться к тренингу обучаемых, закреплению знаний, умений и навыков поведения (принятия решений) в данной ситуации. Такие кейсы должны быть максимально наглядными и детальными. Главный его смысл сводится к познанию жизни и обретению способности к реальной профессиональной деятельности.

Обучающий кейс, в отличие от практического, отражает жизнь не «один к одному». В обучающем кейсе на первом месте стоят учебные и воспитательные задачи, что предопределяет значительный элемент условности при отражении в нем жизни. Ситуация, проблема и сюжет здесь не реальные, практические, а такие, какими они могут или могли бы быть в жизни. Они характеризуются искусственностью, «сборностью» из наиболее важных деталей. Такой кейс мало дает для понимания конкретного фрагмента общества. Однако он обязательно формирует подход к такому фрагменту [11].

Подобное же свойственно и для исследовательского кейса. Его основной смысл заключается в том, что он выступает моделью для получения нового знания о ситуации и поведения в ней. Обучающая функция его сводится к обучению навыкам научного исследования посредством применения метода моделирования. Строится этот кейс по принципам создания исследовательской модели. Наиболее компактно классификация кейсов представлена в таблице 2 [6].

Заслуживает внимания классификация кейсов, приведенная Н. Федяниным и В. Давиденко [39], хорошо знакомыми с зарубежным опытом использования метода кейс-стади:

- строгий или структурированный кейс (*highly structured case*) представляет собой краткое и точное изложение ситуации с использованием конкретных цифр и данных. Для его решения существует одно, максимум два правильных ответа. Предназначен для оценки знания или умения использовать одну формулу, навык, методику в определенной области знаний;

- неструктурированный кейс (*unstructured cases*) представляет собой материал с большим количеством данных. Это объемное задание, изложение которого может занимать до 50 страниц, а работа над анализом продолжаться до 20 часов. Предназначен для оценки стиля и скорости мышления, умения отделить главное от второстепенного, выяснения навыков работы в определенной области. Предполагается несколько вариантов правильных решений;

- первооткрывательский кейс (*ground breaking cases*) по объему материала может быть самым разным. Здесь важен не правильный ответ, а способность к нестандартному мышлению и выдвижению креативных идей;

- «маленькие наброски» (*short vignettes*), содержащие от одной до десяти страниц текста и одну-две страницы приложений, которые знакомят только с ключевыми понятиями, где при анализе необходимо использовать собственные знания.

Таблица 2 – Классификация кейсов

Систематизация кейсов	Содержание кейса	Цель создания кейса	Основная образовательная задача кейса
Практический кейс	Жизненные ситуации	Познание, понимание жизни	Тренинг поведения
Обучающий кейс	Учебные (условные) ситуации	Понимание типичных характеристик ситуации	Анализ, осмысление
Научно-исследовательский кейс	Исследовательские ситуации	Создание моделей ситуаций	Исследование, проектирование

Ю.П. Сурмин [6] отмечает, что величина кейса прямо зависит от его назначения. Мини-кейс, занимающий по объему от одной до нескольких страниц, может быть рассчитан на то, что он займет часть двухчасового практического занятия. Кейс средних размеров занимает обычно двухчасовое занятие, а объемный кейс, составляющий до нескольких десятков страниц, может использоваться в течение нескольких практических занятий.

Некоторые ученые считают, что кейсы бывают «мертвые» и «живые». К «мертвым» кейсам можно отнести те, в которых содержится вся необходимая для анализа информация. Чтобы «оживить» кейс, необходимо построить его так, чтобы спровоцировать студентов на поиск дополнительной информации для анализа. Такой подход позволяет кейсу развиваться и оставаться актуальным длительное время [11, 40].

Кейсы могут быть представлены в различной форме: от нескольких предложений на одной странице до множества страниц. Однако следует иметь в виду, что большие кейсы вызывают у студентов некоторые затруднения по сравнению с малыми, особенно при работе впервые. Кейс может содержать описание одного события в одной организации или историю развития многих организаций. Кейс может, включать известные академические модели или не соответствовать ни одной из них.

Нет определенного стандарта представления кейсов. Как, правило, кейсы представляются в печатном виде или на электронных носителях, однако включение в текст фотографий, диаграмм, таблиц делает его более наглядным для студентов. С печатной информацией или с информацией на электронных носителях легче работать и анализировать ее, чем информацию, представленную, например, в аудио- или видео- вариантах; ограниченные возможности многократного интерактивного просмотра могут привести к ис-

кажению первичной информации и ошибкам. В последнее время все популярнее становятся мультимедиа представление кейсов. Возможности мультимедиа представления кейсов позволяют избежать вышеназванных трудностей и сочетают в себе преимущества текстовой информации и интерактивного видео изображения [6].

По наличию сюжета кейсы делятся на сюжетные и бессюжетные. Сюжетные кейсы обычно содержат рассказ о произошедших событиях, включают действия лиц и организаций. Бессюжетные кейсы, как правило, прячут сюжет, потому что четкое изложение сюжета в значительной степени раскрывает решение. Внешне они представляют собой совокупность статистических материалов, расчетов, выкладок, которые должны помочь диагностике ситуации, восстановлению сюжета [40].

Временная последовательность материала также накладывает отпечаток на жанровые особенности кейса. Кейсы в режиме от прошлого к настоящему характеризуются естественной временной последовательностью событий, позволяют хорошо выявлять причинно-следственные связи. Кейсы-воспоминания характеризуются тем, что время в них прокручивается назад: герои что-то вспоминают, сами воспоминания отрывочны, часто несистемные, фрагментарны, что создает затруднения по восстановлению временных цепочек. По сути дела анализ кейса сводится к реконструкции ситуации, её осмыслению в аспекте той или иной познавательной парадигмы.

Наконец, прогностические кейсы дают довольно подробное описание событий недавнего прошлого и настоящего, ставят задачу выработать наилучший вариант поведения «героя» в будущем [6, 11].

Для классификации имеет значение и то, что представляет собой методическая сторона кейса. Они могут состоять из ряда вопросов, на которые необходимо дать ответ при решении, или представлять собой кейсы-задания, которые предполагают формулировку задачи и ее решение [40].

В работе «Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода» [6] в зависимости от того, кто выступает субъектом кейса, их условно делят на:

- личностные кейсы, в которых действуют конкретные личности, менеджеры, политики, руководители;
- организационно-институциональные кейсы отличаются тем, что в них действуют организации, предприятия, их подразделения;
- многосубъектные кейсы обычно включают в себя несколько действующих субъектов.

Бывают кейсы с приложениями и без приложений; кейсы с приложениями обычно предполагают формирование навыков расчетов и анализа статистической информации [6].

Как уже описывалось выше, основная задача кейса заключается в том, чтобы детально и подробно отразить жизненную ситуацию. По сути дела, этот кейс создает практическую, что называется «действующую» модель ситуации. При этом учебное назначение такого кейса может сводиться к тренингу обучаемых, закреплению знаний, умений и навыков поведения (приня-

тия решений) в данной ситуации. Такие кейсы должны быть максимально наглядными и детальными. Главный его смысл сводится к познанию жизни и обретению способности к оптимальной деятельности [38].

Не менее важным, по нашему мнению, является систематическое использования метода кейс-стади в процессе подготовки будущих мастеров производственного обучения для формирования практических навыков использования академических теорий, методов и принципов на практике; развития творческих способностей, логического мышления и способности принятия альтернативных решений; коммуникативных и социальных навыков, способствуют развитию рефлексии и самоанализа [38].

Необходимо сказать, что при использовании кейс-стади в учебном процессе возникают определённые трудности. Прежде всего, они связаны с поверхностным отношением преподавателей к методологической основе метода. Часто возникают ситуации, когда под использованием метода кейс-стади подразумевается привнесение в учебный процесс «псевдо» ситуаций, так называемых «примеров из жизни», а образовательная дискуссия подменяется разговором «про жизнь». В тоже время, метод кейс-стади может стать реальным средством повышения профессиональной компетентности преподавателя, способом соединения учебного, воспитательного и исследовательского содержания в обучении [32]. В связи с этим преподавателю, использующему метод кейс-стади на занятиях, необходимо знать, как составляются кейсы и какие предъявляются к ним требования, поэтому в следующем разделе рассмотрим технологию разработки кейс-стади.

2.1.3 Методика разработки кейс-стади

Процесс создания кейса представляет собой сложную педагогическую систему [41], и как мы уже выяснили, основанную на исторических моментах.

В процессе создания кейсов есть своя технология. Как выделил Clyde F. Herreid [42]: «... не все истории для кейсов одинаковы. Некоторые лучше, чем другие. И это подводит нас к проблеме как написать хороший кейс?» С. Herreid проанализировал исследование представителей Гарвардского университета John Bennett, Balaji Chakravarthy и Dorothy Robyn из Школы государственного управления имени Кеннеди. John Bennett и Balaji Chakravarthy представили результаты своего исследования в Бюллетене Гарвардской школы бизнеса 1978 года. В статье были представлены итоги подробных интервью, анкетирования преподавателей и студентов. Dorothy Robyn опубликовала статью «What makes a good case» (N15-86-673). Проведенный С. Herreid анализ, позволил выделить основные требования к подготовке хорошего кейса:

Хороший кейс рассказывает историю. У него должен быть интересный сюжет, который позволяет применить опыт студентов в решении кейса. При этом у кейса должны быть три составляющие: начало, середина и конец. Ко-

нец может еще не существовать – это будет то, что студенты должны представить в итоге.

Хороший кейс фокусируется на интересной проблеме. Malcolm McNair отмечал: «Чтобы история кейса получила реальный отклик у студентов, в ней должна присутствовать драма, должна быть неопределенность... у кейса должна быть проблема».

Хороший кейс должен соответствовать периоду последних пяти лет. Чтобы стать реальной, история кейса должна иметь атрибуты текущей проблемы. Она не должна иметь негативный отклик на классические или исторические случаи, но если случай не затрагивает текущие проблемы, и студент не ощущает его важности, то решения и суждения будут поверхностными. Если студент только что увидел проблему, упомянутую в СМИ, тем лучше. Например, клонирование человека пробудит интерес студентов больше, чем революция Коперника. Даже случай с холодным ядерным синтезом – сегодня старая новость, и ему не хватает блеска, который был в дни открытия.

Хороший кейс должен вызывать сочувствие к главным персонажам. Эмпатия должна создаваться не только для того, чтобы сделать сюжетную линию более привлекательной, но и потому, что личные качества персонажей будут влиять на то, как может быть принято решение. Некоторые решения выходят за рамки личностей и полномочий персонажей. Может быть нереалистичным ожидать, что президент Клинтон объявит клонирование человека незаконным во всем мире по указу, или же он не будет комментировать эпизод НАСА «Жизнь на Марсе» [42].

Хороший кейс включает в себя цитаты. Нет лучшего способа понять ситуацию и вызвать сочувствие к персонажам, чем услышать, как они говорят «своими» голосами. Цитаты добавляют жизни и драмы в любом случае. Рекомендуются использовать цитаты из документов и писем, тем самым они придают реализм проблеме.

Хороший кейс актуален для студента. Следует выбирать такие случаи, которые обучающиеся уже знают или могут с ними столкнуться. Это улучшает фактор эмпатии и делает случай кейса очевидным для изучения. Например, для исследователя в области образования случай с участием людей, спорящих об авторстве статьи, представляет больший интерес, чем дискуссия о песчаных мухах в Уганде.

Хороший кейс должен иметь педагогическую полезность. Преподаватель должен понимать дидактическое качество (целесообразность и эффективность) истории кейса, которая будет формировать личность обучающегося. Например, какую функцию выполняет кейс? Что он дает для предмета/дисциплины/курса и студента? В чем смысл кейса в обучении студента и есть ли лучшее решение?

Хорошим примером кейса является конфликт. Профессор Robyn утверждает, что «В большинстве случаев кейсу необходимо быть спорным» если нет, то о чем говорить? Она продолжает: «Это вопрос, с которым разум-

ные люди могут не согласиться?» Если так, у вас есть начало хорошего кейса [42].

Хорошим примером кейса является принятие решения. Не все случаи для кейса могут являться дилеммами, которые должны быть решены. Можно легко догадаться, что владельцы судоходных линий при разливе нефти в Валдесе могут оглянуться назад и многие из их решений покажутся вполне разумными. В случаях дилеммы студенты не всегда могут решить проблему, они должны столкнуться с ней. Однако без дилеммы в случае, студент может сидеть сложа руки так как ситуация уже решена. Поэтому надо выбирать такие ситуации для кейса, которые вынуждают студента занять определенную позицию, т.к. это подталкивает их к решению.

Хороший кейс короткий. Это просто вопрос внимания. Легче удерживать чье-то внимание на короткие моменты, чем на длинные. При этом случаи должны быть достаточно длинными, чтобы представить все факты по делу, но не настолько, чтобы утомить читателя или делать анализ утомительным. Если необходимо, то внести сложность, но это должно быть сделано поэтапно. Сначала нужны некоторые данные, а затем ряд вопросов и, возможно, поставить точку в принятии решения, прежде чем вводить дополнительную информацию. «В конце концов, так складывается жизнь ... по кусочкам» [42].

Для того чтобы увидеть, как некоторые из вышеописанных идей работают на практике С. Herreid [42] предлагает рассмотреть две версии инцидента, чтобы подчеркнуть ключевые моменты. Он взял задачу, знакомую всем преподавателям – мошенничество.

Версия I

Летом преподаватель обучал 24 ученика вводному курсу физики. Она применяла технологию сотрудничества, где студенты работали в небольших группах в течение всего семестра. Она давала ежедневные тесты, сначала индивидуально, а затем в группах. Профессор имела обыкновение покидать группу во время викторин. Все шло хорошо до последнего дня занятий, когда она услышала от одной из своих лучших учениц, что обман произошел во время прохождения тестов. Когда она раздавала формы оценки сверстников для студентов, чтобы оценить их товарищей по команде, она получила дополнительную информацию. Два азиатских студента в присоединяющихся группах обманывали. Шесть отдельных учеников написали о том, как двое друзей обманули и что их товарищи по команде сказали им остановиться, но безрезультатно. Больше не было учебных занятий, только итоговый экзамен [42]. Что должен делать преподаватель?

Версия II

«Я не могла этого вынести! Я должна была действовать. Они обманывали. Я усердно учусь, чтобы получить «отлично», а они обманывают».

Профессор физики Margaret Blake пристально посмотрела на студентку перед ней, тихо рассказывающую свою историю. Paula была одной из лучших учениц профессора. Margaret спросила ее, почему она внезапно пересела во время ежедневной викторины. «Lang, парень из соседней микрогруппы,

пишет свои ответы с несколькими вариантами ответов большими буквами на своей бумаге для викторин. Он показывает это Mengfei, который в нашей группе, чтобы он увидел, пока Вас нет в комнате. Мы все сказали им так не делать, но они все равно продолжали».

Margaret ответила: «Хотелось бы, чтобы вы сказали мне раньше, мы могли бы что-то сделать. Сегодня последний обычный день занятий. В пятницу у нас итоговый экзамен. Сейчас мы мало что можем сделать. Ну, по крайней мере, сегодня у нас есть экспертная оценка, где студенты оценивают вклады остальных членов своей группы. Обязательно запишите свою жалобу.

Paula заверила: «Я гарантирую, что многие из нас будут жаловаться».

Вскоре после окончания занятия слова Pauly сбылись. Шесть студентов написали о мошенничестве между двумя азиатскими студентами. Один студент из группы Mengfei был особенно зол: «Meng получает такую низкую оценку, потому что он никогда не готовится. Он приходит в лабораторию всякий раз, когда ему хочется, и он, и его приятель обманывают каждый божий день. Вы видели, как Meng плохо справился с викториной, когда стоял позади него? И он всегда исправляет свои ответы на листе и делает вид, что их отметил неправильно. Я ненавижу читеров! AARRRGH!»

Margaret сидела в своем кабинете ошеломленная. Она всегда думала, что групповое обучение предотвращает подобные вещи, иначе она никогда бы не покинула класс во время викторин. Что теперь? Последние слова Pauly прозвучали в ее ушах: «Они обманывают. Что вы собираетесь с этим делать?»

С. Herreid полагает, что большинство людей сочли бы второй случай более убедительным, чем первый. Почему? «Обе версии рассказывают одну и ту же историю. Оба имеют дело с интересной проблемой и являются недавно произошедшими, актуальными, педагогически полезными, провоцирующими конфликты, принуждающие к принятию решений, имеют общность и кратки. Но хотя первая версия представляет собой довольно холодное изложение фактов, вторая дает нам представление о персонажах через их речь и мысли. Мы можем сопереживать им. Они кажутся реальными, и из-за этого мы стараемся их решить. Если бы мы потратили немного больше времени, то могли бы даже разделить страдания Margaret, поскольку она задавалась вопросом о своей собственной вине в сложившейся ситуации. Неужели она ожидала от студентов слишком много? Было ли это культурной проблемой? Знали ли эти обучающиеся о правилах в ее классе? Каковы были ее обязанности перед остальными студентами?» [42].

Так в чем же суть хорошего кейса? В хорошем случае есть неоднозначности, и требуется пространство, чтобы придать истории богатство текстуры. Аудитория никогда не знает, как все получится, и это как минимум половина дела. И эта половина имеет большое значение в группе, где оно будет «раскрыто».

Если возможности – это половина хорошего дела, то какова другая? С. Herreid говорит, что именно реализм запечатлен в сюжетной линии. Луч-

шие случаи вызывают в воображении звуки, запахи и достопримечательности, окружающие главных героев. Необязательно, чтобы сюжетная линия была настолько убедительной, чтобы читатель мог буквально ощутить волны Титаника, когда он скользит по ним, или услышать крики летучих обезьян, когда они уносят Элли в замок Злой Ведьмы Бастинды. Но это должно быть достаточно реальным, чтобы заставить читателя поверить, что проблему стоит решить, и позаботиться о том, каким должно быть решение. И если рассказчик достаточно хорош, чтобы читатели действительно могли закрыть глаза и поверить, что они являются рыцарями на белом коне, с копьём в руке, при этом почувствовать горячее дыхание дракона, тем лучше. Это то, к чему необходимо стремиться в письменной форме. Однако такой кейс трудно сделать [42].

Таким образом, исследование С. Herreid говорит о том, что решение задачи – это работа поисковая, творческая, граничащая с исследовательской. Она (при серьезном ее выполнении) может потребовать до одного-двух месяцев.

На основе работ С. Herreid [42] украинские исследователи П. Шеремета и Г. Канищенко [43] представили свой взгляд на требования, которым должен соответствовать хороший кейс. Он должен:

- быть умело рассказанной реальной историей;
- отражать реальную проблему;
- описывать драматическую ситуацию;
- содержать контрастные сравнения;
- рассказывать о конкретных людях, организациях;
- касаться недавних событий;
- позволять оценить принятые управленческие решения;
- быть коротким (оптимальный объем текста не должен превышать 8-12 страниц плюс 5-10 страниц таблиц и графиков, а мини-кейсы могут размещаться на 1-2 страницах текста);
- содержать необходимую статистическую информацию [43].

Таким образом, вопрос о качествах успешного кейса до сих пор остается спорным. Команда участников Летней школы по ситуационной методике обучения, проводившейся Центром инноваций и развития в г. Одессе при финансировании Программы Управления культурных и образовательных программ Государственного Департамента США «Обучение и доступ к Интернет» (Internet Access and Training Program – IATP) американской некоммерческой корпорацией «Прожект Хармони Инк.» в рамках «Акта в поддержку свободы» в 1998 году предложила список требований к успешному кейсу, представленный в таблице 3.

Проведенный Ю.П. Сурминым и А.И. Сидоренко [6] опрос студентов и преподавателей по таблице 3 обнаружил интересную закономерность: студенты отдают предпочтение интересно представленной истории, многоплановости кейса, напряженности его фабулы, а преподаватели – ориентируются на его информативность, концепцию, богатство опыта.

Таблица 3 – Требования к успешному кейсу

Требования к хорошему кейсу	Развернутая характеристика кейса
Фабула, история, ситуация	Реальная, интересная, жизненная
Конфликт	Напряженность, неоднозначность, профессиональность
Проблема	Сложность и скрытый характер проблемы
Концепция	Должна быть основой кейса
Действия	Многовариантность, реальность, напряженность
Персонажи	Привлекательны, обладают выраженными личностными качествами
Решения	Многовариантность решений, неоднозначность, наличие риска
Опыт	Концентрируется в содержании
Информация	Информативность и многоплановость
Объем	Краткость

На основе анализа литературных источников Ю.П. Сурмин и А.И. Сидоренко [6] процесс создания кейса представили как сложную деятельность систему. Схематически процесс создания кейса можно отразить следующим образом, представленным на рисунке 7:

1) Формирование дидактических целей кейса. Этот этап включает определение места кейса в структуре учебного курса, выявление его «зоны ответственности» за знания, умения и навыки студентов.

2) Построение программной карты кейса, состоящей из основных тезисов, которые необходимо воплотить в тексте.

3) Поиск институциональной системы (фирма, организация, ведомство и т.д.), которая имеет непосредственное отношение к тезисам программной карты.

4) Сбор информации в институциональной системе относительно тезисов программной карты кейса.

5) Построение или выбор модели ситуации, которая отражает деятельность института (как организации, предприятия и т.п.).

6) Выбор жанра кейса.

7) Написание текста кейса.

8) Диагностика правильности и эффективности кейса. Речь идет о проведении методического учебного эксперимента, построенного по той или иной схеме, для выяснения эффективности данного кейса.

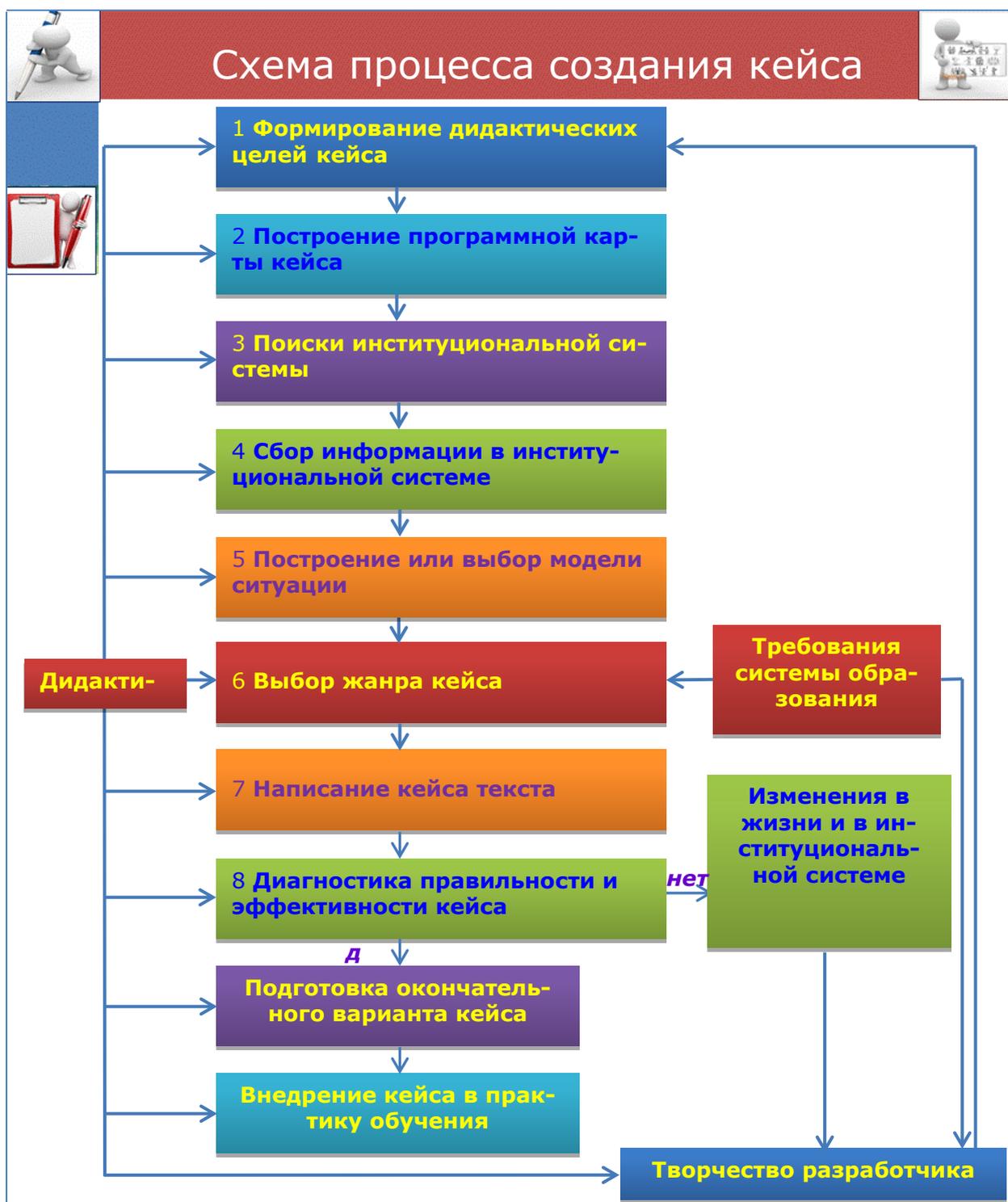


Рисунок 7 – Процесс создания кейса

9) Подготовка окончательного варианта кейса.

10) Внедрение кейса в практику обучения, которое предполагает его применение при проведении учебных занятий, а также его публикацию с целью распространения в преподавательском сообществе [6].

Как уже отмечалось, кейс – это не просто умелый рассказ и не просто описание определенных событий на оптимальном количестве страниц.

Прежде всего, это, педагогический инструмент, который используется для достижения определенных учебных целей [6].

Структурно кейс, по мнению О.М. Михайловой [6], должен состоять из разделов, представленных на рисунке 8.



Рисунок 8 – Структурные разделы кейса

Рассмотрим их:

- временная часть системы координат, то есть материалы должны четко отображать временную последовательность изложенных в кейсе событий;
- сюжетная часть, то есть в кейсе необходимо наличие четкой сюжетной линии в развитии событий;
- разъяснительная часть к кейсу, то есть ситуация, изложенная в кейсе, должна быть целиком (до мелочей) понятна читателю [44].

Как отмечает Ю.П. Сурнин [6] кейс, нацеленный на принятие решения должен строиться на реальных событиях, в центре которых находится лицо, принимающее решение. Кейс должен иметь живой, повествовательный стиль. Удачные ситуационные упражнения часто представляют собой диалоги между разными персонажами, но применяются и другие журналистские приемы и средства, которые помогают студентам почувствовать реальность ситуации. При написании текста автор ссылается на иллюстративные мате-

риалы, которые, с одной стороны, обеспечивают студентов необходимой для решения информацией, а с другой – оказывают содействие развитию в них способности анализировать основные моменты упражнения.

Дилеммы и проблемы, лежащие в основе ситуационного упражнения, случаются везде. Трудности большей частью состоят в том, чтобы из многих альтернатив выбрать наилучшую [45].

Прежде всего, следует получить разрешение на разработку, использование и публикацию ситуационной модели от «главного героя» – того, кто принимал решение, и (в случае необходимости) организации, где он работает. В некоторых деликатных случаях приходится ситуационные упражнения делать «замаскированными», скрывая настоящее имя лица, которое принимало решение или название организации. Большинство ситуационных упражнений в окончательном виде к началу их использования или публикации подаются на рассмотрение руководства организации, которая стала объектом рассмотрения в кейсе. К началу использования или публикации окончательный вариант ситуационного упражнения, как правило, может быть подписан лицом, принимающим решения [6].

Важной проблемой написания кейса является поиск информации, на которой он основывается. Один из наиболее эффективных источников – интервью с руководителями предприятия/организации. Тот, кто хоть раз в жизни проводил такие интервью, недоверчиво улыбнется: «Сомнительно, что так просто эти люди выложат вам информацию о своей деятельности!». В самом деле, они очень неохотно делятся с посторонними своими знаниями и опытом. Но не следует терять надежды и заранее отвергать такую возможность. Временами руководители предприятия идут на сотрудничество с исследователями, преследуя сугубо рекламные цели: через знакомство с кейсом о предприятии и его продукции за несколько лет смогут ознакомиться десятки, а то и сотни студентов [45].

Разумеется, к разговору с руководителем нужно тщательно готовиться. Ритм жизни таких людей чрезвычайно быстрый, и в короткое время, отведенное для интервьюирования, нужно получить максимум полезной информации. Важно изучить предприятие или организацию еще до встречи с менеджером. Это поможет сформулировать и поставить точные и компетентные вопросы [6].

Умение задавать вопрос – большое искусство, которое приходит с опытом. Но с самого начала надо помнить, что большое значение имеет не только содержание, но и форма. Вопросы должны быть короткими, без длинных вступлений, сформулированными «человеческим», а не «научным» языком.

Следует также подумать о других нетрадиционных источниках информации, как, например, Интернет, разговоры с конкурентами предприятия, его поставщиками и потребителями, отраслевыми экспертами. Полезными также могут быть работы и проекты студентов, и статьи в печати [6].

А.А. Степанова [46] в своем труде отмечает, что хороший кейс должен допускать анализ практически неограниченного разнообразия ситуаций:

- события на определенной стадии развития или состояния;
- явления и процессы, завершившиеся или находящиеся в стадии развития, преобразования;
- источники и причины возникновения, развития или отклонения от нормы каких-либо факторов и явлений;
- зафиксированные результаты или наиболее вероятные последствия изучаемых явлений и процессов;
- педагогические, социальные, экономические или административные решения и оценки;
- поведение или действия конкретных лиц (участников рассматриваемых событий и ситуаций).

Очень часто все перечисленные ситуации изучаются и анализируются одновременно во всей сложности взаимосвязей как составные элементы конкретной ситуации [46].

Под конкретной ситуацией понимается событие, которое включает в себя противоречие (конфликт) или вступает в противоречие с окружающей средой. Как правило, это нежелательное нарушение или отклонение в педагогических, социальных, экономических, организационных, производственных и технологических процессах. С этой точки зрения ситуация характеризуется изменением режимов, конечных результатов, снижением эффективности, повышением затрат, расходов, увеличением напряженности в социальных или технических системах. Наиболее характерная черта ситуации – неопределенность, непредсказуемость ее проявления [46].

Было бы неправильно полагать, что объектом учебных занятий должны быть только отрицательные, негативные по содержанию ситуации. Чрезвычайно важны и ценны с точки зрения учебных целей ситуации, где присутствует положительный пример или опыт, изучение и заимствование которого приводит к повышению качества производственной и общественной деятельности [47]. Однако ситуация и с положительным содержанием должна включать в себя элемент конфликтности, борьбы, преодоления противоречия.

Существуют три основных типа ситуаций, с которыми обычно сталкивается человек в процессе общественной или производственной деятельности:

- стандартная ситуация – в определенной мере типична, часто повторяется при одних и тех же обстоятельствах: имеет одни и те же источники, причины; может носить как отрицательный, так и положительный характер [46];
- критическая ситуация – нетипична для данного человека, коллектива, участка; как правило, неожиданная – застигает врасплох, разрушает первоначальные расчеты, планы; грозит нарушить установленные нормы, режимы, системы правил; может нанести моральный и экономический ущерб; требует немедленного и радикального вмешательства, пересмотра критериев, положений, нормативов;

– экстремальная ситуация – уникальная, не имеет в прошлом аналогов; приводит к негативным изменениям или разрушению каких-либо объектов, процессов, взглядов, отношений; влечет за собой нравственные и материальные потери; требует привлечения незапланированных и непредусмотренных материальных и человеческих ресурсов; побуждает к радикальному пересмотру соответствующих положений, инструкций, режимов работы [46].

Из перечисленных типов наибольшую учебную ценность представляют стандартные, а наименьшую – экстремальные ситуации. Объясняется это тем, что в совокупности стандартные ситуации создают большую проблему, нежели экстремальные. Периодическая повторяемость стандартных ситуаций приводит к возникновению стереотипной реакции – стандартному решению [46]. Рассмотрим их:

– ситуация-иллюстрация. На конкретном примере из практики демонстрируются закономерности и механизмы тех или иных социальных процессов и поступков, негативные или позитивные следствия людей, должностных лиц. Эффективность использования определенных приемов, методов и способов работы, значение или роль каких-либо фактов, условий и обстоятельств;

– ситуация-оценка. Обучающимся предлагается описание конкретного события и принятых мер. Их задача: оценить источники, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер или действий должностного лица, руководителя, трудового коллектива;

– ситуация-упражнение. В данном случае анализ ситуации требует от обучающегося обращения к специальным источникам информации, литературе, первоисточникам, проведения расчетов, измерений и т.п.

Подводя итог выше сказанному, следует еще раз отметить, что метод кейс-стади позволяет активизировать различные факторы: теоретические знания по тому или иному курсу, практический опыт обучаемых, их способность высказывать свои мысли, идеи, предложения, умение выслушать альтернативную точку зрения, и аргументировано высказать свою. С помощью этого метода студенты имеют возможность проявить и усовершенствовать аналитические и оценочные навыки, научиться работать в команде, применять на практике теоретический материал [48], предоставляет студентам отличную возможность творчески применять пройденный материал на базе своих профессиональных знаний и позволяет им адаптироваться к реальным и потенциально возможным ситуациям. Так каким же образом можно проектировать и проводить занятия, используя метод кейс-стади? На этот вопрос ответ представлен в следующем разделе.

2.2 Организация учебной деятельности в режиме метода кейс-стади

Кейсы могут использоваться на разных стадиях обучения, как в процессе представления нового материала, так и в процессе контроля [32].

Традиционное обсуждение кейса в значительной мере соответствует идеологии и задачам семинара, предполагающего серьёзную самостоятельную подготовку студентов, поисково-исследовательский подход к обсуждению заданной тематики и активные аргументированные выступления, защищающие или опровергающие различные позиции.

Практические занятия на основе метода кейс-стади предполагают разработку студентами (индивидуально или в группах) детализированных решений, последующую их презентацию и защиту перед преподавателем и одногруппниками [32].

Кейс способен стать хорошей основой для теоретического изложения материала на занятии. Здесь преподаватель может выстроить объяснение нового материала на основе комментариев и кратких обсуждений сжатых кейсов, или представить тему на материале собственного анализа классического кейса, предлагая дополнительные комментарии, проводя параллели с другими ситуациями и делая более широкие обобщения.

Подробный разбор ситуации, представленной в кейсе, отвечает форме и целям мастер-класса. Основное внимание в этом случае уделяется особенностям разработки, принятия и реализации конкретных решений в заданных условиях.

Внеаудиторное исследование темы на основе материалов учебного кейса формирует основу самостоятельной работы студента. Снабженные необходимыми методическими комментариями, кейсы могут составить основу для дистанционного образования студентов колледжа, обучающихся по заочной форме [32].

Анализ кейса, письменный или устный, удобно использовать для проведения различных форм контроля – экзамена, зачета или контрольной работы. Таким образом, появляется возможность проверить не только воспроизведение учебного материала, но и его понимание, и умение применения в практической ситуации [49].

Так как же проводятся занятия с использованием метода кейс-стади? Например, в Манчестерской школе бизнеса за день до занятия (как правило, вечером) кейс раздается студентам, которые знакомятся с ним индивидуально. Затем на другой день учебную группу (15-20 человек) разбивают на 3-4 подгруппы (по 4-5 человек в каждой). В течение 1,5-2 часов в подгруппах в разных аудиториях происходит обсуждение кейса и коллективно решаются его задачи. После этого группа собирается вновь в полном составе и начинается дискуссия. От каждой подгруппы выступают обучающиеся и аргументируют позицию. Каждая подгруппа обсуждает не только свою точку зрения, но и своих коллег. Преподаватель координирует ход обсуждения, направляя его, по необходимости, на решение поставленной учебной цели. Он действует корректно, мягко, не навязывая своих подходов. Преимущество – работают все, здесь нет равнодушных и пассивных [32]. В конце обсуждения преподаватель дает оценку каждой подгруппе и каждому студенту, поэтому

кейс-стади могут использоваться как контрольные формы занятий по проверке знаний, усвоенного материала (зачеты, экзамены).

В Японии в процессе подготовки государственных служащих, в частности, в Академии государственной службы Японии, слушателям, прибывшим на занятия из центральных и региональных органов управления, дают задание. Суть его заключается в том, чтобы каждый специалист или руководитель из своей практики по конкретному направлению (экономика страны, хозяйство префектуры, муниципалитета, предприятия и т.д.) описал ситуацию (проблему): причины ее возникновения, последствия, действия властей, поиск путей решения и т.д. Такое описание на одном из занятий по соответствующей учебной тематике становится хорошим, интересным и полезным предметом обсуждения в группе, материалом для живой дискуссии, позволяющим связать теорию с конкретной практикой. На таких занятиях коллективно отрабатываются модели решения стандартных ситуаций, которые часто имеют место в экономике государства и его регионов. При чем ответственность, инициатива и творчество обучающихся в таком варианте организации кейс-стади почти беспредельны [46].

Эта форма учебы мобильна и оперативна, однако она требует специальной подготовки преподавателя и студентов; сбора и подготовки необходимых методических материалов. Эффективность данной формы обучения определяется соответствующей теоретической подготовкой студента по обсуждаемой теме, знанием им тонкостей обсуждаемого кейса, соблюдением алгоритма и сценария кейс-стади.

Особенность работы преподавателя, практикующего метод кейс-стади, заключается в том, что он не только реализует максимально свои способности, но и развивает их. Тем самым, проведенные кейсологами исследования говорят о том, что педагогический потенциал метода кейс-стади значительно больше педагогического потенциала традиционных методов обучения. Наличие в структуре метода споров, дискуссий, аргументации тренирует участников обсуждения, учит соблюдению норм и правил общения. Преподаватель должен быть достаточно эмоциональным в течение всего процесса обучения, разрешать и не допускать конфликты, создавать обстановку сотрудничества и конкуренции одновременно, обеспечивать соблюдение личностных прав студента [49].

Организация учебной деятельности студентов напрямую связана с эффективной работой преподавателя, реализующего метод кейс-стади на занятии. Исходя из того, что любая педагогическая деятельность опирается на принципы, от которых зависят положительные результаты обучения, Д.И. Утегенова [22] выделяет следующие, представленные на рисунке 9:



Рисунок 9 – Принципы, от которых зависят положительные результаты обучения

– принцип партнёрства, сотрудничества со студентами, базирующийся на признании студентов партнёрами в образовательной деятельности, на взаимодействии и коллективном обсуждении ситуаций;

– принцип смещения роли преподавателя с трансляции и «разжёвывания» знаний к организации процесса их добывания – снижение роли преподавателя как единственного «держателя» знаний, возрастание его роли как эксперта и консультанта, помогающего студенту ориентироваться в мире информации;

– принцип впитывания достижений педагогической науки, опыта, накопленного коллегами – психологическая и педагогическая обоснованность, формулировка не только образовательных, но и воспитательных целей существенно отличает преподавателя, реализующего метод кейс-стади, от преподавателя, использующего классические методы обучения;

– принцип творчества, который предполагает превращение кейса и занятия с его применением в индивидуально неповторимый творческий продукт – метод кейс-стади значительно расширяет пространство творчества, охватывающего деятельность по созданию кейса как уникального интеллек-

туального продукта, проектирование процесса обучения, совершенствование технологии его преподавания, вовлечение в творчество студентов, усиление роли творческой импровизации в ходе обучения и т.п.

– принцип прагматизма, ориентирующий на чёткое определение возможностей того или иного кейса, планирование результатов обучения с точки зрения формирования у студентов навыков анализа ситуации и выработки моделей поведения в ней.

При использовании метода кейс-стади деятельность преподавателя включает в себя две фазы [22].

Первая фаза представляет собой сложную внеаудиторную творческую работу по созданию кейса и вопросов для его анализа, состоящую из научно-исследовательской, конструирующей и методической частей. Особого внимания заслуживает разработка методического обеспечения самостоятельной работы студентов по анализу кейса и подготовке к обсуждению, а также методического обеспечения предстоящего занятия по его разбору.

Вторая фаза включает в себя деятельность преподавателя в аудитории при обсуждении кейса, где он выступает со вступительным и заключительным словом, организует дискуссию или презентацию, поддерживает деловой настрой в аудитории, оценивает вклад студентов в анализ ситуации.

Анализ кейса и поиск эффективной формы представления этого анализа в аудитории представляет собой наиболее серьёзную фазу обучения. Начало занятия (дискуссии или презентации) – это единственный момент, когда ситуация полностью находится в руках преподавателя. От того, как начнётся обсуждение кейса, зависит общий тон, интерес и направленность всего занятия [22].

Часто бывает целесообразно до анализа кейса в аудитории встретиться с несколькими участниками перед занятием, чтобы рассмотреть с ними данные, сравнить анализы и обсудить стратегии. Именно тогда можно подвергнуть испытанию и усовершенствовать выбор стратегий, а также исследовать и обогатить понимания проблем через восприятие других людей [6].

Рассматривая организацию учебной деятельности в режиме метода кейс-стади, приведем пример Гарвардской школы по разработке и преподаванию кейс-стади. В ней выделяют 4 типа подходов к организации образовательной деятельности (таблица 4).

Представленные в таблице 4 подходы различаются по уровню инициативности и активности преподавателя и обучающихся при работе над проблемой, по инициативе преподавателя и обучающихся при подготовке материалов кейса, по уровню ответственности преподавателя и обучающихся при выборе итогового решения [50].

Таблица 4 – Подходы к организации учебной деятельности Гарвардской школы по разработке и преподаванию с помощью метода кейс-стади

Типы кейсов (Гарвардская школа)	Создание проблемной ситуации	Подготовка кейса	Содержание кейса	Выбор создание итогового решения
1	2	3	4	5
Обучающий кейс (Case-stated method). Stated – установленный, зафиксированный	Преподаватель задает, определяет проблему	Педагог готовит кейс	Кейс содержит 2-3 готовых варианта решения по рассматриваемой проблеме	Обучающимся предлагается высказать свои мнения. Педагог сам выбирает и обосновывает вариант, комментируя точки зрения обучающихся
Аналитический кейс (Case-incident method). Incident – присутствующий, свойственный, связанный	Преподаватель задает, определяет проблему	Педагог готовит кейс	Кейс содержит несколько вариантов (3-4) решения и некоторое количество информации источников по рассматриваемой проблеме	Обучающиеся должны выбрать вариант решения и обосновать его, опираясь на материалы готового кейса
Эвристический кейс (Case-problem method). Problem – проблема, проблемная ситуация	Преподаватель определяет проблему в общих чертах, обучающиеся конкретизируют проблему	Преподаватель готовит начальный кейс. Обучающиеся его при необходимости дополняют	Кейс содержит некоторое количество информационных источников по рассматриваемой проблеме, может содержать некоторые варианты решений, иллюстрирующие примеры и т.п.	Обучающиеся выстраивают собственное обоснованное решение, опираясь на материалы готового кейса. Возможно, для обоснования своей точки зрения, обучающиеся дополняют кейс новой информацией

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5
Исследовательский кейс (Кейс-стади method). Study – исследование	Преподаватель определяет проблемное направление, обучающиеся самостоятельно задают проблему	Преподаватель готовит начальный кейс, обучающиеся его дополняют	Кейс содержит некоторое количество информационных текстов по рассматриваемой проблеме	Обучающиеся предлагают собственное решение. Для обоснования своей точки зрения либо дополняют готовый кейс новой информацией, или, в зависимости от решения, готовят новый кейс

При движении от подхода к подходу, видно, что уровень активности и ответственности как обучающихся, так и преподавателя возрастает; увеличивается объем аналитической, обобщающей, доказательной деятельности студентов; возрастают требования к профессиональному мастерству педагога, регулирующего, организующего учебную деятельность.

Особо стоит отметить, что в методических разработках Гарвардского университета рекомендуется начинать практиковать кейс-метод с обучающих кейсов, когда преподаватель сам задает проблему, сам предлагает 2-3 способа ее разрешения (которые и составляют содержание кейса), задает вопрос: какой же из способов правильный или более эффективный?, сам с собой дискутирует при оценке, разборе предложенных решений, сам выбирает и обосновывает итоговое решение. Обучающиеся могут высказать свои точки зрения и попытаться их обосновать. Такая деятельность преподавателя демонстрирует обучающимся технологию работы с разными идеями, точками зрения, способами выбора и обоснования итогового решения [50].

После проведения 5-6 занятий в режиме обучающего кейса, можно перейти к работе с аналитическим кейсом. В данном случае преподаватель по-прежнему сам задает проблему, предлагает 2-3 способа ее разрешения, ставит вопрос: какой же из способов правильный или более эффективный?, но выбрать итоговый вариант решения и обосновать его должны обучающиеся. Для этого они могут работать с подготовленным кейсом, в котором уже есть несколько готовых вариантов и дополнительные информационные источники.

После того, как освоены приемы деятельности в режиме аналитического кейса, можно переходить к использованию эвристических. Принципиальным отличием от первых двух рассмотренных кейсов является этап определения проблемы [50].

Освоив деятельность с эвристическим кейсом, можно переходить к кейсам исследовательским. При этом Ф.-Й. Кайзер и Х. Камински [50] обращают внимание на то, что чем сложнее организована деятельность по работе с кейсами, тем больше учебного времени требуется для ее реализации. Так, для работы в режиме обучающего кейса достаточно одного учебного часа. Аналитический кейс потребует уже не менее двух учебных часов, эвристический – не менее трех. Соответственно, возникает некоторая трудность в реализации эвристических кейсов в режиме классно-урочной организации деятельности.

Рассматривая достоинства работы с применением метода кейс-стади необходимо отметить простоту организации занятия с эффективностью результата. В процессе решения конкретной ситуации студенты обычно действуют по аналогии с реальной практикой, то есть используют свой опыт, применяют в учебной аудитории те способы и критерии анализа, которые были приобретены ими в процессе обучения или предшествующей общественной, производственной деятельности [50]. Формируется новая система приемов и способов работы. Изменяется характер взглядов обучающихся, они обретают способность делать то, что раньше не умели.

Можно предложить следующие варианты занятий по анализу конкретных ситуаций [51]:

1) в процессе подготовительной работы перед анализом ситуации обучающийся должен устранить возможные пробелы в знаниях путем предварительного изучения «досье ситуации»;

2) анализ ситуации проводится без предварительной подготовки, но все необходимые сведения обучающиеся могут получить тут же, в аудитории, из специально подобранной литературы, справочников, сборников материалов и других источников;

3) анализ ситуации проводится без подготовки источников дополнительной информации. Справки дает преподаватель, к которому студенты обращаются с вопросами по ходу анализа;

4) анализ ситуации проводится без подготовки и источников, но в ходе работы студенты должны определить, какой информации, каких знаний им недостает, и из каких источников их можно получить.

Ситуация нуждается в соответствующей обработке, которая сводится к следующим операциям:

– описание ситуации предельно ясным, простым языком (стилистическая обработка);

– описание плана занятия, постановки задачи для обучающихся и ее обоснование (методическая обработка);

– распечатка и размножение текста, скрепление листов и помещение в отдельные папки (техническая обработка) [51].

Ниже приведены примеры постановки задач и вопросов [52] к описываемым в кейсе ситуациям независимо от их содержания:

– Как вы оцениваете то, что произошло в предложенной вами ситуации? Насколько она типична? Приходилось ли вам сталкиваться с подобными явлениями?

– Какие ошибки и кем допущены в данной ситуации? Какова причина этих ошибок?

– Какие нормы, правила, законы нарушены? Какими директивными документами или нормативными актами должны были бы руководствоваться участники данной ситуации?

– Что посоветовали бы вы участникам ситуации, если бы оказались ее свидетелем? Кому и как следовало поступить? Как отреагировать? Какое принять решение?

– Какие решения, действия, шаги предприняли бы вы в данных обстоятельствах, если бы оказались непосредственным участником описываемых событий? Обоснуйте свои действия с точки зрения педагогики, психологии, нравственных норм, элементарной логики, профессионального долга. Определите минимум педагогических, экономических, профессиональных и других знаний, которые необходимы для оптимального поведения в данной ситуации;

– Какие меры в данной ситуации могут принять коллектив, общественные организации, администрация?

– Предложите систему мероприятий, которые предупредили бы возникновение подобных ситуаций. Обоснуйте свое предложение. Стремитесь к тому, чтобы оно отличалось новизной, эффективностью и выполнимостью;

– Какие источники информации следует использовать для правильной оценки, анализа и решения данной ситуации? Каких знаний не хватает лично вам для продуктивной работы над ситуацией?

– Что полезного для себя вы извлекли из анализа ситуации? Какие новые мнения, суждения у вас сформировались? Каким образом вы будете использовать в своей работе опыт, приобретенный в процессе анализа ситуации?

Помимо приведенных выше вариантов вопросов и заданий, к каждому конкретному кейсу подготовить специфические задачи, вытекающие из темы и содержания ситуации.

Эффективность работы над кейсом во многом зависит от избранного способа предъявления ситуации студентам. Выбор его, в свою очередь, определяется темой занятия.

В последнее время все чаще стали использоваться следующие приемы и способы предъявления ситуации [47]:

– видеозапись какого-либо реального или специально разыгранного события. События с видеороликами можно посмотреть на сайте <http://eduvideo.online/>, которые разработаны и представлены Учебным центром «Решение»;

– киноэпизоды художественных, документальных фильмов;

- аудио запись беседы, интервью, обсуждения, доклада, речи и т.п.;
- набор фотодокументов, схем, графиков, диаграмм, отражающих состояние какого-либо факта или процесса;
- «досье ситуации» – набор различных деловых бумаг, документов, писем, отчетов, докладных записок, приказов, директив, инструкций, рекомендаций, положений, планов и т.п.;
- конференция с участием руководителей, специалистов с других участков и предприятий;
- рассказ очевидца – на занятие приглашается свидетель или участник анализируемого события, например участник какой-либо рабочей группы, должностное лицо и т.д.;
- игровой метод – ситуацию непосредственно в аудитории проигрывают специально приглашенные или подготовленные для этого участники;
- классический метод, при котором студенты получают полный набор материалов (описание самой ситуации, описание истории предприятия и коллектива, данные о производственной и общественной жизни и т.п.);
- универсальный или комплексный способ, когда одновременно используется несколько из перечисленных выше вариантов предъявления ситуации. На сайте – NIT for You: Новые информационные технологии для тебя – <https://nitforyou.com/videocase/>, представлена классическая схема работы с видеокейсом в аудитории.

В практике организации учебного занятия можно встретить еще один вариант его проведения, когда студенты сами занимаются поиском информации, поскольку вместо подробного описания ситуации кейса они получают лишь краткое сообщение об инциденте, произошедшем в какой-либо организации или управляемой системе. Сообщение может быть письменным или устным. Получение сведений явно недостаточно для принятия обоснованного решения. Студенты, таким образом, ставятся перед необходимостью поиска дополнительной информации.

Некоторые из обучающихся пытаются сразу же принимать решения, несмотря на отсутствие необходимой информации. Преподаватель в этих случаях ставит принимаемые решения на обсуждение, предлагает студентам задавать вопросы авторам этих решений для выяснения их обоснованности. Очень скоро обучающиеся понимают, что для ответов на такие вопросы, т.е. обоснования предлагаемых решений, информации явно недостаточно [47].

Эту информацию студенты начинают запрашивать у преподавателя, задавая ему вопросы. Преподаватель может тут же открыть дискуссию о необходимости той либо иной информации или сообщить требуемые данные без предварительного обсуждения.

По характеру заданных вопросов можно оценить эффективность поиска информации различными группами обучающихся. При этом преподаватель может применить одну из трех форм организации учебной деятельности:

– каждый запрос на дополнительную информацию обсуждается студентами, и решается вопрос о ее необходимости для принятия обоснованного решения;

– каждой подгруппе студентов выдается вся информация, которую они запросили, а затем на общей дискуссии, при обсуждении принятых решений выясняется, какая из полученной информации оказалась использованной при выработке решения;

– производится количественное взвешивание (в очках, баллах) «стоимости» запрошенной информации по сравнению с ценностью принятого решения в тех же единицах. При этом «стоимость» информации заранее оговаривается, а оценку решений студенты производят коллективно. Это позволяет не только усилить мотивацию обучающихся в рациональном потреблении информации, но, кроме того, выработать навык заранее взвешивать свои запросы на всякого рода справки и сведения [51].

Получив необходимую и достаточную информацию, обучающиеся анализируют ее, принимают решения в небольших подгруппах по 3-5 человек, а затем выносят на общую дискуссию.

Рассмотрим еще один пример организации учебной деятельности по изучению кейса. Kaiser (Кайзер) выделил шестифазную учебную модель изучения случая [28]. Она представлена на рисунке 10. По мнению исследователя, модель представляет оптимальную последовательность шагов (последовательность этапов) для обработки (опережения и возвращения возможны, отдельные фазы могут протекать быстрее или медленнее) случая:

1 этап – Сопоставление:

- На данном этапе преподаватель (как правило) создает проблемную ситуацию с открытым решением проблемы (возможны несколько решений), предоставляет важные связанные между собой данные или предварительную информацию, мотивирует дальнейшую разработку задания студентами, при необходимости готовит конкретные рабочие задания (и формирует группы студентов), возможно ознакомление обучающихся с необходимыми методами (например, методом интервьюирования для опроса экспертов);

- Студенты при этом (пленум → малые группы) – анализируют проблемный или конфликтный случай/ситуацию (событие, действующие лица, основные условия), распознают/понимают проблему и признают ее для себя (Что нужно решить? Анализ цели), рассматривают фактическое состояние дела/информации, составляют дальнейшие данные.

В ходе анализа ситуации обучающимся могут быть заданы следующие вопросы (в фазе сопоставления):

- 1) Какие составные части являются важными, а какие неважными?
- 2) Какие отношения существуют между отдельными элементами (факторы, объекты, события) комплексной ситуации?
- 3) Где и как проявляются проблемы?
- 4) В чем заключаются собственные причины проблем?

5) Как могла бы выглядеть улучшенная ситуация по сравнению с исходной ситуацией?

6) Какие самые большие сложности возникают на пути решения проблемы?

7) На какие вопросы нужно обратить особое внимание при поиске возможностей решения?



Рисунок 10 – Последовательность шагов учебной модели Кайзера

2 этап – Информация:

- на данном этапе деятельность студентов в малых группах заключается в разработке календарного плана информационной фазы, все с большей самостоятельностью нахождение и сбор (выходящей за пределы проблемной ситуации) важной информации с использованием различных источников (преподаватель, эксперты из сферы практики и теории, специальная литература, журналы, энциклопедические словари, Интернет, ведомства, учреждения, предприятия и пр.), систематизации и оценивании информации (при этом преподаватель может задать вопросы студентам: Насколько важны данные и насколько они способствуют продвижению вперед? С каким намерением Вы составили их?),

- деятельность преподавателя на данном этапе, как правило, заключается в предоставлении дальнейших доступных для студентов и понятных им материалов/источников, консультирование;

3 этап – Исследование (изучение):

- Студенты (малые группы) – разрабатывают несколько или все возможные варианты решения и показывают их в качестве альтернатив, обозначают возможные пересечения;

- Преподаватель – при необходимости предоставляет дальнейшие материалы/источники или документацию, консультирование;

4 этап – Решение (резолуция):

- Студенты (малые группы) – оценивают варианты по взвешенным критериям (преимущества, недостатки, выводы, таблица 5), выбирают при помощи дискуссии, рассуждения, обоснования (никаких эмоциональных или случайных решений) оптимальные/подходящие варианты и письменно формулируют результат (таким образом, чтобы его могли понять также наблюдатели).

Таблица 5 – Матрица решений по Хайнце (Heinze)

	преимущества	недостатки	выводы
Вариант 1			
...			
Вариант №			

- Преподаватель проводит наблюдение, при необходимости оказывает помощь (критерии оценки, вопросы/импульсы/указания), ведение (модерация) дискуссии;

На 5 этапе происходит обмен мнениями (дискуссия, отстаивание мнения):

- Студенты собирают пленум, на котором обосновывают и комментируют принятое решение, т.е., защищают/отстаивают (аргументы «за» в пользу этого решения и контраргументы «против» собранных альтернативных решений). В данном случае различные рабочие группы являются в определенной степени «противниками».

- Преподаватель в это время заботиться о том, чтобы решение не было одобрено преждевременно, при этом он делает паузы, обобщения;

На 6 этапе происходит Сверка с оригиналом (сравнение):

- Студенты, (в пленуме): после успешного обмена мнениями, и если случай основывается на реальном событии, производят сравнение собственного решения с реально найденным или при необходимости с практически применяемым решением (соответствие, отклонения), или проводят консультирование с экспертом, если нет сведений о результатах случая (Насколько пригодно решение студентов?).

- Преподаватель: ведение/модерация, помощь.

Кайзер (KAISER) подчеркивает, что решения/процессы решения могут иметь различное качество (решения для данного конкретного случая в отличие от тщательного анализа ситуации, причем стремятся к последнему).

Мы добавляем 7 этап – оценивание презентуемых решений, что является важнейшей проблемой обучения посредством метода кейс-стади. Проверка и оценка знаний должны проводиться согласно дидактическим принципам обучения. Можно выделить некоторые требования к оцениванию:

- объективность – создание условий, в которых бы максимально точно выявлялись знания обучаемых, предъявление к ним единых требований, справедливое отношение к каждому;

- обоснованность оценок – их аргументация;

- минимизация ситуаций конфликтности, для чего необходимо вырабатывать и принимать всей группой правила оценивания решений [47].

Несмотря на то, что обсуждение кейсов всегда ведется в группе, а итоговые выводы являются результатом совместной работы, успешное обучение обязательно предполагает систему индивидуальных оценок активности и успешности студентов. Индивидуальное оценивание позволяет поддерживать высокую готовность студентов на каждом занятии, стимулирует взаимное сравнение и соревновательность в подготовке и участии в дискуссии, подкрепляет обратную связь (преподаватель-студент) и создает возможности для оперативного контроля активности и успеваемости обучаемых. Индивидуальные оценки могут выставляться за участие в дискуссии, письменные работы по кейсу или проектные задания. Поэтому преподавателю можно использовать многокомпонентный метод формирования оценки. М.Г. Савельева [51] предлагает следующие составные оценки за:

- уровень активности на занятии (выступление, владение категориальным аппаратом, предложение плана действий, участие в обработке количественных данных и др.);

- подготовленные письменные работы (формулировка и анализ большинства проблем, имеющих в кейсе, собственные выводы, составленные документы оформлены надлежащим образом и др.).

Одновременно с оценкой формулируются и обосновываются варианты действий по таблице 5, представленной выше, которые не были предложены, допущенные ошибки, если такие были, и выделяются особенно продуктивные решения. Специфической чертой многих ситуационных заданий является множественность допустимых решений. Это относится ко всем заданиям на выбор (оценки, программы, способа действий и т.д.). С этой точки зрения, предлагаемые студентами решения нельзя разделить на «правильные» и «неправильные». Они могут быть разделены по степени риска, по обоснованности решения, по затратам ресурсов, но при этом самые разные решения будут правильными, то есть соответствующими заданию [51].

Подходить к оценке результатов решения ситуационных задач целесообразно исходя из этой позиции. Задачи-ситуации могут выполняться индивидуально и в группе. Но в любом случае целесообразно для каждого студен-

та вести отдельную карточку для оценки выполнения заданий. В данной карточке может располагаться матрица оценивания выполнения задач студентом, вывод педагога о сформированности у студента навыков решения практических проблем и соответствующих функциональных умений, рекомендаций о том, какие задания студенту необходимо повторить, и т.д. В таблице 6 предлагается примерный вариант матрицы.

Таблица 6 – Матрица оценивания выполнения ситуационных заданий

Ф.И.О. студента _____																		
№ п/п	Название задания	Где (в колледже, дома) и как (самостоятельно, в группе) выполнено задание	Критерии оценивания															
			Понимание представленной информации (задания)				Предложение способа решения проблемы				Обоснование способа решения проблемы (своего выбора)				Предложение альтернативных вариантов			
			0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
1																		
...																		
n																		

Решение самих заданий оценивается в баллах, причем оценке подвергаются четыре интегративных умения по четырехбалльной шкале: нет – 0, скорее нет – 1, скорее да – 2, да – 3. Таким образом, студент за выполнение одного задания может набрать максимально 12 баллов. Возможно, безусловно, использование традиционной шкалы оценки, или перевод баллов в традиционные отметки. Однако можно использовать полученные баллы иначе, ведь смысл выполнения ситуационных заданий заключается не в фиксации того, что умеет или не умеет делать студент, а в получении информации о том, чему необходимо студенту научиться, какие умения освоить [51]. Причем эта информация нужна, в первую очередь, студенту, ибо одной из задач ситуационных заданий является развитие аутентичной оценки (оценки студентом своих учебных успехов). Поэтому лучше ввести рейтинг студентов по результатам выполнения заданий, который может быть представлен на специальном экране. Кроме этого, развитию аутентичной оценки будет, видимо, способствовать и самооценка студентами степени (или уровня) сформированности тех или иных функциональных умений (компетенций) (таблица 7).

И всё же, для оценивания результатов решения ситуационных задач наиболее целесообразно руководствоваться стратегией «эффективно – неэф-

фективно в решении проблемы», а не «верно – неверно в репродукции предметного знания» [51].

Таблица 7 – Оценка развития у студентов способности к самостоятельному решению проблем

Умения	Критерии сформированности умений	Баллы			
		0	1	2	3
1	2	3	4	5	6
Умение решать проблемы образовательной деятельности	Ориентироваться в образовательном пространстве, использовать различные источники информации				
	Решать учебно-познавательные проблемы				
	Решать коммуникативные проблемы, связанные с образовательной деятельностью				
Умение объяснять явления действительности (решать познавательные задачи)	Описывать явления действительности, выделять их существенные и несущественные признаки, выявлять происходящие в них изменения				
	Раскрывать причинно-следственные и случайные связи явлений действительности				
	Систематизировать явления действительности				
	Обосновывать собственную позицию				
Умение ориентироваться в мире ценностей	Определять собственные ценности				
	Различать существующие виды ценностей (материальные, духовные, социальные)				
	Выбирать критерии оценки явлений действительности («взвешивать» ценности)				
Умение решать практические проблемы, связанные с реализацией определенной педагогической роли	Работать с различными видами текстов, имеющих функциональное назначение (учебные, научно-популярные тексты, деловая информация)				
	Использовать технические средства, приборы, инструменты при решении познавательных и практических проблем, существующие нормы и правила поведения применительно к конкретным ситуациям				
	Объяснять какие знания лежат в основе изучаемых норм, правил, инструкций				

Вместе с оценками студенты при необходимости должны получать от преподавателя развернутую качественную характеристику своей работы с указанием возможных путей совершенствования. Это может оказаться затруднительным во время аудиторных занятий, поэтому нередко такие пояснения даются во внеаудиторной обстановке или по электронной почте.

Предоставление такого права студентам стимулирует преподавателей быть более объективными и внимательными к ним и к себе. Это колоссальный объем работы, который должен учитываться при формировании индивидуальной нагрузки преподавателя.

Эффективность обучения на основе кейсов во многом зависит от качества взаимного контроля. Работая с большой группой, преподаватель имеет ограниченные возможности контролировать процесс индивидуальной успеваемости, сосредотачиваясь главным образом на оценке промежуточных и итоговых результатов. Налаживание практики взаимного контроля студентами друг друга позволяет преодолеть это ограничение и повысить качество обучения. Однако коллективные обсуждения создают возможность для некоторых студентов отсидеться, промолчать и не участвовать в совместной работе. В результате нередко случается так, что на протяжении многих занятий активно работает лишь небольшая часть группы, в то время как остальные предпочитают оставаться в стороне. Чтобы обеспечить включенность и участие всех, необходимо обеспечить мониторинг активности студентов на каждом занятии. Преподаватель, собираясь проводить очередное обсуждение, должен иметь четкую картину: кто и в каком качестве участвовал в работе на предыдущих занятиях, а кто нет. Имея такой список, несложно будет персонально обращаться к «молчунам», вынуждая их включаться в дискуссию и лучше готовиться к занятиям [51].

Вероятно, наиболее важным в обеспечении успешности кейс-метода является создание социальных условий для поддержания мотивации к обучению. Необходимо сформировать и поддерживать традицию честной самостоятельной работы, сотрудничества и открытого обсуждения учебных и внеучебных тем и материалов [49].

Таким образом, мы видим, что однозначной модели организации учебной деятельности при работе с кейсом не существует. Метод кейс-стади выступает как образ мышления преподавателя, его особая парадигма, позволяющая по-иному думать и действовать, обновлять свой творческий потенциал. Применение метода кейс-стади представляет из себя непростой процесс, в котором значимую роль играют уровни подготовленности преподавателя и обучающихся к деятельности в таком режиме.

2.3 Примеры кейсов и учебных занятий с использованием метода кейс-стади

В настоящее время основная цель отечественной системы ТиПО – подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля, конкурентоспособного на рынке труда, компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту [53], социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования, мотивированного к изменениям, обновлению компетенций.

Требование времени к процессу подготовки таких работников и к результатам их обучения обеспечивает кардинальное изменение в подходах к работе мастера производственного обучения и обуславливает создание новой системы его работы в колледже.

Сегодня важное значение приобрела проблема обновления системы работы мастера производственного обучения. Новые экономические условия выдвигают соответствующие требования к подготовке студентов по современным государственным общеобязательным стандартам образования, профессиональным стандартам, учебным программам. Практико-ориентированная составляющая профессионального образования вышла на новый уровень и представлена в требованиях к результатам обучения через успешную сдачу демонстрационного экзамена, участия студентов в конкурсах профессионального мастерства, чемпионатах WorldSkills и других формах оценки уровней профессиональной подготовленности выпускников колледжа.

Перед мастером производственного обучения стоит непростая задача: учить студентов «постигать профессию» через овладение обучающимися профессиональными, базовыми компетенциями, профессионально-значимыми навыками рабочего; развивать личностные качества, способности к самообучению, креативные способности и критическое мышление; расширять творческие возможности личности обучающегося; развивать умения и навыки работы с информацией; учить овладению новыми системами знаний и навыков, решению различных проблемных задач, стремлению и готовности к самообразованию в течение всей жизни. В данных условиях мастер производственного обучения призван найти эффективные пути улучшения системы обучения и воспитания будущих рабочих, востребованных на современном рынке труда. От его личностных качеств, профессионального уровня как педагога во многом зависит уровень подготовленности и воспитанности будущих рабочих.

Успешность педагогической деятельности мастера производственного обучения в колледже в значительной степени определяется наличием у него специального профессионального образования, педагогических способностей

и умений, уровня профессиональной квалификации по рабочей профессии, производственного опыта.

В настоящее время подготовка мастеров производственного обучения в организациях образования ТиПО Казахстана осуществляется на основе модульно-компетентностного подхода в соответствии с актуализированными учебными планами и учебными программами по специальности 0104000 – Профессиональное обучение (по отраслям).

От качества подготовки мастеров производственного обучения в значительной степени зависит и качество подготовки квалифицированных рабочих по специальностям ТиПО.

Один из факторов актуальности качественной подготовки мастеров производственного обучения является повышение требований к содержанию ТиПО, направленность при подготовке мастеров производственного обучения в современных условиях на готовность к осуществлению профессиональной деятельности в условиях социальной и политической нестабильности, умение саморазвиваться, самосовершенствоваться, выстраивая личные и профессиональные перспективы. При этом ключевым звеном учебно-воспитательного процесса подготовки мастеров производственного обучения становится организация системы условий, способствующих формированию субъектной личностной позиции обучающихся и профессиональной направленности деятельности.

Поиск способов эффективного овладения компетенциями, адекватными современным требованиям к уровню подготовленности в колледже мастеров производственного обучения, способных формулировать и решать учебные и производственные проблемы, отвечать за их решение, а также постоянно развивать свой творческий потенциал, привел нас к убеждению, что этому отвечают возможности метода кейс-стади. Представленный метод позволяют развивать у обучающихся способность самостоятельно решать проблемы, свободно высказывать свое и уважать чужое мнение, успешно взаимодействовать в коллективе, быть активными участниками процесса обучения, ответственными за результаты своего труда.

Как педагог Вы ощутите себя в новом качестве – не просто «фильтром» информации и передатчиком знаний, но и организатором двухстороннего процесса, в ходе которого формируются и усваиваются знания и опыт, самостоятельно полученные обучающимися.

Процесс обучения будущих мастеров производственного обучения с кейс-стади станет процессом совместной деятельности, процессом сотворчества, в результате которого рождается новое знание и умение. Предлагаемый метод может быть использован в различных ситуациях, связанных с педагогической деятельностью мастера производственного обучения – на уроке производственного обучения, в процессе профессиональной практики, в воспитательной и методической деятельности [54].

2.3.1 Примеры кейсов в контексте педагогической составляющей деятельности мастеров производственного обучения

В данном подразделе приводятся примеры кейсов для обучения будущих мастеров производственного обучения в контексте педагогической составляющей их деятельности. В соответствии с типовой учебной программой по специальности 0104000 – «Профессиональное обучение (по отраслям)», разработанной на основе модульно-компетентностного подхода, педагогическая составляющая деятельности мастера производственного обучения представлена следующими профессиональными компетенциями (ПК):

- ПК 08. Выполнить работу по методическому обеспечению производственного обучения.
- ПК 09. Проводить занятия с применением методики производственного обучения.
- ПК 10. Приобщить обучающихся к системе социальных ценностей.
- ПК 11. Изучить уровень усвоения обучающимися содержания образования, исследовать образовательную среду.
- ПК 12. Осуществить взаимодействие с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами.

Профессиональные компетенции осваиваются обучающимися при изучении соответствующих профессиональных модулей с получением результатов обучения.

Представленные примеры кейсов к освоению актуализированной типовой учебной программы по специальности 0104000 – Профессиональное обучение (по отраслям) структурированы по профессиональным модулям и результатам обучения по модулю.

ПМ 08. Осуществление методического обеспечения производственного обучения

Результат обучения: 1) Планировать занятия в соответствии с содержанием типовой и рабочей учебных программ, нормативных требований и учетом индивидуальных особенностей обучающихся

Кейс к ПМ 08 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

В июле после окончания колледжа и получения профессии мастера производственного обучения Вы, молодой специалист, сразу же устроились на работу в политехнический колледж на должность мастера производственного обучения. Вы были рады получить эту должность. При оформлении на работу инспектор отдела кадров ознакомил Вас с должностными обязанностями, с которыми Вы были согласны. Через два месяца начинается новый учебный год. За Вами закрепили учебную группу нового набора, причем по новой для колледжа специальности. Ранее набора по такой специальности в

колледже не было. Мастеров производственного обучения, кроме Вас, по этой специальности в колледже нет. Заместитель директора по учебно-производственной работе (УПР) требует от Вас, как мастера производственного обучения, на начало учебного года до 1 сентября составить рабочую учебную программу по производственному обучению и профессиональной практике для проведения занятий на основе модульно-компетентностного подхода. Для разработки Вам предоставляется рабочий учебный план и рабочая учебная программа по этой специальности. Вы считаете, что в колледже Вам, как молодому, имеющему малый опыт работы мастеру, должны предоставить готовую рабочую учебную программу по производственному обучению и профессиональной практике, разработанную другим мастером, имеющим большой педагогический опыт или высшую категорию. Вы, зная, что в должностные обязанности мастера производственного обучения входит ведение документации по планированию, учёту и отчётности производственного обучения и профессиональной практики, а также то, что в колледже по этой специальности нет больше мастеров производственного обучения кроме Вас, всё равно отказываетесь составлять эту программу обучения, аргументируя свой отказ малым опытом работы. Настаиваете на предоставлении Вам готовой рабочей учебной программы по производственному обучению и профессиональной практике. Заместитель директора по УПР настаивает на разработке Вами лично программы, требуя выполнения Вами своих должностных обязанностей, которые представлены в Типовых квалификационных характеристиках должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц, утверждённых приказом Министра образования и науки Республики Казахстан «Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» от 13 июля 2009 года № 338 с изменениями, внесёнными приказом Министра образования и науки от 20.07.2016 № 459.

Мастер производственного обучения

Должностные обязанности: Проводит практические занятия и учебно-производственные работы по производственному обучению, организует профессиональную практику на предприятиях и воспитательную работу обучающихся и обеспечивает их выполнение в группе. Подготавливает оборудование и соответствующее оснащение к занятиям, совершенствует материальную базу. Обеспечивает соблюдение безопасности труда, овладение обучающимися передовыми методами труда, современной техникой и технологией производства, обслуживание и эксплуатацию оборудования, бережное расходование материальных и энергетических ресурсов. Участвует в работе с социальными партнерами по проведению учебной (производственной) практики. Готовит обучающихся к выполнению квалификационных работ и сдаче квалификационных экзаменов.

Ведет документацию по планированию, учёту и отчетности производственного обучения и профессиональной практике, планированию и учёту воспитательной работы в группе. Принимает меры по своевременному обес-

печению учебных мастерских оборудованием и инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения. Готовит технологическую документацию, чертежи, эскизы, эталоны.

Использует в учебном процессе научно-методические рекомендации, передовой педагогический и производственный опыт.

Контролирует соблюдение обучающимися требований по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии. Проводит инструктажи по технике безопасности. Участвует в работе методических комиссий, объединений.

Должен знать: Конституцию Республики Казахстан, законы Республики Казахстан «Об образовании», «О правах ребенка», «О языках в Республике Казахстан» и другие нормативные правовые акты по вопросам профессионального образования; учебные программы по производственному обучению; технологию производства, оборудование, технику и правила их технической эксплуатации; основы педагогики, психологии, методики профессионального обучения и воспитания обучающихся; основы экономики, законодательства о труде; правила охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты.

Требования к квалификации: специалист высшего уровня квалификации: высшее (или послевузовское) образование по профилю без предъявления требований к стажу работы;

Специалист высшего уровня квалификации второй категории: отвечает требованиям, предъявляемым к мастеру производственного обучения высшего уровня квалификации без категории, имеет подтверждение о наличии более высокого уровня квалификации, чем уровень квалификации, присваиваемый обучающимся, активно решает задачи комплексного методического обеспечения учебно-производственного процесса.

Требования к квалификации: высшее (или послевузовское) образование и стаж работы в данной должности не менее 2 лет или производственный стаж по профилю не менее 1 года.

Специалист высшего уровня квалификации первой категории: отвечает требованиям, предъявляемым к мастеру производственного обучения высшего уровня квалификации второй категории, принимает непосредственное участие в работе методических комиссий, секций.

Требования к квалификации: высшее (или послевузовское) образование и стаж работы в данной должности не менее 3 лет или производственный стаж по профилю не менее 2 лет.

Специалист высшего уровня квалификации высшей категории: отвечает требованиям, предъявляемым к мастеру производственного обучения высшего уровня квалификации первой категории, умеет разрабатывать частные методики профессионального обучения, ведет работу по апробации; обобщать передовой опыт, участвует во внедрении новых обучающих программ и технологий.

Требования к квалификации: высшее (или послевузовское) образование, стаж работы в данной должности не менее 5 лет или производственный стаж по профилю не менее 3 лет.

Специалист среднего уровня квалификации: техническое и профессиональное образование (среднее специальное, среднее профессиональное) с квалификацией специалиста среднего звена без предъявления требований к стажу работы.

Специалист среднего уровня квалификации второй категории: отвечает требованиям, предъявляемым к специалисту среднего уровня квалификации без категории, имеет подтверждение о наличии более высокого уровня квалификации, чем уровень квалификации, присваиваемый обучающимся, активно решает задачи комплексного методического обеспечения учебно-производственного процесса.

Требования к квалификации: техническое и профессиональное (среднее специальное, среднее профессиональное) образование с квалификацией специалиста среднего звена и стаж работы в данной должности не менее 2 лет или производственный стаж по профилю не менее 1 года.

Специалист среднего уровня квалификации первой категории: отвечает требованиям, предъявляемым к специалисту среднего уровня квалификации второй категории, принимает непосредственное участие в работе методических комиссий, секций.

Требования к квалификации: техническое и профессиональное (среднее специальное, среднее профессиональное) образование с квалификацией специалиста среднего звена и стаж работы в данной должности не менее 3 лет или производственный стаж по профилю не менее 2 лет.

Специалист среднего уровня квалификации высшей категории: отвечает требованиям, предъявляемым к специалисту среднего уровня квалификации первой категории, участвует в разработке частных методик профессионального обучения, ведет работу по апробации; обобщает передовой опыт, участвует во внедрении новых обучающих программ и технологий.

Требования к квалификации: техническое и профессиональное (среднее специальное, среднее профессиональное) образование с квалификацией специалиста среднего звена и стаж работы в данной должности не менее 5 лет или производственный стаж по профилю не менее 3 лет.

Задания и вопросы:

- 1 Предложите способ позволяющий выйти из данной ситуации.
- 2 Какие нормативно-правовые акты регламентируют деятельность мастера производственного обучения в контексте его методической деятельности в организации образования ТиПО.
- 3 Объясните причины возникающего противоречия между заместителем директора и мастером производственного обучения.

Кейс к ПМ 08 – № 2

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 20 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

Вы, мастер производственного обучения высшей категории, имеющий опыт работы на производстве в течение 10 лет и 10-тилетний педагогический опыт работы в колледже. Группа молодых мастеров производственного обучения колледжа, где вы работаете, хочет изучить вопрос использования реальных производственных ситуаций при работе в рабочих бригадах в учебном процессе, чтоб в дальнейшем использовать их на уроках производственного обучения. Вы решили подготовить программу семинара, используя семь шагов планирования (таблица 8) [54]:

Таблица 8 – Семь шагов планирования

№№	Наименование шага	Что в него входит
1	Отвечает на вопрос «Как?»	Шаги, деятельность, материалы
2	Отвечает на вопрос «Кто?»	Человеческие ресурсы
3	Отвечает на вопрос «Почему?»	Ситуация
4	Отвечает на вопрос «Когда?»	Временные рамки
5	Отвечает на вопрос «Для чего?»	Цели обучения
6	Отвечает на вопрос «Где?»	Место проведения
7	Отвечает на вопрос «Что?»	Содержание

Задание:

1 Разработайте план работы семинара с молодыми педагогами.

ПМ 09. Проведение занятий с применением методики производственного обучения.

Результат обучения: 1) Проводить занятия в соответствии с инструкциями и предписаниями с учетом основ безопасности жизнедеятельности.

Кейс к ПМ 09 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

На уроке производственного обучения перед выполнением упражнений по штукатурным работам вы проводите с обучающимися инструктаж по технике безопасного ведения работ. При осмотре внешнего вида студентов перед началом работ Вы делаете замечание студенту об отсутствии у него головного убора. Однако, инструктируя студентов, и Вы ненамеренно допускаете в своей спецодежде нарушение – отсутствие головного убора. Студент на Ваше замечание отвечает вызывающе и некорректно. Каковы Ваши действия? [55].

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Предложите способ, позволяющий успешно выйти из данной ситуации.

Результат обучения: 2) Применить методы и приемы обучения, способствующие развитию практических навыков у обучающихся.

Кейс к ПМ 09 – № 2

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Мастер производственного обучения, проводя текущий инструктаж в учебной мастерской (лаборатории), заметил, что один из обучающихся неохотно выполняет трудовые упражнения и при этом отвлекает других от заданной работы.

Задания и вопросы:

1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации. Раскройте возможные причины поведения обучающегося.

2 Оцените возможности качественно проведённого вводного инструктажа для дальнейшей работы на уроке.

3 Перечислите личностные и профессионально-значимые качества, педагогические способности, способствующие успешности проведения урока производственного обучения.

Кейс к ПМ 09 – № 3

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Вы – молодой, имеющий мало опыта в работе мастер производственного обучения. На одном из уроков производственного обучения Вы обратили внимание на то, что текущий инструктаж урока заканчивается, а студенты ещё далеки до готовности в выполнении заданного объёма работ.

Задания и вопросы:

1 Объясните причины того, что повлияло на сложившуюся ситуацию?

2 Предложите способ позволяющий выйти из данной ситуации.

3 Определите возможные критерии определения готовности в работе обучающихся.

Кейс к ПМ 09 – № 4

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

При проведении урока мастер производственного обучения еще раз напомнил о технике безопасности на рабочем месте при ручных и машинных работах. Но в течение выполнения работы мастер замечает, что обучающийся нарушает технику безопасности, тем самым мешает другим выполнять свою работу. Мастер знает, что обучающиеся отлично знают технику безопасности, но нарочно нарушает ее. Мастер делает неоднократное замечание, обучаю-

щийся продолжает нарушать технику безопасности и с ухмылкой поглядывает на мастера.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Предложите способ позволяющий выйти из данной ситуации.
- 3 Что полезного для себя вы извлекли из анализа ситуации?
- 4 Каким образом вы будете использовать в своей работе опыт, приобретенный в процессе анализа ситуации?

Кейс к ПМ 09 – № 5

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

В настоящее время в системе ТиПО РК происходит модернизация образовательного процесса и подготовки кадров, связанная с внедрением в экономику Казахстана профессиональных стандартов. Профессиональные стандарты разработаны в соответствии с Отраслевыми рамками квалификации на компетентностной основе Национальных рамок квалификации. Средством достижения результатов образования (компетенций), заданных профессиональными стандартами, является модульная программа обучения.

При определении цели урока производственного обучения на основе модульно-компетентностного подхода мастер производственного обучения при планировании учитывал только то, что обучающийся должен овладеть профессиональными компетенциями. Однако, как показывает статистика и анализ современное производство нуждается в специалистах, обладающих, не только профессиональными, но и базовыми компетенциями [56].

Задания и вопросы:

- 1 Определите, что такое компетенция и компетентность, профессиональные и базовые компетенции.
- 2 Какие компетенции являются профессиональные, а какие – базовыми?
- 3 В каких нормативно-правовых актах представлены эти понятия.
- 4 Представьте свое видение содержания плана урока производственного обучения на основе модульно-компетентностного подхода.
- 5 Объясните, что такое профессионально-значимые навыки и профессионально-значимые личностные качества.

Результат обучения: 3) Определить методы и приемы обучения с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся.

Кейс к ПМ 09 – № 6

Внимание – это особая форма психической активности человека, необходимое условие всякой деятельности. Играет ли ребенок, учится ли студент, творит ли композитор, художник, писатель, неперенное условие их успешной деятельности – хорошо развитое внимание. Каждый преподаватель и ма-

стер производственного обучения знает, что без специальной организации внимания обучающихся на занятиях, без повседневной, систематической работы по развитию внимания у студентов невозможно полноценное усвоение учебного материала. Как бы не был талантлив обучающийся, у него всегда будут пробелы в знаниях и умениях, если внимание его плохо организовано, если он часто невнимателен и рассеян [57].

Когда обучающийся внимателен, то создаются наилучшие условия для продуктивной учебной работы, для активного мышления. Оно содействует быстрейшему включению студента в познавательную деятельность, создает предварительную готовность к предстоящей работе.

Устойчивость внимания – это длительное удержание внимания на предмете или какой-либо деятельности. На неподвижном, неизменяющемся объекте пассивное внимание сохраняется 5 секунд, после чего начинает отвлекаться. Если человек активно действует с объектом, то устойчивое внимание может сохраняться 15-20 минут. Дальше могут следовать кратковременные отвлечения, (на несколько секунд), дающие возможность маленького перерыва в сосредоточенности. Получается кратковременный и необходимый отдых, он незаметен и не разрушает устойчивости внимания к данной деятельности до 45 минут и более [57].

Устойчивость внимания сохраняется в активной и разнообразной практической деятельности с предметом, в активной умственной деятельности. Устойчивое внимание сохраняется в такой учебной деятельности, которая дает положительные результаты, особенно после преодоления трудностей, что вызывает положительные эмоции: у обучающегося возникает чувство удовлетворения, радости, появляется желание заниматься данной работой, и в последующей деятельности еще до начала работы создается установка на устойчивое внимание. Эту закономерность необходимо учитывать при проведении занятий. Перед началом первого урока производственного обучения мастер предлагает студентам ответить на вопросы и наблюдает за процессом выполнения задания [54].

Задания и вопросы

- 1 Прежде, чем приступите к выполнению работы, внимательно прочитайте все задание.
- 2 Напишите свое имя в правом верхнем углу бумаги.
- 3 Обведите свое имя в правом верхнем углу бумаги.
- 4 Нарисуйте пять маленьких четырехугольников в левом нижнем углу этой бумаги.
- 5 Поставьте крестик (x) в каждом втором из пяти четырехугольников, начиная, справа.
- 6 Обведите в кольцо четырехугольники без креста.
- 7 Поставьте подпись под своим именем.
- 8 Поставьте крестик (x) в левом верхнем углу бумаги.

9 Нарисуйте треугольник вокруг крестика, который вы только что поставили.

10 Умножьте 70 на 30 на обратной стороне данного листа.

11 Обведите в рамку число «пять» в пункте 4.

12 Если вы считаете, что до сих пор внимательно следовали инструкциям, поставьте крестик после этого предложения.

13 Сложите 107 и 278 на обратной стороне данного листа.

14 Нарисуйте четырехугольник вокруг суммы, которую вы только что получили.

15 Когда вы внимательно прочитали все предыдущие задания, сделайте то, что стоит в пунктах 1 и 2.

16 Когда вы сделали то, что стоит в пункте 15, переверните бумагу. Проба окончена.

Каков будет Ваш комментарий после выполнения задания студентами?

Задания и вопросы

1 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.

2 В чем ценность данного приема в процессе подготовки к деятельности?

Кейс к ПМ 09 – №7

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

Во время урока производственного обучения, после водного инструктажа. Студенты самостоятельно выполняли практическую работу. Гульнар и Махаббат, выполняя практическую работу, обсуждали фильм ужасов. Гульнар, не соблюдая технику безопасности, порезала пальчик. Мастеру Гульнар не сообщила о своей травме, побоялась, что мастер будет ругать. На следующий день пальчик покраснел и сильно опух, Гульнар пришлось пропустить занятия и обратиться к врачу. Гульнар сообщила мастеру, что идет к врачу, потому что она на практике порезала пальчик.

Задания и вопросы:

1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.

2 Объясните причины того, что повлияло на сложившуюся ситуацию?

3 Предложите способы, позволяющий выйти из данной ситуации.

4 Что полезного для себя вы извлекли из анализа ситуации?

ПМ 10. Приобщение обучающихся к системе социальных ценностей

Результат обучения: 1) Соблюдать педагогический такт, правила педагогической этики

Кейс к ПМ 10 – № 1

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

Группе, в которой я – мастер производственного обучения, предложили помочь в подготовке учебной мастерской колледжа к конкурсу технического творчества. При этом было выделено 4 основных задания:

- 1) вымыть пол,
- 2) аккуратно расставить столы и стулья,
- 3) стереть пыль с мебели и полить цветы,
- 4) подготовить и привести в порядок материалы для выставки, разложив все отобранные экспонаты.

Расставить мебель нетрудно, но это можно сделать только в последнюю очередь – после окончания уборки. Значит тем, кто готовит выставку, придется задержаться дольше остальных. Вытереть пыль и полить цветы – самая непродолжительная и легкая работа, а отбор и систематизация материалов для выставки потребуют времени, кропотливости, внимания и вкуса.

Разъяснив все моменты работы, я кладу на стол четыре листка бумаги (по количеству заданий) и прошу группу разделиться на бригады и выбрать вид работы самим. Затем я «отвлекаюсь», делая вид, что занят своим делом, и наблюдаю за ходом распределения участков работы и за делением на бригады.

Задания и вопросы:

- 1 В чем ценность данного приема организации деятельности?
- 2 Какие аспекты воспитания решались в данной ситуации? Для какого возраста подобная форма организации деятельности в коллективе будет более эффективна?
- 3 Каково место педагога в ситуации? Проанализируйте его позицию

Кейс к ПМ 10 – № 2

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Молодого мастера производственного обучения, выпускника университета, коллеги по колледжу, в котором он работает, критиковали на собрании за резкость в общении с людьми, и в том числе, со студентами. Молодой мастер считал своё поведение нормальным и не заслуживающим обсуждения и критики. Свою резкость в отношении студентов объяснял их безответственным и некорректным поведением, считая, что они «заслуживают» такое обращение с ними [58].

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.
- 3 Как поступить руководителю в данной ситуации?

Кейс к ПМ 10 – № 3

На уроке производственного обучения мастер при проведении вводного инструктажа показывал трудовые приемы и указывал на обязательную технику безопасности при выполнении работ. Мастер подчеркивал, что на чемпионате WorldSkills за эти нарушения снимают баллы. Этим самым, мастер производственного обучения готовил участников на чемпионат WorldSkills. Один студент возразил мастеру, что не стоит указывать на ошибки при выполнении работ и терять на это время. «Участников чемпионата WorldSkills готовьте отдельно в свободное время», – сказал этот студент.

Задания и вопросы:

- 1 В чем вы увидели проблему?
- 2 Какие решения, действия, шаги предприняли бы вы в данной проблеме, если бы оказались непосредственным участником описываемых событий?

Кейс к ПМ 10 – № 4

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 5 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Молодой мастер производственного обучения, не имея достаточного опыта работы и авторитета перед студентами колледжа, проводит в закреплённой группе урок производственного обучения. Это был не первый его урок в закреплённой группе. Студент, имеющий репутацию не очень успешного, высказывает следующее мнение: «Мы не думаем, что Вы, как мастер, сможете нас чему-то научить».

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Предложите свой способ позволяющий выйти из данной ситуации.

Кейс к ПМ 10 – № 5

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 5 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Студент разочарован своими не удачами на уроке производственного обучения, сомневается в своих способностях и в том, что ему когда-либо удастся как следует понять и усвоить материал, и говорит мастеру: «Как вы думаете, удастся ли мне когда-нибудь учиться на «отлично» и не отставать от остальных студентов в группе?» [59].

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Предложите свой способ позволяющий выйти из данной ситуации.

Кейс к ПМ 10 – № 6

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Заместитель директора по учебно-производственной работе утром, перед началом занятий в колледже проводит планёрку, которая длится 15 минут. Два мастера производственного обучения опоздали. Заместитель директора возмущен и резко высказывался по этому вопросу. В ответ мастера начали оправдываться.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.
- 3 Как бы Вы поступили в данной ситуации на месте заместителя директора и мастеров производственного обучения?

Кейс к ПМ 10 – № 7

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Вы, мастер производственного обучения, проходя по коридору колледжа во время перемены, видите группу студентов о чем-то оживленно и громко беседующих. Возвращаясь через 10 минут назад, Вы наблюдаете ту же картину.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.
- 3 Как повели бы Вы в данной ситуации?

Кейс к ПМ 10 – № 8

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Практические занятия в лаборатории информационных технологий на 2 курсе. Стоит сплошной шум, продолжается веселая жизнь перерыва, несмотря на то, что мастер производственного обучения уже несколько минут как зашел в лабораторию. Группа, в общем-то, дисциплинированная, а весь «корень зла» в том, что один студент постоянно конфликтует с мастером производственного обучения, но пользуется авторитетом у коллектива сокурсников. Мастер пытается навести порядок, установить дисциплину, студент не реагирует, тогда мастер в резкой форме предлагает ему удалиться. Студент поднимается и с чувством достоинства выходит из лаборатории. При выходе оскорбляет педагога. Мастер в пылу гнева также бросает ему вслед резкое замечание [60].

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.
- 3 Как повели бы Вы в данной ситуации?

Кейс к ПМ 10 – № 9

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Перед началом урока производственного обучения студентка третьего курса высказала мастеру «мнение группы» о том, что он делит студентов на «любимчиков» и «нелюбимчиков» и необъективно оценивает их умения. Мастер производственного обучения предложил студентке выяснять эти вопросы сразу же после занятия, а не перед уроком. Студентка согласилась. Остальные студенты промолчали. После занятия, мастер обратился ко всем студентам, чтобы еще раз выслушать их мнение. Никто не выступил. Студенты опять промолчали.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.
- 3 Как повели бы Вы в данной ситуации?

Кейс к ПМ 10 – № 10

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Молодой мастер производственного обучения, девушка, имеющая малый педагогический опыт работы, привела к заместителю директора по учебно-воспитательной работе студента, который ей постоянно грубит на занятиях. Она просит принять меры, говорит, что не обязана выслушивать оскорбления.

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте ситуацию
- 2 Как следует поступить заместителю директора по учебно-воспитательной работе?
- 3 Предложите решение.
- 4 Как повели бы Вы в данной ситуации?

Кейс к ПМ 10 – № 11

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Студентка 2 курса Асель Г. резко «сдала» в учебе, увлеклась нарядами, ночными клубами. Она избалована, капризна, с мнением однокурсников не

считается. Конфликтует со всеми преподавателями и мастерами производственного обучения. Попытка мастера группы, однокашников найти к ней подход и поправить положение дел, не удалась. Родители студентки ничего плохого в поведении дочери не видят.

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте ситуацию
- 2 Как следует поступить мастеру производственного обучения?
- 3 Предложите решение.
- 4 Как повели бы Вы в данной ситуации?

Кейс к ПМ 10 – № 12

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

В одной из учебных мастерских колледжа занятия вели два мастера производственного обучения: один – опытный, другой – молодой, работавший первый год после ВУЗа. Когда подошло время проверки деятельности учебной мастерской, показе открытых занятий, молодой мастер стал сильно волноваться, а опытный мастер неожиданно отказался принять участие в проверке и проводить открытое занятие, аргументировав свой отказ тем, что неоднократно, на протяжении нескольких лет показывала свою квалификацию проверяющим.

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте ситуацию
- 2 Почему он так поступил? Правильно ли он поступил?
- 3 Предложите решение.
- 4 Как повели бы Вы в данной ситуации?

Кейс к ПМ 10 – № 13

Исследователи проблем управления педагогическим процессом отмечают: «Долгое время предполагалось, что наибольших успехов будут добиваться руководители (мастера производственного обучения, преподаватели) с демократическим стилем руководства, однако на практике эта гипотеза не подтвердилась».

Задания и вопросы:

- 1 Как вы думаете, почему?
- 2 Аргументируйте свою точку зрения.

Кейс к ПМ 10 – № 14

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

В колледже работает мастер производственного обучения К. Коллеги считают, что она опытный педагог, творчески относящийся к своей работе,

умный собеседник, отзывчивый и чуткий человек. Студенты также с большим уважением относятся к ней, отзываясь о К. как о справедливом и интересном человеке, друге, педагоге, способном доходчиво объяснить учебный материал. За годы работы в колледже у неё со студентами не произошло ни одного деструктивного конфликта. Длительное время К. была уверена, что преподавание - это её призвание. В этом же колледже обучается ее сын. Ребенок умный, нестандартный, успешно обучающийся, с задатками лидерства. Но в течение определенного времени обучения этот ребенок отличается еще и вызывающим поведением, постоянно нарушает дисциплину на уроках и перемене. Мама-педагог все эти годы была в курсе происходящего, проводя со своим сыном беседы, но это лишь улучшало ситуацию на время, после чего все возвращалось в русло прежнего поведения. Поведение студента неоднократно разбиралось на педагогическом совете; на последнем из них последовало наказание – отстранение студента на месяц от учебных занятий с переводом его на самостоятельное обучение. Естественно, об этом стало известно параллели других групп, в которых также преподает мастер производственного обучения К. (в том числе, в группе своего сына). Также, маме в комиссии по защите прав несовершеннолетних вынесено предупреждение за неудовлетворительное исполнение родительских обязанностей [61]. Это обстоятельство с непреодолимой силой высветило для К. давно вызревавший в ее душе вопрос: имеет ли она моральное право на продолжение работы по любимой профессии?

Задания и вопросы:

- 1 Предложите варианты разрешения этой ситуации.
- 2 Аргументируйте предложенные варианты.
- 3 Выделите этические ценности, которые лежат в основании приведенной аргументации.
- 4 Как Вы считаете, нравственная чистота педагога – это миф или реальность?
- 5 В чем проявляется нравственное совершенство педагога?
- 6 Что значит быть самим собой в профессии?
- 7 Каково соотношение профессиональной чести и человеческого достоинства?

Результат обучения: 2) Проводить воспитательные и внеурочные мероприятия на основе общечеловеческих и национальных ценностей

Кейс к ПМ 10 – № 15

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

В своей практике мастера производственного обучения, я считаю обязательным, что все вопросы обсуждаются на общих собраниях группы, а особо важные – даже в присутствии родителей. Я всегда готов(а) выслушать

дельный совет любого обучающегося и не боюсь принять его, если вижу, что он лучше моего варианта.

В группе создана «большая пятерка», куда входят староста группы, его заместители и родители-активисты. Эта «большая пятерка» своей деятельностью будит творческую мысль всего коллектива, помогает мне нащупать то главное, ради которого можно поступиться второстепенным. Но последнее решение всегда остается за мной, мастером. Это не приводит к конфликтам даже тогда, когда я придерживаюсь противоположного, чем у «большой пятерки» мнения. Это вовсе не значит, что я всегда бываю прав. Мастер никогда не должен бояться признать свою ошибку.

Задания и вопросы:

1 Дайте характеристику данной ситуации. Правильно ли мнение, что мастер никогда не должен бояться признать свою ошибку?

2 В чем особенность работы мастера с активом?

3 Что такое студенческое самоуправление? Какие формы студенческого самоуправления Вы могли бы предложить?

Кейс к ПМ 10 – № 16

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

В своей группе Вы иногда слышите следующие суждения студентов: «Раньше я была очень доброй, слабой, незащищенной. Я не умела ни выразиться крепко, ни защитить себя. Сейчас я совсем другая, все меня побаиваются... Можно быть талантливым, даже трижды талантливым, но если при этом у тебя нет хоть чуть-чуть жёсткости, жестокости, если ты не сильная личность, то ты всю жизнь будешь НИКТО... Наше время – это время сильных людей, которые умеют отстаивать свое место в жизни». Почему мои сверстники не хотят особенно чего-то достигать, что-то делать, из-за чего-то стараться!?. Для нас не существует этого «чего-то»... Если бы мы жили в период войны, например, мы были бы другими. Тогда всем все было ясно – или ты честный защитник своей Родины, или ты предатель. А сейчас что защищать, кого?».

Задания и вопросы:

1 О чем свидетельствуют эти суждения? Сравните суждения и сделайте выводы.

2 Что можно сказать о ценностных ориентациях молодежи? Какие педагогические советы можно дать в первом и во втором случае?

3 Какие методы и формы педагогического взаимодействия можно применить в данных случаях.

Кейс к ПМ 10 – № 17

Особенность деятельности педагога заключается в том, что лучшим орудием воспитания является он сам. Поэтому, как бы ни были развиты профессиональные качества, какими бы знаниями и умениями не обладал педа-

гог, подлинным воспитателем становится тот, кто способен оказывать позитивное нравственное влияние на развивающуюся личность.

Задание:

1 Приведите убедительные доводы в пользу этого утверждения.

Результат обучения: 3) Оказывать психолого-педагогическую поддержку лицам с особыми образовательными потребностями

Кейс к ПМ 10 – № 18

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

В учебной группе, где я – мастер производственного обучения, есть студент, который достаточно хорошо умеет выполнять несложные работы по профессии, владеет теоретическими знаниями, но не может отвечать и продемонстрировать свои умения перед всей группой, замыкается, молчит.

Задания и вопросы:

1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации. Раскройте возможные причины поведения обучающегося.

2 Проанализируйте структуру личности обучающегося, исходя из предложенной ситуации.

3 Опишите возможности и условия применения методов и форм обучения с учетом индивидуальных особенностей обучающихся.

Кейс к ПМ 10 – № 19

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

Студентам колледжа объявили об их участии в общегородском субботнике. За день до этого учебной лаборатории автоматизации проходила генеральная уборка, а на следующий день мастер производственного обучения объявляет студентам об общегородском субботнике. Студентка группы Алия К. говорит, что не придет на общегородской субботник. Свой отказ она аргументирует тем, что будущая ее профессия не связана с физическим трудом, тем более, что вчера она уже отработала в лаборатории автоматизации, и, вообще, она обучается за деньги в коммерческой группе. По её мнению, администрация колледжа должна нанимать рабочих для проведения подобных мероприятий. Мастер производственного обучения в замешательстве: студентка учится на «отлично», примерно себя ведет, и вдруг такое заявление.

Задания и вопросы:

1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации. Раскройте возможные причины поведения обучающегося.

2 Проанализируйте структуру личности обучающегося, исходя из предложенной ситуации.

3 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.

Кейс к ПМ 10 – № 20

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Студент 1 курса грубо нарушает дисциплину. При беседах с ним мастера производственного обучения, заведующего кафедрой, администрации колледжа всегда «плачет» и клянется, что впредь ничего подобного не будет, но «выходит за дверь» и снова допускает серьезные нарушения дисциплины. Такое поведение продолжается в течение довольно продолжительного времени.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации. Раскройте возможные причины поведения обучающегося.
- 2 Проанализируйте структуру личности обучающегося, исходя из предложенной ситуации.
- 3 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.

Кейс к ПМ 10 – № 21

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 8 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Мастер производственного обучения дает задание студентам, разработать презентацию по теме занятия. Арина возмущенным тоном сказала: «Я не хочу и не буду это делать, у меня нет компьютера и интернета».

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте ситуацию.
- 2 Раскройте возможные причины поведения обучающегося.
- 3 Какие решения, действия, шаги предприняли бы вы в данных обстоятельствах, если бы оказались непосредственным участником описываемых событий?

Кейс к ПМ 10 – № 22

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

На уроке производственного обучения, мастер в конце текущего инструктажа стал прослушивать презентацию кейса. Студент, который вызвался презентовать кейс, заикается при волнении. Комплекс студент не испытывает, но при презентации стал сильно волноваться и заикаться, речь не понятна. С этой команды студент выкрикнул: «Зачем ты пошел отвечать, надо было пойти отвечать мне, ничего не понятно!»

Задания и вопросы:

- 1 Предложите способ, позволяющий выйти из данной ситуации.

- 2 Каково место мастера в ситуации?
- 3 Какие решения, действия, шаги предприняли бы вы в данной проблеме?

Кейс к ПМ 10 – № 23

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 8 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

На уроке производственного обучения, во время практической работы студент стал отпрашиваться у мастера, чтоб уйти с занятия, но причину объяснить студент не захотел. Мастер сказал: «Выполни работу и потом можешь быть свободным». Студент, молча, встал и покинул мастерскую.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.
- 3 Как поступить мастеру в данной ситуации?

ПМ 11. Изучение уровня усвоения обучающимися содержания образования, исследование образовательной среды.

Результат обучения: 1) Оценивать уровень практических умений и навыков обучающихся в процессе производственной деятельности

Кейс к ПМ 11 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Мастер производственного обучения проводит урок в учебной мастерской. К уроку производственного обучения, проведение которого планировалось на компетентностной основе, был подготовлен план урока, учебная мастерская. Мастер имеет хорошие и теоретические знания, и практические навыки по профессии. Он имеет 5-й квалификационный разряд рабочего. Проведение урока – в соответствии с планом. Студенты на уроке были активны как при проверке их теоретических знаний, так и в выполнении практических работ по теме урока, в обсуждениях рабочих ситуаций и в самооценке своей деятельности на занятии.

В конце урока мастер сделал анализ деятельности студентов на занятии и выставил оценки. Критериями оценки являлись: правильные ответы на вопросы по теории темы, соответствие технологической последовательности при выполнении работ, соблюдение техники безопасного ведения работ, соблюдение норм времени [62].

Задания и вопросы:

- 1 На какие главные составляющие компетентностного обучения не обратил внимания мастер производственного обучения при выставлении оценок?
- 2 В чем суть компетентностного подхода в обучении профессии?

3 Проанализируйте ситуацию и предложите решение

Результат обучения: 2) Проводить рефлексию своей педагогической деятельности и обучающегося

Кейс к ПМ 11 – № 2

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению

Стало известно, что Вас посылают на неслыханно сложное задание. Что за задание и куда Вас посылают – неизвестно. В дорогу Вам предлагается выбрать пять помощников из числа следующих лиц.

Учитель сельской средней школы, 37 лет

Домохозяйка с двумя детьми, 24 года

Нейрохирург, 40 лет

Африканский студент, сирота, 19 лет

Дама, полуинвалид, 62 года

Глухая и слепая девушка, 18 лет

Инженер, 31 год

Депутат парламента, 53 года

Чукча, в прошлом оленевод, 45 лет

Французская стюардесса, 27 лет

Швейцарка с алкогольными проблемами,

Задание:

1 Аргументируйте свой выбор.

Предлагаемые решения

Это задание открывает глаза на наше мировоззрение, предрассудки, опыт. Мы выбирали с точки зрения нашего мировоззрения и опыта. Общественное мнение играет роль, и каждая группа выбрала себе команду исходя из личных симпатий и предрассудков. Каждый придумал себе цель.

Сложность задания заключалась в том, что при выполнении его никто из участников не обратил внимание на отсутствие в нем цели. То же самое происходит в нашей работе и учебе [54].

При проведении уроков студент должен знать цели занятия.

Кейс к ПМ 11 – № 3

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению

Существует четыре ступени эффективного обучения: Цель. Для чего это нужно и кому? Необходимо увидеть целостную картину того, что должно получиться, учитывая какое желание выступает первым и стремления, желания обучающихся. Планирование. Где это будет происходить, что нужно для того, чтобы добиться цели с учетом привычек и дисциплинированности студентов. Структура. Что нужно видеть, слышать, читать, учитывая методы и

технологии обучения. Результат обучения. Тестирование, коммуникации разного типа, контрольные работы, применение знаний на практике с учетом запоминания материала и его повторения [54].

Задания:

1 Заполнить лестницу обучения (с нижней ступени 1 до верхней 4), представленной на рисунке 11.

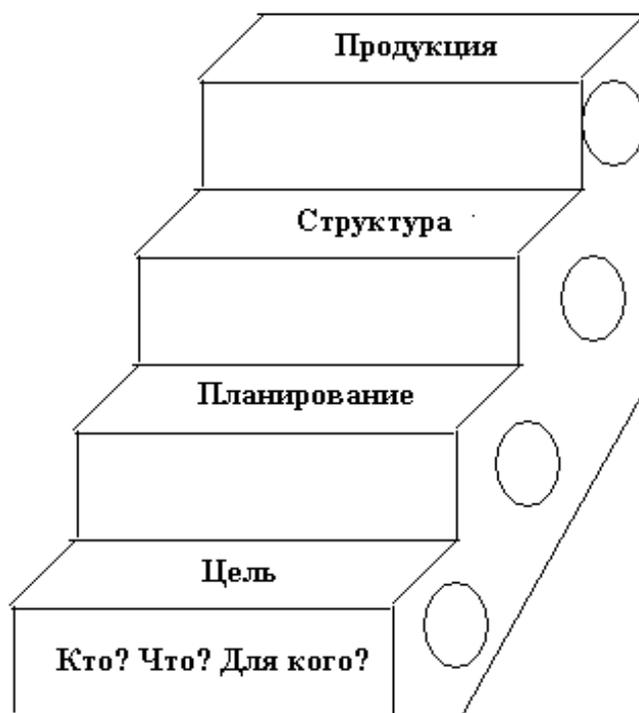


Рисунок 11 – Лестница обучения

2 Обосновать свой порядок расположения ступеней эффективного обучения.

Кейс к ПМ 11 – № 4

Чтобы диалог мастера производственного обучения со студентом состоялся и имел развивающий результат, должна быть достигнута психологическая готовность к нему и воспитаны определенные способности у педагога. Однако практика однозначно свидетельствует, что к такому диалогическому общению должен быть готов и студент.

Задания и вопросы:

- 1 Согласны ли вы с данным утверждением?
- 2 Попробуйте предложить систему средств, обеспечивающую формирование готовности к диалогу студента.

Кейс к ПМ 11 – № 5

Вот несколько образных формул педагогической мудрости:

– Агрессия – крик о помощи.

- Подготовка к обороне – это подготовка к нападению.
- Самый несчастный тот, кто считает себя всегда правым.
- Не спрашивай человека, совершившего ошибку, почему он так поступил – он этого не знает [62].

Задания и вопросы:

- 1 В чем их смысл? Верны ли они? Как вы думаете, почему?
- 2 Аргументируйте свою точку зрения.

Кейс к ПМ 11 – № 6

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

В учебной швейной мастерской группа на практике. Каждому студенту-практиканту необходимо за период практики выполнить свою работу по пошиву детских летних вещей. В группе есть сестры-близнецы Марина и Ирина. Марина часто пропускала дни практики по разным причинам, Ирина практику всегда посещала, не имела пропусков. Ирина выполнила свою работу вовремя и качественно. Мастер производственного обучения поставил ей оценку «отлично» за выполненную работу. Марина в эти дни не присутствовала на практике. Мастер производственного обучения сказал Марине, что ей надо отработать пропущенные дни практики и выполнить работу по пошиву детских летних вещей в полном объёме с соблюдением нормы качества и количества. Марина отрабатывать не хочет и сдаёт на оценивание работу Ирины. Мастер производственного обучения видит, что работа, которую сдала Марина, является работой Ирины.

Задания и вопросы:

- 1 Как вы думаете, как мастер смогла определить, что сданные для оценки сшитые детские летние вещи не являются работой Марины?
- 2 Предложите способ позволяющий выйти из данной ситуации.

Кейс к ПМ 11 – № 7

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Урок производственного обучения. Мастер производственного обучения объяснил задание, которое должны выполнить обучающиеся, представил им образец – продукт их деятельности: швейное изделие. Мастер также обратил особое внимание студентов на дефекты изделия, которые могут возникнуть при несоблюдении технологической последовательности выполнения работ; показал, как их устранить. У обучающихся не возникло вопросов по выполнению работы и критериям её качества и качества полученного изделия. Они приступили к работе. В конце урока Индира Б., как и все студенты,

представляет мастеру для оценки свою работу – швейное изделие, которое имеет дефект. Мастер сказала, что дефект надо устранить, так как устранение дефектов – это не только улучшение качества изделия, но и один из видов работ, который студенты выполняют на уроке производственного обучения. Индира Б. отказалась устранять дефект и настаивала на хорошей оценке качества её работы.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Как вы оцениваете то, что произошло в предложенной ситуации?
- 3 Насколько типична такая ситуация на уроке производственного обучения?
- 4 Предложите решение выхода из ситуации.

Кейс к ПМ 11 – № 8

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

На уроке методики производственного обучения студентам было дано самостоятельное задание: составить план урока производственного обучения, в соответствии с учебной программой, соблюдая структуру урока, с применением активных методов обучения, с возможностью применения интернет-ресурсов. Обучающиеся сдали планы уроков на оценивание. Сауле Р. получила неудовлетворительную оценку. Сауле Р. с конспектом подошла к преподавателю и поинтересовалась: «Почему неудовлетворительная оценка?» Преподаватель ответила, что в плане урока отсутствуют активные методы обучения, урок «сухой и скучный». Сауле Р. начала доказывать, что в уроке есть активные методы обучения. Завязался спор между преподавателем и Сауле Р.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Проанализируйте ситуацию.
- 3 Какие ошибки и кем допущены в данной ситуации?
- 4 Какова причина этих ошибок?
- 5 Предложите пути решения выхода с ситуации.

Кейс к ПМ 11 – № 9

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Мастер производственного обучения раздал студентам индивидуальное задание по теме урока. Задание оформить в конспект и защитить работу у доски. Мастер проводил опрос и вызвал к доске слабого студента. Студент не смог защитить работу, но в конспекте задание записано последовательно и подробно.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Предложите способы, оценивания студента в данной ситуации.
- 3 Объясните причины того, что повлияло на сложившуюся ситуацию?

Кейс к ПМ 11 – № 10

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Группа на практике в учебной мастерской. Большинство студентов справляются с заданиями и практической работой на оценку хорошо и отлично. Это говорит о профессионализме мастера и высоком рейтинге. Один студент очень слабый не справляется с практической работой. Мастер принимает решение помочь студенту и выполнить его работу, тем самым рейтинг мастера не упадет.

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте ситуацию
- 2 Почему он так поступил? Правильно ли он поступил?
- 3 Предложите решение.
- 4 Как повели бы Вы в данной ситуации?

Кейс к ПМ 11 – № 11

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Вас только что назначили на должность директора маленькой по величине компании. В наследство от предыдущего директора вам остался штат из семи сотрудников, профессиональная подготовка которых не устраивает вас. Следует отметить, что на низком уровне находится не только их квалификация, они привыкли выполнять лишь технические функции, и практически лишены мотивации к профессиональному развитию. При этом обновить штат вы не можете, поэтому приходится работать с тем, кто есть. Ведь не вам же выполнять всю работу! Добейтесь того, чтобы штат вашей компании стал удовлетворять необходимым требованиям качества выполнения задач [64].

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте ситуацию и предложите решение.
- 2 Определите круг профессиональных знаний, умений и навыков, которыми должны владеть ваши подчиненные.
- 3 Создайте систему критериев оценки качества работы.

ПМ 12. Осуществление взаимодействия с профессиональным сообществом и со всеми заинтересованными сторонами

Результат обучения: 1) Строить доброжелательные взаимоотношения в ученическом и педагогическом коллективе и с родителями (лицами, их заменяющих)

Кейс к ПМ 12 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению

Вам известно, что успешность педагогической деятельности мастера производственного обучения в значительной степени определяется наличием у него педагогических способностей и/или умений. Часто мастер производственного обучения изучает проблемы родителей в воспитании своих детей – студентов своей группы. К примеру, родители Артура К. очень озабочены тем, что в последнее время сын очень изменился, мало общается с близкими людьми, молчит, подолгу о чём-то думает. На все вопросы родителей отвечает уклончиво, либо вообще уходит от ответов. Родители склонны думать, что он страдает, но причины скрывает.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации. Раскройте возможные причины поведения обучающегося.
- 2 Как поступить в такой ситуации?
- 3 Зачем мастеру производственного обучения знания психолого-педагогических способностей личности обучающихся?

Кейс к ПМ 12 – № 2

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению

В моей группе была студентка, Мира Т., которая в течение нескольких месяцев учебного года пропускала занятия. В беседе студентка объясняла, что пропускает занятия по уважительной причине, о которой не хотела никому в колледже рассказывать. Документов или справок, подтверждающих уважительный характер её пропусков, Мира не предоставляла. Я, как мастер производственного обучения, в обязанности которого входит и воспитательная деятельность, неоднократно пытался выяснить у студентки и её родителей причины пропусков занятий. Родители на контакт выходить не спешили, объясняя свои действия так «Сами разберёмся и Вас поставим в известность». Мира Т. училась на 2 курсе. В мае ей должно было исполниться 18 лет и, хотя она очень хотела учиться по выбранной профессии, всё же решила, что если не сможет сдать все задолженности по учебным дисциплинам, то «бросит» колледж. Приближался конец учебного года. Студентка имела мало шансов вовремя сдать свои задолженности в связи с пропусками. Была высокая вероятность её неаттестации по учебным дисциплинам и дальнейшего отчисления из колледжа в связи с неуспеваемостью. Для выяснения всех обстоятельств я, всё-таки, нашёл способ встречи с мамой Миры Т. Между нами

состоялся «серьёзный разговор» по поводу обучения её дочери в колледже в течение прошедших 2 лет, отсутствия Миры на занятиях на 2 курсе и, в связи с этим, неуспеваемостью; по поводу выявления причин отсутствия на занятиях, их последствий на дальнейшее обучение и будущую жизнь без любимой профессии. Я отметил все положительные стороны Миры, её стремление к получению выбранной профессии. Предположил, что возможно, в семье знают истинную причину её пропусков и предложил маме найти выход из создавшейся ситуации с её дочерью. После такого разговора, мама категорично заявила мне, что я слишком плохо знаю её дочь: «Она всё время врёт. И в школе такая же была. Я устала от её вранья. Нет у неё уважительных причин не посещать занятия в колледже. Гуляет где-то во время занятий. В её поведении дома ничего не изменилось, она такая же, как и раньше была. Я не заметила каких-то изменений в ней. Если не сдаст задолжности – отчисляйте её из колледжа. Я здесь бессильна. Ей скоро 18 лет. Пусть сама думает о своём будущем». После разговора с матерью Миры Т., мне ещё более захотелось выяснить причины пропусков занятий, чтоб помочь студентке продолжить обучение и получить профессию. Позже выяснилось, что Мира Т., действительно пропускала занятия по уважительной причине – она проходила лечение в поликлинике по поводу некоторого косметического дефекта у неё. Мама её «комплексы» не воспринимала серьёзно, и девушка начала решать свою проблему самостоятельно и в одиночестве. Через год Мира Т. успешно закончила колледж и в настоящее время работает по профессии, о которой мечтала с детства.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации.
- 2 Раскройте возможные методы, способы и приёмы мастера производственного обучения для содействия решению проблемы обучающегося.
- 3 Зачем мастеру производственного обучения знания психолого-педагогических способностей личности обучающихся?

Результат обучения: 2) Вовлекать студентов на дополнительное обучение, кружки для развития профессиональной компетенции по выбранной специальности

Кейс к ПМ 12 – № 3

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Мастер производственного обучения вовлекает студентов в кружковую деятельность. Предложила всем принять участие, объяснив, что эти знания и умения им пригодятся на уроке производственного обучения. Самые отстающие студенты отказались принять участие, аргументируя тем, что у них не будет хватать времени на выполнения домашнего задания.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации. Раскройте возможные причины поведения обучающегося.
- 2 Как поступить в такой ситуации?
- 3 Зачем мастеру производственного обучения знания психолого-педагогических способностей личности обучающихся?

Кейс к ПМ 12 – № 4

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

При проведении занятия кружка технического творчества двое студентов получили домашнее задание: разработать новый технологический прием выполнения работы и представить его на открытом занятии кружка. Студенты очень ответственно отнеслись к работе, несколько раз приходили на консультацию, отработывали новый приём выполнения работ. Мастер производственного обучения, руководитель кружка, предупредили об ответственности и важности проведения открытого заседания кружка. Однако в день открытого заседания кружка один из студентов не пришёл по неизвестной причине. Другой студент – в растерянности и не знает, как выйти с этой ситуации.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психолого-педагогическую оценку ситуации. Раскройте возможные причины поведения обучающегося.
- 2 Какие решения, действия, шаги предприняли бы вы в данных обстоятельствах, если бы оказались непосредственным участником описываемых событий?

Результат обучения: 3) Взаимодействовать с коллегами и социальными партнерами для обмена профессиональным опытом

Кейс к ПМ 12 – № 5

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению

Через несколько месяцев выпускники колледжа начнут искать работу. Многие сталкиваются с тем, что полученные в колледже знания и навыки не всегда соответствуют предъявляемым работодателями. Меняется техника, технология, производственные функции. В итоге, вчерашним студентам на новом рабочем месте вновь приходится переучиваться, осваивать новые незнакомые им профессии.

Способствовать решению этой проблемы мог бы мониторинг квалификационных требований к работникам тех или иных профессий.

Для определения требований работодателей к компетенции выпускников колледжа как будущих квалифицированных рабочих мастер производственного обучения проводит интервьюирование представителей предприя-

тия – социального партнёра. Интервью надо провести с тремя работниками предприятия: начальником участка, наставником, рабочим, имеющим 5 квалификационный разряд по профессии.

Для проведения интервью с представителями предприятий – работодателями мастеру необходимо тщательно подготовиться, обучиться технике проведения интервью [63].

Задания и вопросы:

1 В форме ролевой игры представьте диалог мастера производственного обучения с каждым из 3-х представителей предприятия.

2 На что должно быть нацелено обучение технике проведения интервью?

3 У кого следует брать интервью?

4 Дайте некоторые общие советы относительно проведения интервью.

Кейс к ПМ 12 – № 6

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

Современная система ТиПО должна реагировать на быстроменяющиеся потребности рынка труда. Роль обучения состоит в том, чтобы помочь каждому полностью развивать свои индивидуальные способности (статья 3, Закон РК «Об образовании»). Основная цель преподавателей и мастеров производственного обучения заключается в подготовке компетентных людей, обладающих адекватными умениями и навыками для удовлетворения потребностей рынка труда. Что ожидает от такого мастера производственного обучения общество, директор, семья, коллеги, студенты, лично он сам?

Задания:

1 Дайте ответы от шести групп «Общество», «Директор», «Семья», «Коллеги», «Студенты», «Я сам». Предлагаемую модель рыбы (рисунок 12) нарастите основными понятиями и характеристиками [54].

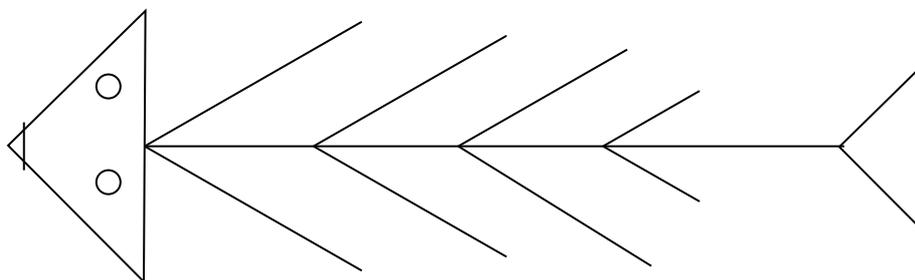


Рисунок 12 – Модель рыбы

Предлагаемые решения

Ожидаемые качества мастера производственного обучения.

Что ожидает общество от идеального мастера производственного обучения?

- Патриотизма
- Здоровья
- Подготовки конкурентоспособного специалиста
- Качества обучения

Что ожидает директор от идеального мастера производственного обучения?

- Ответственности
- Здоровья
- Дисциплины
- Отличной работы

Что ожидает семья от идеального мастера производственного обучения?

- Любви и заботы
- Заработной платы
- Уважения и поддержки в старости

Что ожидают коллеги от идеального мастера производственного обучения?

- Уважения
- Порядочности
- Взаимопомощи
- Профессионализма

Что ожидают студенты от идеального мастера производственного обучения?

- Взаимоуважения
- Компетентности
- Справедливости в оценке знаний

Что ожидаю я лично от себя?

- Востребованности
- Повышения уровня квалификации
- Карьеры
- Хорошей заработной платы

Резюме. Мы ожидаем от себя – быть суперуспешными. Общество ожидает от нас супер вклада. Ожидания директора тоже завышены. Это идеальный вариант. Это то, к чему мы должны стремиться.

Кейс к ПМ 12 – № 7

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

При проведении «Круглого стола» с социальными партнерами была дана ситуация для студентов: «Вам надо распродать склад швейного произ-

водства. Теплую женскую одежду «в не сезон», в мае. Бюджет ограничен, а в наличии только фотографии товара из швейного цеха».

Задание

- 1 Проанализируйте ситуацию.
- 2 Предложите решение.

Кейс к ПМ 12 – № 8

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Выпускница колледжа, швея, пришла устраиваться на работу в ателье по индивидуальным заказам. Работодатель предложила ей выполнить задание, чтобы увидеть качество полученного изделия и владение выпускницей колледжа компетенциями швеи 3 разряда. Швея, при обработке воротника получила дефект, воротник с уголками разной формы. Швея считает, что дефект произошел из-за некачественного кроя. Технолог считает, что дефект произошел из-за не правильной обработки воротника, не соблюдены технологические условия [64].

Задания и вопросы:

- 1 Сделайте свой выбор и обоснуйте его.
- 2 Определите, что могло послужить причиной возникновения дефекта?
- 3 Как вы будете устранять дефект?

Кейс к ПМ 12 – № 9

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

На встрече с социальными партнерами студентам была предложена ситуация. Вы являетесь директором нескольких ателье в городе Темиртау. Одно ателье терпит убытки, клиентов практически нет, «чеки маленькие», аренда помещения большая. Вам предложили две ситуации, чтоб восстановить работу ателье:

- 1 Клиенты выбирают вас среди множества конкурентов.
- 2 Вы выбираете из клиентов с кем работать, а с кем не работать.

Вопросы:

- 1 Какую из ситуаций вы выберете, обоснуйте?
- 2 Каким способом вы будете привлекать клиентов?
- 3 Каким способом вы будете выбирать клиентов?

Кейс к ПМ 12 – № 10

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Клиентке срочно понадобилось платье на свадьбу. Сходили, выбрали ткань (есть такая бесплатная услуга). Сшили платье за 3 дня. Платье сложное, шьют его минимум неделю. Помимо этого заказа ещё есть другая работа, заказы перенесли «на потом», чтобы сшить платье на свадьбу. Когда клиентка пришла забирать свадебное платье, она примерила его, ходила, сидела в платье минут 30, чтобы проверить удобно ли ей в нем. В итоге клиентка была переполнена эмоциями радости. Через несколько часов на телефон швеи стали приходить смс от этой клиентки, в которых она сообщала, что ее не устраивает длина, что платье вообще ей не подходит, и она его хочет вернуть.

Задания и вопросы:

- 1 Дайте психологическую оценку ситуации.
- 2 Раскройте возможные причины поведения клиентки.
- 3 Что посоветовали бы вы участниками ситуации, если бы оказались ее свидетелем?
- 4 Кому и как следовало поступить?
- 5 Предложите способы, позволяющие успешно выйти из данной ситуации.

Кейс к ПМ 12 – №11

Кейс предлагается использовать при диагностике коммуникативной компетентности, умений вести переговоры, добиваться поставленной цели.

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Выполните задание в течение 15 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Арсен (А) руководит молодежной организацией. Борис (Б) курирует все учебно-образовательные проекты этой организации и возглавляет отдел учебно-образовательных проектов в данной организации. (Б) и (А) учились в одной группе в университете и работают вместе более 3 лет, у них хорошие отношения, хотя (А) уже 2 года является официальным начальником (Б).

8 месяцев назад в отдел (Б) пришла новая сотрудница, целеустремленная, подающая надежды Виктория (В). Она себя очень хорошо зарекомендовала на рабочем месте, к тому же у нее высшее управленческое образование в области менеджмента. Подчиненная (Б) произвела на него сильное впечатление (вызвала симпатию, и у них завязались личные отношения). При устройстве в отдел Вике было обещано первичное повышение зарплаты через полгода по первым результатам её труда и последующий пересмотр контракта через год. (Б) ценит работу Виктории очень высоко, считает её лучшей из новичков в команде. Зарплата в отделе варьируется (например, от 15 000 тенге до 30 000). Недавно (В) добилась получения гранта, позволяющего организовать учебные программы для лагеря «Лидер XXI века», что позволило организации закупить кое-что из оргтехники для проведения семинаров.

Бухгалтер организации – Дарья (Д) – однажды видела, как (В) садилась в машину (Б). Она подозревает об отношениях (В) и (Б). (Д) питает глубокую

симпатию к (Б). Кроме того, она заинтересована в повышении зарплаты своей подруге Галине (Г), которая пришла в организацию на 2 месяца раньше (В). (Г) также зарекомендовала себя как отличный работник, помимо того, она одинокая мать, воспитывающая 3-летнего сына. Но в отличие от (В), (Г) не имеет таких материально ощутимых достижений. Определите позицию (А). Выстройте систему аргументов для роли (Б) [67].

Задание

Разыграйте переговорную ситуацию.

Роль (Б): Вы собираетесь идти на переговоры с (А), потому что Вы хотите устроить (В) существенное повышение заработной платы, ведь большинство сотрудников в отделе получают значительно больше неё, к тому же у Вас с ней личные отношения, которыми Вы очень дорожите. Учитывайте и то, что по сложившейся практике какие-либо отношения между сотрудниками одного отдела не приветствуются и в Ваших же интересах об этом умолчать.

Обычно в организации практикуется увеличение зарплаты на 5%, но возможно и 10% увеличение, а иногда (в редких случаях) повышение достигало 20 или 30%. Вы готовы увеличить зарплату (В) настолько, насколько позволит (А).

Роль (А): Все начальники подчиненных Вам отделов пытаются «выбить» из вас как можно больше денег, для организации же важна максимальная экономия средств. Обычно, если Вы и соглашаетесь на повышение, оно не превышает 8%. Ваша задача – сэкономить средства организации, насколько это возможно. К тому же Вы не знаете про личные отношения (Б) и (В). При решении важных финансовых вопросов Вы всегда прислушиваетесь к мнению (Д).

Кейс к ПМ 12 – №12

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Инженера-программиста вызвал к себе начальник отдела и сказал, что предстоит сложная работа – придется посидеть недельку-другую сверхурочно. «Пожалуйста, я готов, – сказал инженер, – дело есть дело». Работу принес старший технолог. Он сказал, что надо рассчитать управляющую программу на станок для изготовления сложной детали. Когда рабочий день приблизился к концу, инженер-программист достал чертеж, чтобы приступить к работе. В это время к нему подошел непосредственный начальник и поинтересоваться, что за работа. Услышав объяснение, он официально потребовал: «Категорически запрещаю выполнять эту работу... Задание самого начальника отдела? Пусть дает его через меня». Через некоторое время старший технолог поинтересовался, как идут дела. Узнав, что все осталось на месте, он резко повысил голос на инженера-программиста: «Для тебя распоряжение начальника отдела ничего не значит? Все отложи, будешь считать в рабочее время!» [68].

Задания и вопросы:

1 Внимательно вчитайтесь в проблемную ситуацию и ответьте на вопросы: Каков характер задания поступил к программисту? Почему задание было отменено непосредственным начальником? Как должен был поступить инженер-программист?

2 В чем заключается причина конфликта?

3 Как выйти из данного конфликта?

Кейс к ПМ 12 – №13

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 8 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

На встрече с социальными партнерами студентам было дано задание. Вы отработали на швейной фабрике несколько месяцев после окончания колледжа, и тут Вас вызывает начальник и предлагает поехать в филиал швейной фабрики города Шымкент и помочь им наладить производство продукции. Накануне Вас вызвал отдел кадров, и предложили поехать на курсы повышения квалификации в город Алматы.

Задания и вопросы:

1 Какой путь самый верный вы выберете для продвижения карьерного роста?

2 Какие решения, действия, шаги предприняли бы вы в данной проблеме?

3 Объясните причины того, что повлияло на сложившуюся ситуацию?

Кейс к ПМ 12 – №14

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 8 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

Вы являетесь руководителем крупной фабрикой. Вам требуется техник – технолог. Собеседование и испытательный срок прошли три кандидата со следующими профессиональными и личными характеристиками.

Ирина Д. имеет очень хорошие профессиональные навыки и большой послужной список, организована и аккуратна, но в общении с коллегами проявляет грубость и недоброжелательность.

Екатерина И. имеет профессиональные навыки на довольно высоком уровне. Она вежлива, общительна и дружелюбна, как с администрацией, так и с коллегами. Аккуратна и организована, но при этом не умеет хранить секреты фабрики и много разговаривает по телефону с посторонними людьми.

Дмитрий В. за испытательный срок показал себя воспитанным и добро-совестным. Дружелюбен и тактичен в общении, но профессиональные навыки недостаточные. Не умеет адекватно реагировать на возникшие проблемы.

Задания и вопросы:

1 Проанализируйте ситуацию.

- 2 Кого Вы примете на должность техника-технолога?
- 3 Обоснуйте свое решение.

Кейс к ПМ 12 – №15

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 8 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Молодой специалист пришел, устраиваться на работу. Работодатель предлагает решить сложную ситуацию. Клиенты, которые остались недовольны качеством оказанных услуг частных портных, настроены по-разному. Одни настроены решительно и просят разобраться в случившейся ситуации. Другие просто ставят в известность, что в ателье плохие неквалифицированные мастера, и размещают негативную информацию на сайтах об этом ателье. Третьи безропотно оплачивают услугу и молча уходят, хотя прекрасно знают, что эту вещь они никогда не оденут. Не так они ее себе представляли, получилось не то, что хотелось. Ситуации бывают самые различные [69].

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте ситуацию.
- 2 Как следует поступить директору ателье?
- 3 Как бы Вы себя повели в данной ситуации?
- 4 Дайте советы клиентам.
- 5 Дайте совет работникам ателье.

2.3.2 Примеры кейсов для конкретной специализации

В данном подразделе учебного пособия приводятся примеры кейсов по профессиональным модулям специализации в соответствии с актуализированным типовым учебным планом и программой по специальности 0104000 – «Профессиональное обучение (по отраслям)» специализации «Программное обеспечение вычислительной техники», разработанной на основе модульно-компетентного подхода. Данная специализация представлена следующими профессиональными компетенциями:

- ПК 02. Подготовить к работе и настроить аппаратное обеспечение, операционную систему и периферийные устройства персонального компьютера.
- ПК 03. Производить монтаж и настройку локальных и глобальных компьютерных сетей.
- ПК 04. Выполнить работы с прикладным программным обеспечением.
- ПК 05. Использовать языки программирования и инструментарий для разработки программного обеспечения.
- ПК 06. Проектировать базы данных.
- ПК 07. Применить средства и методы защиты программных продуктов и персонального компьютера.

Профессиональные компетенции осваиваются обучающимися при изучении соответствующих профессиональных модулей с получением результатов обучения.

Представленные примеры кейсов могут быть использованы на занятиях теоретического и/или производственного обучения как преподавателями, мастерами производственного обучения, так и студентами.

В одном из примеров заданий в кейсах приведен пример критериального оценивания ответов обучающихся, который может быть применен преподавателями и мастерами производственного обучения.

ПМ 02. Настройка аппаратного, программного обеспечения и периферийных устройств персонального компьютера

Результат обучения: 1) Устанавливать и производить настройку операционных систем

Кейс к ПМ 02 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Последнее десятилетие особенно насыщено разного вида операционными системами. Можно остановиться только на семействе Windows: Windows 7, Windows 8, Windows 10.

Как говорится: «10 vs 7»

Если ориентироваться на мобильные приложения, то разумнее остановить свой выбор на «10»: т.к. Windows 10 оптимизирована и под монитор, под тачскрин, чего в Windows 7, конечно, не было.

Другое отличие Windows 10 от Windows 7 – функция поиска. Поиск в Windows 7 позволяет искать файлы и приложения на локальном компьютере. В Windows 10 ареал поиска расширяется: пользователь может напрямую с рабочего стола осуществлять поиск в Интернете, а также в магазине приложений Windows Store. Кроме того, в новой системе есть голосовой поиск, осуществляемый при помощи помощника Cortana.

Еще одно отличие – управление файлами. И Windows 7, и Windows 10 используют Проводник, но в новой системе он значительно более удобен и информативен. Проводник в Windows 10 имеет «ленту» функций, как современный Microsoft Office, а окна копирования и вставки отображают скорость операции в виде графиков.

Большое различие между двумя системами составляют уведомления. В Windows 7 каждое приложение выбрасывает свои всплывающие окна на экран, плюс к тому, есть область уведомлений в нижнем правом углу экрана. В «десятке», в свою очередь, все уведомления системы и приложений собраны в одной ленте и, кроме того, упорядочены по времени.

А как быть с: «10 vs 8»?

Если рассмотреть следующие параметры:

- время загрузки,

- интерфейс,
- стабильность,
- корпоративные возможности,
- безопасность,
- мобильность,

можно прийти к определенным выводам.

Так, на какой ОС остановить свой выбор?

Задания и вопросы:

1 Предложите способ выбора операционной системы, наиболее подходящей для выбора мобильного или стационарного оборудования.

2 Какие параметры регламентируют выбор операционной системы?

3 Какие параметры, по-вашему, могут быть определяющими при выборе операционной системы для использования в качестве игрового окружения?

4 Какие параметры, по-вашему, могут быть определяющими при выборе операционной системы для использования в качестве поддержки графического ПО?

Кейс к ПМ 02 – № 2

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Для безотказной работы персонального компьютера необходима установка драйверов оборудования.

Драйвера могут быть установлены разными способами:

- В интернете произвести самостоятельный поиск и выбор необходимых драйверов;

- Использовать регулярно обновляющийся набор утилит и различного ПО под названием Driver Pack;

- Использовать онлайн установку необходимого программного обеспечения, применяя программу DriverHub.

Все три способа, так или иначе, используют интернет.

Самый простой, с точки зрения привлечения сторонних разработчиков, но не самый простой, с точки зрения использования клиентом, конечно же является первый способ. Установка современного оборудования настолько упрощена, что достаточно иметь интернет-соединение, и все проблемы решены.

Наиболее сервисным является третий способ, т.к. он обладает наименьшими трудозатратами. Но первый и второй являются более автономными, т.к. после скачивания необходимого программного обеспечения оно становится локальным и может быть без помех использовано даже при отсутствии соединения с интернетом.

Использование второго способа сопряжено с неудобством: Driver Pack имеет существенные размеры – 17 Гб. Хотя, сейчас Driver Pack стал очень похож на DriverHub: онлайн установка производится при наличии интернет-соединения. И отличие между ними состоит в том, что для использования второго способа нужно скачать и установить на компьютере локальное приложение, для использования третьего способа нужно иметь только интернет-соединение.

Какой способ наиболее предпочтителен?

Вопросы:

- 1 Какой способ наиболее предпочтителен при редком использовании?
- 2 Какой способ наиболее предпочтителен при частом использовании?
- 3 Каким способом лучше пользоваться при первой установке оборудования, при обновлении драйверов?

Результат обучения: 3) Выполнять оптимизацию операционной системы, программного обеспечения

Кейс к ПМ 02 – № 3

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Система ввода-вывода информации, наряду с процессором и памятью — это одна из важнейших систем компьютера. И расположенные в системном блоке порты ввода-вывода являются важнейшей частью архитектуры персонального компьютера.

Порты ввода-вывода представлены в персональном компьютере в большом количестве (здесь они носят названия разъемов). И, конечно же, у каждой группы разъемов свои предназначения.

Рассмотрим следующие порты ввода-вывода в персональном компьютере:

- параллельный порт;
- последовательный COM порт;
- USB-порт;
- порт PCMCIA;
- разъемы на внутреннем устройстве ввода-вывода.

Студентам необходимо изучить назначения, свойства и группы, подключаемых к каждому из портов внешних устройств.

В составе компьютера могут уже быть некоторые устройства ввода-вывода, которые являются неотъемлемой частью персонального компьютера. И к этим внутренним устройствам также возможно подключение внешних, так называемых «оконечных» устройств, без которых внутреннее устройство ввода-вывода не может или не должно работать.

Вопросы:

1 Какие внешние устройства предпочтительнее подключать к параллельным портам?

2 Какие внешние устройства предпочтительнее подключать к последовательным портам?

3 Какие внешние устройства предпочтительнее подключать к USB-портам?

4 Какие оконечные устройства подключены к внутренним устройствам на Вашем персональном компьютере?

ПМ 03. Монтаж и настройка локальных и глобальных компьютерных сетей

Результат обучения: 1) Применять основы проектирования и создания локальных вычислительных сетей

Кейс к ПМ 03 – № 1

– Внимательно прочитайте ситуацию.

– Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 15 минут.

– Подготовьтесь к выступлению.

При поставке готового ПО на производство возникает вопрос: какую операционную систему использовать для серверной поддержки.

Наиболее часто используемые, в такой ситуации, ОС:

a) Windows Server;

b) Linux;

c) FreeBSD.

Для выбора необходимо оценить данные операционные системы с разных точек зрения:

1 стоимость;

2 сервисность обслуживания;

3 доступность вспомогательных ресурсов (репозитариев) при эксплуатации.

Пункт №3 для всех ОС зависит от наличия доступа к глобальной сети. В данном случае все рассматриваемые претенденты находятся в равных условиях.

Пункт №2 в большей степени можно связать с графическим интерфейсом и у позиций а) и б) его можно считать более развитым и продвинутым.

В пункте №1 позиция а) по отношению к остальным не выдерживает никакой критики: ОС Windows относится к проприетарному ПО.

Если исходить из материальных соображений, то позиции б) и с) находятся в равных условиях.

На какой ОС остановить свой выбор?

Задания и вопросы:

1 Предложите способ выбора операционной системы, наиболее подходящей для серверного использования.

2 Какие параметры регламентируют выбор операционной системы?

3 Какие параметры, по-вашему, могут быть определяющими при выборе операционной системы для использования в качестве сервера?

ПМ 04. Работа с прикладным программным обеспечением

Результат обучения: 2) Работать с пакетом прикладных программ

Кейс к ПМ 04 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Всем нам приходится – кому реже, кому чаще – повторять одни и те же действия и операции в Excel.

Любая офисная работа предполагает некую «рутинную составляющую» – одни и те же еженедельные отчеты, действия по обработке поступивших данных, заполнение однообразных таблиц или бланков и т.д. Использование макросов и пользовательских функций позволяет автоматизировать эти операции, перекладывая монотонную однообразную работу на плечи Excel.

Другим поводом для использования макросов в вашей работе может стать необходимость добавить в Microsoft Excel недостающие, но нужные вам функции. Например, функцию сборки данных с разных листов на один итоговый лист, разнесения данных обратно, вывод суммы прописью и т.д.

Задания и вопросы:

- 1 В чем заключается сущность макросов?
- 2 Каков процесс создания макросов в редакторе Visual Basic?
- 3 Опишите процедуру записи макросов макрорекордером.
- 4 Какова процедура использования и настройки макросов?

ПМ 05. Использование языков программирования и инструментария для разработки программного обеспечения

Результат обучения: 1) Разрабатывать основные критерии структуры жизненного цикла программы

Кейс к ПМ 05 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10-15 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Для разработки программного обеспечения (ПО) могут быть применены различные способы.

Язык UML предназначен для объектного моделирования ПО. Но в силу своей сложности он может вызывать так называемый «аналитический паралич», который заметно усложняет сам процесс моделирования.

Процесс ICONIX – это методология, основанная на языке UML, и которая поможет избавиться от вышеуказанного недостатка: «80% всех задач можно смоделировать с помощью 20% UML», т.к. необходимо выявить ми-

нимальное подмножество UML, которого было бы достаточно для работы над программным проектом.

Задания и вопросы:

- 1 В чем заключается сущность процесса ICONIX?
- 2 Опишите цепочку перехода от прототипа графического интерфейса пользователя к реализации его в виде кода.

ПМ 06. Проектирование баз данных

Результат обучения: 1) Спроектировать базу данных

Кейс к ПМ 06 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 45 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Директор автосалона столкнулся с проблемой организации продаж в своем салоне. Покупатели, обращающиеся в салон, обычно не сразу определяются с маркой автомобиля, а лишь указывают его желаемые характеристики. Так как в салоне представлены автомобили разных классов, отличающиеся по своим характеристикам и ценовой категории, то продавцам приходится предлагать клиенту большое множество вариантов. На что уходит очень много времени. Появились жалобы клиентов на долгое ожидание продавца-консультанта. Упали продажи, и уменьшилось количество посетителей автосалона. Директор автосалона принял решение организовать работу в автосалоне с использованием электронных баз данных. Он дал задание сотрудникам салона разработать и создать базу данных всех автомобилей, имеющихся в наличии, работать с клиентами при помощи создания запросов по их пожеланиям.

Задания и вопросы:

- 1 Как создание электронной базы данных автомобилей поможет улучшить работу автосалона?
- 2 Представьте себя сотрудниками автосалона. Предложите ваш вариант базы данных «Автосалон».

Применительно к рассматриваемому кейсу для оценки ответов на задание предложены следующие критерии и показатели оценки.

Критерии оценки:

- 1 Степень полноты и правильность решения задачи.

Показатели и максимальная оценка в баллах по первому критерию: база данных работает на любой платформе, корректно, не зависит – 2 балла; база данных работает только на определенной платформе – 1 балл; база данных не имеет функцию поиска, периодически зависит, база данных не разработана – 0 баллов.

- 2 Степень обоснованности (аргументация способа решения задачи).

Показатели и максимальная оценка в баллах по второму критерию: обоснование проведено верно, четко указаны способы проектирования базы данных – 2 балла; при разработке электронной базы данных обоснована

только актуальность ее разработки – 1 балл; обоснование отсутствует или содержит неточности применения специальной терминологии – 0 баллов.

3 Соответствие профессиональному стандарту.

Показатели и максимальная оценка в баллах по третьему критерию: обеспечено функционирование и информационной безопасности базы данных – 2 балла; недостаточно обеспечена бесперебойная работа базы данных – 1 балл; пропущены ключевые профессиональные действия в процессе разработки базы данных – 0 баллов.

Таким образом, оценка ответов составляет от 0 до 6 баллов.

Таблица 9 - Шкала оценки и уровни достижения образовательных результатов

Уровни	Оценка в баллах
Оптимальный	5-6
Допустимый	3-4
Критический	2-3
Недопустимый	меньше 2 баллов

На основе таблицы 9 можно сформулировать выводы.

Если результат выполнения кейса составляет от 5 до 6 баллов, то образовательный результат достигнут на оптимальном уровне. Если результат выполнения кейса составляет 3 или 4 балла, то результат достигнут на допустимом уровне. Если результат выполнения кейса составляет 2 или 3 балла, то результат достигнут на критическом уровне. Если результат выполнения кейса составляет меньше 2 баллов, то образовательный результат не достигнут [70].

ПМ 07. Средства и методы защиты программных продуктов и персонального компьютера

Результат обучения: 1) Управлять информационной безопасностью.

Кейс к ПМ 07 – № 1

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите ситуацию в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

У менеджера компании «Аскона» есть личный электронный ящик, также он пользуется социальными сетями (Вконтакте, Facebook и т.д.). При этом он закрывает браузер, не нажимая кнопку «Выход», использует Internet Explorer, имеет 1-2 несложных пароля на все ресурсы, выходит в сеть в основном с рабочего места иногда из дома. Менеджер – коммуникабельная, активная девушка, участница форумов. На сайтах регистрируется под ником «ТДК».

Студенты делятся на 2 группы: «Защитники» (Админы) и «Злоумышленники» (Хакеры).

Каждая команда сообразно своим интересам определяет для менеджера:

- риски по аспектам информационной безопасности: целостность, доступность, конфиденциальность;
- уязвимости;
- угрозы;
- уровень неприемлемого ущерба;
- контрмеры – политику безопасности (для защитников);
- порядок атак (для злоумышленников).

После обсуждения, студентам сообщается имя девушки и её ник (он виртуальный). Студенты выходят в Интернет, и кто первый успеет (найти почту, поменять пароли, сменить данные, чтоб не нашли другие и пр.), тот и победил.

Кейс к ПМ 07 – № 2

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

В понедельник утром в фирму «Альянс» поступил звонок от провайдера. Фирме отключили доступ к сети, потому что с адреса компьютера секретаря с 18.00 ч. до 22.00 ч. была совершена рассылка 2000 писем.

Секретарь фирмы – Самал, имеет несложный пароль, состоящий из цифр, по совету системного администратора часто меняет его, но, не придумывая новый, а переставляя цифры в старом, для запоминания приклеивает стикеры с паролем на монитор.

Вопросы:

- 1 Какие ошибки в информационном поведении сотрудницы?
- 2 Как действовать в данной ситуации?
- 3 Как избежать подобных ситуаций позднее?

Кейс к ПМ 07 – № 3

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 20 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Весьма опасны так называемые обиженные сотрудники – нынешние и бывшие.

В рекламном агентстве возник конфликт у коммерческого директора И.П. Дрога и работника технического отдела А.В. Верхолазов. Верхолазов занимался информационной безопасностью фирмы, имел доступ почти ко всем ресурсам, базам данных, знал все пароли, знаком с порядками в организации. Известно, что Верхолазов – человек замкнутый и обидчивый.

Задание: продумайте и составьте мотивационную беседу с сотрудником Верхолазовым о моральной подготовке при исполнении своих функциональных обязанностях.

Вопросы:

- 1 Чем опасен обиженный сотрудник?
- 2 Как обезопасить фирму от преднамеренного вредительства уволенного сотрудника?

Результат обучения: 2) Обеспечивать защиту персонального компьютера от вирусов.

Кейс к ПМ 07 – № 4

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите задание в течение 15 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

У журналиста-фрилансера возникли проблемы с программным обеспечением:

- 1 Большинство программ перестают работать и «вылетают» с критической ошибкой.
- 2 Загрузка в безопасном режиме невозможна.
- 3 Сайты kaspersky.ru, drweb.ru, viruslist.ru и пр. не загружаются.
- 4 Значительно снизилась производительность компьютера. Он решил, что это – результат деятельности вируса.

Участникам обсуждения предлагается по симптомам определить, что за вирус, как его лечить.

Пример решения:

1 Отключаем сеть, т.е. отключаем ADSLm Dial-up, LAN – любые сетевые подключения.

2 Идем к неинфицированному компьютеру, т.к. на инфицированном компьютере не удастся получить доступ к сайту, и скачиваем Dr.Web CureIt. Это бесплатное приложение, которое может работать даже без установки. Скачанное приложение по возможности записываем на CD/DVD или флешку с защитой – дабы вирус не мог испортить программу. Если испортит – вместо приветственного окошка вы увидите окно стандартного распаковщика WinRAR SFX.

3 Чиним реестр с помощью установки ключа. Соглашаемся с внесением изменений в реестр.

4 Загружаемся в безопасном режиме, удерживая длительное время сразу после включения компьютера клавишу F8. Должно появиться меню с выбором вариантов загрузки. Нам нужен «Безопасный режим».

5 Лечим компьютер от вирусов. Для этого вставляем диск с записанной программой Dr.Web CureIt! и проводим полную проверку компьютера.

6 Перезагружаемся в обычном режиме.

7 Вновь проводим полную проверку.

8 Устанавливаем нормальный антивирус со свежими базами.

Кейс к ПМ 07 – № 5

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Студент отделения информатики был удивлен, заметив, что во время прослушивания определенного аудиофайла, активируется запуск браузера Internet Explorer, который переходит на страницу Интернета, где пользователю предлагается скачать и установить некий файл, выдаваемый за кодек со странным названием и расширением. Студент несколько раз отвергал установку. Студент описал происходящее на форуме сайта Virusov.net.

Вопросы:

- 1 Что узнал студент?
- 2 Какой это вирус?
- 3 Что делает вирус? Чем опасен вирус, к чему приводит заражение вирусом?

Кейс к ПМ 07 – № 6

- Внимательно прочитайте ситуацию.
- Обсудите и ответьте на поставленные вопросы в течение 10 минут.
- Подготовьтесь к выступлению.

Диасу пришло письмо с темой: «Лучшие рефераты» тело письма пустое, почтовое вложение – иконки HTML-документа Internet Explorer.

Позднее Диас заметил на дисках новые файлы C:\ADMIN.DLL, D:\ADMIN.DLL, E:\ADMIN.DLL, а также существование файла README.EML. Неожиданное наличие открытых общих сетевых ресурсов, несколько раз случалась перегрузка сети [71].

Вопросы и задания:

- 1 Определите вид данного вируса.
- 2 Какими антивирусными программами можно лечить вирус в конкретной ситуации?

2.3.3 Методическая разработка уроков теоретического и производственного обучения с использованием метода кейс-стади

Одной из новых форм эффективных технологий обучения является проблемно-ситуативное обучение с использованием кейсов. Как уже, неоднократно, говорилось выше, внедрение учебных кейсов в практику современного образования является весьма актуальной задачей [72], поэтому рассмотрим методические рекомендации по организации работы над кейсом в группе.

- 1 Состав подгруппы (команды) формируется самими студентами по их желанию.

2 Каждая команда выбирает руководителя. Работа руководителя включает: фиксацию всех идей, высказанных в ритме мозговой атаки; не допускает критики идей, группирует высказывания; организовывает работу в подгруппе. После завершения работы по теме занятий руководитель подгруппы делает доклад в пределах 10 мин. о результатах работы своей подгруппы.

3 Каждая подгруппа выполняет одну тему в течение всего практического занятия.

Подгруппы состязаются между собой, представляя разные команды.

4 Последовательность обсуждения:

– обсуждение полученной вводной информации, содержащейся в кейсе;

– обмен мнениями и составление плана работы над проблемой;

– работа над проблемой (дискуссия);

– выработка решений проблемы;

– дискуссия для принятия окончательных решений;

– подготовка доклада;

– аргументированный краткий доклад.

Ниже приведены рекомендации студентам по подготовке к занятию с использованием метода кейс-стади.

Подготовка к обсуждению в аудитории

В ходе подготовки к занятию необходимо тщательно изучить ситуацию, проанализировать предлагаемый материал и сделать для себя предварительные выводы. Задача студентов – самостоятельно провести обстоятельный анализ ситуации.

Приведём примерную схему подготовки к обсуждению ситуации на семинаре.

1 Просмотрите материал ситуации, не углубляясь в детали.

2 Прочтите ситуацию внимательно, на этот раз, обращая внимание на все факты и обстоятельства.

3 Ознакомьтесь с материалами, представленными в рисунках и таблицах.

4 Определите стратегические задачи и проблемы.

5 Примените концепции, методики и подходы дисциплины, которые вы изучили.

6 Подкрепляйте свою точку зрения и мнение фактами и аргументами.

При работе в подгруппе (команде) каждому участнику рекомендуется придерживаться следующих правил:

– активно принимать участие в высказывании идей и в обсуждении;

– терпимо относиться к мнениям других участников;

– не прерывать того кто говорит, давать ему возможность полностью высказаться;

– не повторяться вслух;

– не манипулировать неточными или неверными сведениями для того, чтобы приняли Вашу точку зрения;

- помнить, что каждый участник имеет равные права;
- не навязывать своего мнения другим;
- четко формулировать свое окончательное мнение (устно или письменно).

Представление результатов работы по темам

Для представления результатов рекомендуется подготовить на одной странице резюме в виде выводов (текст, графики, таблицы).

Выступление руководителя должно быть в пределах 10 минут, а предварительно на доске записываются основные результаты работы.

Остальные подгруппы являются слушателями и оппонентами выступающего, а затем оценивают доклад руководителя подгруппы.

Обсуждение темы заканчивается подведением итогов преподавателем.

Методические рекомендации по организации работы с кейсом для преподавателя [73]:

1 Желательно выбирать группу, состав которой однородный, т.е. обучающиеся имеют примерно одинаковый уровень знаний и умений.

2 Группа разбивается на отдельные подгруппы. Формирование подгрупп студенты осуществляют самостоятельно, на добровольной основе. В состав подгруппы может входить от 4 до 6 человек. Предпочтение отдается четному числу участников.

3 Каждая подгруппа выбирает своего ответственного, который будет координировать ее работу.

4 Работать над кейсом в условиях строгой дисциплины нельзя, так как во многом это процесс творческий. Преподаватель в этом случае лишь координирует работу студентов. В каждой подгруппе необходимо стремиться создавать условия самодисциплины и самоорганизации. Одна из задач преподавателя заключается в обучении студентов культуре общения и ведения дискуссии.

5 Размещение студентов в подгруппе надо стремиться сделать таким, чтобы у каждого обучающегося был потенциальный собеседник.

6 Преподавателю, во время работы группы с кейсом, можно подходить к подгруппам, слушать ход обсуждения, иногда воодушевлять обучающихся, но ни в коем случае не делать никаких комментариев относительно правильности решения [73].

Преподавателю надо всегда занимать нейтральную позицию.

Преподаватель выполняет здесь лишь две функции: регулирующую и корректирующую ситуацию, т.е. если обсуждение проходит неинтересно, направить его в нужное русло, в случае необходимости – снять напряжение в группе.

7 После общего обсуждения преподаватель возвращается к традиционной роли и подводит итоги занятия. Для этого следует вернуться к теоретическому материалу и напомнить его студентам, указать название темы или раздела, которые были закреплены с помощью данного кейса. Далее следует представить как развивались события в реальной ситуации, и обратить вни-

вание на то, что решения, принимаемые в практической ситуации, не всегда бывают наиболее оптимальными.

8 В решениях, представленных студентами, отметить сильные и слабые стороны. Причем по кейсу может быть принято несколько решений, если они обоснованы.

9 При использовании метода кейс-стади лучше не выставять оценки по балльной системе – достаточно отметить степень участия студентов в работе. Для выявления уровня подготовленности каждого обучающегося дополнительно к кейсу можно использовать метод тестирования по завершении изучения темы [73].

Рассмотрим пример занятия теоретического обучения с использованием метода кейс-стади.

Тема: Создание собственных публикаций в виде буклетов и помощью приложения Microsoft Publisher

Используемые технологии: кейс-стади

Оборудование: набор учебно-методических материалов (кейс) для самостоятельного изучения темы, мультимедиапроектор, персональный компьютер

Цели:

– Использовать заготовки публикаций, поставляемых с Microsoft Publisher, и модифицировать заготовку для создания собственной публикации.

– Развивать мотивацию к учению, овладению умениями работать с программным комплексом; умения работать в группах.

– Воспитывать культуру труда.

План занятия:

- 1) Организационный момент
- 2) Изучение нового материала
- 3) Выполнение задания кейса
- 4) Защита своей ситуации. Рефлексия
- 5) Домашнее задание: сделать вторую сторону буклета

Ход занятия:

1 Организационный момент (объявление темы, целей урока, мотивация).

2 Изучение нового материала:

- Знакомство с содержанием кейсов (приложение А);
- Самостоятельная работа обучающихся с кейсом (приложение Б);
- Дифференцированная помощь преподавателя.

3 Выполнение задания кейса.

Задание:

После окончания колледжа выпускник – он же молодой предприниматель решил открыть компьютерный магазин в одном из районов города. Перед молодым предпринимателем стоит выбор района города, который еще не охвачен сферой IT-услуг. Задача: помочь молодому предпринимателю выбрать район, наиболее подходящий для открытия компьютерного магазина.

Требуется выполнить заказ молодого предпринимателя: создать буклет о всех компьютерных магазинах города (выбор жеребьевкой), основываясь на сайтах имеющихся в городе компьютерных магазинов, отзывах клиентов. Условие: товары и/или услуги компьютерного магазина должны пользоваться спросом у населения.

Буклет представить общественности.

Содержание кейса:

- 1 Ситуационное задание;
- 2 Приложение А. Приложение Microsoft Publisher;
- 3 Приложение Б. Алгоритм работы с программой;
- 4 Приложение В. Задание: Проанализировать работу с программой Publisher.

Постановка проблемы. Разделение группы на подгруппы:

Ссылки для работы в подгруппах:

<https://alliance-tk.satu.kz/> – сайт ТОО «ALLIANCE COMPUTERS»;

<https://alser.kz/> – сайт компании «Alser»;

<https://www.sulpak.kz/> – сайт магазина бытовой техники «Sulpak»;

<https://www.technodom.kz/> – сайт магазина бытовой техники «Технодом».

Группа студентов выбирает руководителя подгруппы, 1 человека для работы над заданием, 1 поисковика, 1-2 дизайнеров.

Студенты знакомятся с кейсом, изучают материал, работают на компьютере – делают односторонний буклет. Свои работы загружают в общее сетевое хранилище. Делают отчет по работе, один член подгруппы отчитывается по заданию.

4 Защита своей ситуации. Рефлексия

5 Домашнее задание: сделать вторую сторону буклета.

Ниже в таблице 10 представлена разработка урока производственного обучения по теме «Выполнение накладных карманов» с использованием метода кейс-стади. Данный пример может быть использован в практической деятельности мастера производственного обучения.

Предлагаемый план урока производственного обучения может быть использован в педагогической деятельности преподавателей, мастеров производственного обучения и студентам в период профессиональной практики.

План урока производственного обучения

Мастер производственного обучения _____

Дата проведения _____

Таблица 10 – Разработка урока производственного обучения по теме «Выполнение накладных карманов»

1	Адресная категория	
1.1	Специальность, квалификация	0104000 «Профессиональное обучение (по отраслям)» 0104023 – Мастер производственного обучения, техник-технолог
1.2	Группа	Т-21
1.3	Курс	2 курс
1.4	Раздел	Поузловая обработка платьев, блуз, верхних сорочек, брюк, жилетов
1.5	Тема урока производственного обучения	Выполнение накладных карманов
1.6	Форма обучения	Индивидуальная, групповая
1.7	Тип и вид урока производственного обучения	Практическая работа Урок изучения новых трудовых приемов
1.8	Необходимо знать	<ul style="list-style-type: none"> - терминологию ручных, машинных, утюжительных работ; - технологию выполнения соединительных, краевых, отделочных швов; - технологию обработки отделочных деталей; - технологию обработки срезов деталей; - методику кейс-стади
1.9	Необходимо уметь	<ul style="list-style-type: none"> - читать инструкционно-технологические карты; - организовывать рабочее место; - работать инструментом; - различать терминологию машинных, ручных, утюжительных работ; - различать швы по названию и зарисовке; - выполнять соединительные, краевые, отделочные швы; - выполнять обработку отделочных деталей; - выполнять обработку срезов деталей; - анализировать конкретную ситуацию; - находить выход из затруднительной ситуации; - аргументировать собственную позицию; - эффективно работать как часть команды; - работать самостоятельно и творчески; - анализировать собственные действия; - планировать и выполнять действия, необходимые для выполнения задания;

		<ul style="list-style-type: none"> - внимательно слушать мастера производственного обучения; - задавать вопросы, подходящие для конкретной ситуации; - выбирать подходящую форму самопрезентации; - говорить чётко и ясно; - находить и получать информацию; - работать с соблюдением правил безопасного ведения работ; - применять знания основ геометрии; - осуществлять визуальный контроль качества выполненной работы
2	Цель	Приобретение профессиональных компетенций, профессионально-значимых навыков и личностных качеств
2.1	Профессиональные компетенции	<ul style="list-style-type: none"> - выполнять накладные карманы; - осуществлять ручную, машинную и влажно-тепловую обработку накладного кармана, соблюдая технические условия; - работать на разном швейном оборудовании; - планировать трудовые приёмы; - осуществлять организацию рабочего места; - соблюдать правила безопасного ведения работ; - осуществлять визуальный контроль качества выполненной работы
2.2	Профессионально-значимые навыки	<ul style="list-style-type: none"> - решать проблемы на рабочем месте; - соблюдать правила профессиональной этики; - работать самостоятельно и в команде; - рационально организовывать рабочее место; - контролировать свою работу; - планировать рабочее время; - самооценивать работу; - работать рационально и творчески; - работать на качество результата в соответствии с критериями
2.3	Личностные качества	Доброжелательность, внимательность, дисциплинированность, ответственность за выполняемую работу, само-и взаимоуважение, самоорганизованность
3	Ожидаемый результат	
3.1	Продукт деятельности	Презентация кейса; Образец накладного кармана на отрезке ткани; Зарисовка кармана

3.2	Критерии качества продукта	<ul style="list-style-type: none"> - расположение кармана по разметке; - соответствие размера кармана по лекалу; - качественная, ровная машинная строчка; - соответствие техническим условиям; - отсутствие дефектов; - эстетичный вид кармана; - внешний вид кармана соответствует заданию
3.3	Критерии процесса деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - чтение инструкционно-технологической карты; - соблюдение технологической последовательности; - соблюдение правил безопасного ведения работ; - самостоятельность работы команды в выполнении заданий; - экономное расходование материалов; - бережное отношение к инструменту и оборудованию; - владение инструментами и приспособлениями; - рациональное выполнение работы (организации рабочего места, планирования рабочего времени); - корректное и эффективное взаимодействие в команде и с вне её; - эффективная организация работы команды; - творческий подход к работе; - умение выхода из нестандартной ситуации, решение проблем на рабочем месте; - умение анализа собственных действий; - умение контроля выполненной работы; - умение самооценки выполненной работы; - работа на качество результата в соответствии с критериями; - применение терминологии
4	Фаза планирования	
4.1	Учебно-методические и справочные источники	<ol style="list-style-type: none"> 1) Кулешова Т. Технология швейных изделий. – Астана: Фолиант, 2008. – С. 61; 2) кейс-стади; 3) интернет ресурсы; 4) справочный материал; 5) инструкционно-технологические карты; 6) образцы карманов
4.2	Оборудование, приспособления, инструменты, материалы	<ul style="list-style-type: none"> - интерактивная доска; - меловая доска; - универсальные швейные машины; - специальные швейные машины; - утюг с парогенератором; - ручная игла, ножницы, линейка, мел, сантиметровая лента; - ткань;

		- лекало
4.3	Контролируемые моменты деятельности студентов	<ul style="list-style-type: none"> - проверка посещаемости; - эффективность и корректность взаимодействия в команде; - готовность (рабочее место, инструмент, спецодежда и др.) к занятию; - подготовка к выполнению работы; - соблюдение технологии выполнения работы; - соблюдение правил безопасного ведения работ; - расходование материала; - соблюдение технических условий; - соблюдение технологической последовательности выполнения работ; - проверка правильности выполнения трудовых приемов и операций; - проверка правильности ведения самоконтроля

5 Реализация плана, содержание и организация обучения, представлены в таблице 11.

Таблица 11 – Содержание и организация обучения на уроке производственного обучения

№ №	Основные этапы урока	Виды и последовательность действий мастера	Время (мин.)	Деятельность студентов			совместная работа мастера и студентов	Деятельность мастера			
				индивидуальная	коллективная	групповая		Консультация	Фасилитация	Инструктаж	Контроль
1	Этап ориентировки и планирования урока	1.1 Организационная часть	5								
		1.1.1 Проверка посещаемости и готовности к работе	1	+							+
		1.1.2 Разбивка группы на звенья (команды)	1	+		+			+		
		1.1.3 Сообщение темы и цели урока	1			+				+	
		1.1.4 Сообщения порядка органи-	2			+				+	

		зации занятия									
2	Этап выполнения работы	2.1 Вводный инструктаж	30								
		2.1.1 Актуализация теоретических знаний	5	+		+				+	
		2.1.2 Практический показ мастером трудовых приемов по теме занятия согласно инструкционной карте с соблюдением правил техники безопасности	15		+			+			
		2.1.3 Разбор практического задания по инструкционной карте	5			+			+		
		2.1.4 Инструктаж по технике безопасного ведения работ	3		+					+	
		2.1.5 Выдача кейсов (а). Задание по теме занятия в соответствующей ситуации (кейс)	1			+			+		
		2.1.6 Распределение обучающихся по рабочим местам	1			+			+		
		2.2 Текущий инструктаж	305								
		2.2.1 Самостоятельная работа: 1) организация рабочего места; 2) ознакомление с инструкционной картой; 3) выполнение практического задания-кейса; 4) разбор задания (практической со-	305	+		+			+		
		+		+			+		+		

	<p>ставляющей кейса) с использованием инструкционно-технологической карты;</p> <p>5) презентация кейса</p>									
	<p>2.2.2 Целевой об-ход:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проследить за своевременным началом работы обучающихся и организацией рабочих мест; - проверить правильность выполнения трудовых приемов работы; - проследить за соблюдением правил безопасности труда; - проверить правильность способов и приемов самоконтроля выполняемых работ; - проверить умение обучающихся пользоваться инструкционно-технологическими картами; - провести промежуточный контроль выполняемых обучающимися операций; - обратить внимание на самостоятельное выполнение работ обучающимися индивидуальная работа с обучающи- 		+		+					+

		мися; - оказать помощь неуспевающим обучающимся; - самоанализ; - уборка рабочих мест									
3	Этап оценки и анализа целей	5 Заключительный инструктаж	20								
		- Взаимооценка выполненных работ:	8				+				+
		- сообщить итоги урока производственного обучения; - дать оценку качества работы; - отметить лучшие работы; - указать ошибки студентов; - рекомендации студентам	10				+				+
		- домашние задание: сделать эскизы моделей женской, мужской, детской одежды с накладными карманами; описание моделей, назначение	2							+	

Пояснительная записка для обучающихся

Ваши задачи на уроке производственного обучения:

- выполнить задания, представленные в кейсе;
- оценить работу собственной команды и других команд.

Вы будете работать в звеньях (командах) по 4 человека.

Вы должны будете докладывать о результатах выполнения заданий, представленных в формате кейс.

Необходимую консультацию на всех этапах урока Вы можете получить у преподавателя (мастера производственного обучения).

Умения, которые вы получите на уроке производственного обучения:

- выполнять накладные карманы;

- осуществлять ручную, машинную и влажно-тепловую обработку накладного кармана, соблюдая технические условия;
- работать на разном швейном оборудовании;
- подбирать материалы по их назначению и условиям эксплуатации;
- качественно выполнить задания, при наличии ошибок исправлять их;
- соблюдать правила безопасного ведения работ;
- осуществлять визуальный контроль качества выполненной работы;
- решать проблемы на рабочем месте;
- соблюдать правила профессиональной этики;
- работать самостоятельно и в команде;
- рационально организовывать рабочее место;
- контролировать свою работу;
- планировать рабочее время;
- самооценивать работу;
- работать рационально и творчески;
- работать на качество результата в соответствии с критериями.

Как вам предстоит работать?

- 1 Необходимо внимательно выслушивать инструктаж мастера производственного обучения
- 2 Детально изучить Пояснительную записку.
- 3 Спланировать деятельность Вашей команды.
- 4 Ознакомиться с заданиями кейса.
- 5 Найти и изучить при необходимости теоретический материал для выполнения заданий кейса.
- 6 Выполнить практическое задание кейса индивидуально.
- 7 Провести самооценку выполненной работы участниками команды.
- 8 Коллективно в команде анализировать ситуацию, представленную в задании.
- 9 Выяснить: какие вам встретились затруднения; как вы их разрешили и т.д.
- 10 Представить анализ конкретной ситуации (кейс), в которой вы находились для выполнения практической части кейса.
- 11 Представить затруднения, которые вы испытали при выполнении кейса и пути выхода из затруднительной ситуации.
- 12 Представить практическую часть кейса.
- 13 Представить самооценку работы своей команды по кейсу.
- 14 Выслушать оценку результата вашей работы другими командами.
- 15 Выслушать оценку результата вашей работы по критериям мастером производственного обучения.
- 16 Результаты самооценки вашей работы представляет лидер команды, в течение 5 минут.
- 17 Внимательно слушать мастера производственного обучения, который подведёт итог занятию.

18 Участвовать в выставлении оценок за самопрезентации команд.

Требования к результату вашей работы:

- 1 Выполненные задания кейса.
- 2 Подобрать эффективный способ обработки кармана.
- 3 Подобрать материалы по их назначению и условиям эксплуатации.
- 4 Разработать лекала в соответствии с техническими условиями.
- 5 Соответствие размера кармана по лекалам.
- 6 Качественная, ровная машинная строчка.
- 7 Соответствие техническим условиям обработки.
- 8 Отсутствие дефектов.
- 9 Эстетичный внешний вид кармана.
- 10 Зарисовка кармана.
- 11 Внешний вид кармана соответствует заданию.
- 12 Презентация кейса.

Требования к процессу вашей работы

- 1 Чтение инструкционно-технологической карты.
- 2 Соблюдение технологической последовательности.
- 3 Соблюдение правил безопасного ведения работ.
- 4 Самостоятельность работы команды в выполнении заданий.
- 5 Экономное расходование материалов.
- 6 Бережное отношение к инструменту и оборудованию.
- 7 Владение инструментами и приспособлениями.
- 8 Рациональное выполнение работы (организации рабочего места, планирования рабочего времени).
- 9 Корректное и эффективное взаимодействие в команде и с вне её.
- 10 Эффективная организация работы команды.
- 11 Творческий подход к работе.
- 12 Умение выхода из нестандартной ситуации, решение проблем на рабочем месте.
- 13 Умение анализа собственных действий.
- 14 Умение контроля выполненной работы.
- 15 Умение самооценки выполненной работы.
- 16 Работа на качество результата.
- 17 Применения терминологии.
- 18 Работать на качество результата в соответствии с критериями.

Визитная карточка.

Команды придумывают название своего ателье, распределяют роли: директор, художник-модельер, закройщик, техник-технолог, контролер отдела технического контроля и т.д. Подготовить презентацию (регламент 2 мин.) Вашей команды в любой приемлемой для Вас форме (песня, девиз, четверостишие и др.).

Кейс 1

В ателье обратился мужчина, по специальности электрик, заказать комбинезон для работы на высотных линиях. Мужчина не мог определиться с конструкцией карманов, объяснив тем, что в кармане будут лежать инструменты больших размеров. Помогите с советом, какой карман будет лучше выполнить?

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте содержание кейса.
- 2 Определите проблему и сформулируйте ее.
- 3 Найдите как можно больше способов решения проблемы.
- 4 Выберите наиболее эффективный способ решения проблемы. Аргументируя, основываясь на опыт, и учитывая конкретную ситуацию кейса.
- 5 Выполните практическое задание по изготовлению накладного кармана.
- 6 Представьте выполненный карман в презентации кейса.

Кейс 2

Детский возраст – это время активных действий, дети подвижны и могут упасть, зацепить одежду в любой момент. Одежда порвана! Очень часто мы сталкиваемся с проблемой, как пришить заплатку. Чаще всего рваная одежда, не подлежит незаметной починке, мы отправляем ее в утиль. Две-три недели носки – и вот снова дырка. Неужели каждый раз бегать покупать новые вещи? Или можно все-таки пришить заплатку? Конечно, можно! И этот процесс можно даже назвать творческим. Конечно, если дырка появилась на ровной поверхности (в области бедра, голени, колена), то тут просто огромный простор для творчества. Начиная от клеящихся заплаток, вариантов которых масса, и заканчивая оригинальными вставками из материала другой фактуры и цвета. Так же можно пришить на рваную поверхность карман [74]. Такие декоративные карманы очень даже актуальны и модны.

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте содержание кейса.
- 2 Определите проблему и сформулируйте ее.
- 3 Найдите как можно больше способов решения проблемы.
- 4 Выберите наиболее эффективный способ решения проблемы. Аргументируя, основываясь на опыт, и учитывая конкретную ситуацию кейса.
- 5 Выполните практическое задание по изготовлению накладного кармана.
- 6 Представьте выполненный карман в презентации кейса.

Кейс 3

В туристической фирме «Глобус» существует дресс-код в стиле Сафари. Сотрудники фирмы решили сделать заказ, на пошив формы оговаривая условия: женская одежда – платье, для мужчин – мужская сорочка и брюки.

На изделиях должен присутствовать одинаковый элемент, который будет подчеркивать индивидуальность дресс-кода.

Задания и вопросы:

- 1 Проанализируйте содержание кейса.
- 2 Определите проблему и сформулируйте ее.
- 3 Найдите как можно больше способов решения проблемы.
- 4 Выберите наиболее эффективный способ решения проблемы. Аргументируя, основываясь на опыте, и учитывая конкретную ситуацию кейса.
- 5 Выполните практическое задание по изготовлению накладного кармана.
- 6 Представьте выполненный карман в презентации кейса.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленное учебное пособие базируется на инициативах Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года в рамках реформы «Новый человеческий капитал», суть которой – развитие человеческого капитала, обладающего высококачественными и востребованными навыками XXI века.

Эволюция рынка труда, достижения передового зарубежного и отечественного опыта профессионального образования и обучения обозначили перед системой ТиПО Казахстана новые вызовы.

Впервые за свою историю мир вынужден готовить специалистов к профессиям, которых еще нет на рынке. Соответственно, встает вопрос о новой составляющей образования со смещением акцента в сторону развития универсальных «навыков XXI века»: умения критически мыслить, обращаться с крупными массивами данных, эффективно работать в команде, быстро адаптироваться к изменениям. Меняется и сама образовательная модель. У традиционной системы образования больше нет монополии на знания, благодаря цифровым технологиям возрастает роль самообучения [59].

Одной из важнейших задач, поставленных перед ТиПО в кратко- и долгосрочной перспективе является «Повышение мотивации и качества подготовки педагогических кадров». Повышение качества образования невозможно без высококвалифицированных педагогов, владеющих современными знаниями, технологиями и методами преподавания. Необходимо пересмотреть подходы к привлечению и обучению будущих педагогов, повышению квалификации сегодняшнего педагогического состава, престижа профессии преподавателя [62]. Инициатива 1.7 «Обновление программ в педагогических учебных заведениях» Стратегического плана развития Республики Казахстан до 2025 года ориентирована на обновление учебных планов и образовательных программ по подготовке педагогических кадров с целью внедрения новых методик обучения. В этом контексте разработка данного учебного пособия своевременна и актуальна.

В представленной работе освещена методика разработки учебного пособия, в целом, и методика разработки практикума кейс-стади, в частности. Анализ всего комплекса дидактических материалов, применяемых в обучении, позволяет сделать вывод о том, что такие дидактические средства обучения, как учебные пособия являются основными средствами для реализации дидактической функции преподавания, а также обеспечивают эффективный процесс обучения, определяют преемственность и развитие образовательных систем. И сама образовательная система, зачастую, просматривается сквозь призму действующих учебных пособий.

Развитие образовательных процессов в современном обществе, огромный опыт педагогических инноваций, результаты психолого-педагогических исследований постоянно требуют обобщения, анализа, систематизации и оценки. Одним из средств решения этой проблемы является методическая го-

товность мастера производственного обучения в использовании интерактивных методов в профессиональной деятельности, его умений не только подбирать, но и составлять эффективные кейсы, исходя из целевых установок занятий и ориентируясь при этом на достижение результатов, заложенных в типовых учебных программах. Этим вопросам в работе отведено особое значение.

Разработка и применение кейсов в обучении достаточно сложный процесс, требующий высокого профессионализма, педагогического мастерства, эрудиции и компетенции.

Во-первых, сложность заключается в том, что на первом этапе создаются кейсы различных видов (обучающий, аналитический, эвристический, исследовательский). Преподавателю и мастеру производственного обучения необходимо понять, как правильно создавать эти кейсы, четко формулировать проблему, отбирать необходимый материал. Поэтому неправильно созданный кейс к запланированным результатам на занятии не приведет. Во-вторых, создание кейсов процесс очень трудоемкий и требует немало времени. Особую сложность составляет сам подбор конкретных ситуаций. Однако, если кейсы будут созданы в соответствии с требованиями, для преподавателя и мастера производственного обучения на последующие годы это будет являться большим преимуществом в работе. Надо будет только дополнять кейсы в зависимости от времени и актуальности проблемы.

Следует отметить, что разработка и применение кейсов в обучении позволяют активизировать различные теоретические знания по тому или иному учебному курсу, практический опыт обучающихся, их способность высказывать свои мысли, идеи, предложения; умение выслушать альтернативную точку зрения, и аргументировано высказать свою; позволяет увидеть неоднозначность решения проблем в реальной жизни, научиться находить наиболее рациональное решение, быть готовым соотносить изученный материал с практикой.

Разработка и применение кейсов даёт возможность как преподавателю и мастеру производственного обучения, грамотно направляя дискуссию, вывести на новое решение проблемы, увидеть упущенные ранее возможности и грани рассматриваемой ситуации, так и обучающимся – попробовать себя в роли мастера производственного обучения, включиться в профессиональную деятельность уже на занятии, а не только во время профессиональных практик или непосредственно в профессиональной сфере.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства. – URL: http://www.akorda.kz/ru/events/astana_kazakhstan/participation_in_events/poslanie-prezidenta-respubliki-kazahstan-lidera-nacii-nur-sultana-nazarbaeva-narodu-kazahstana-strategiya-kazahstan-2050-novy-politiches-kii- (дата обращения 17.05.2019).
- 2 Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III (с изменениями на: 19.04.2019). – URL: <https://zakon.uchet.kz/rus/docs/Z070000319> (дата обращения 17.05.2019).
- 3 Долгоруков А. Метод кейсов (case study) <https://evolkov.net/case/case.study.html>; <http://pycode.ru/2012/05/case-study/> (дата обращения 17.05.2019).
- 4 Пехова Д.И. О проблемах реализации принципа общедоступности в системе высшего образования. Кейс-технология как способ их решения // Сборник научных статей «Тенденции и перспективы развития науки XXI века». В 2 ч. – Ч.2. – Выпуск 33. – Уфа: АЭТЕРНА, 2017. – С. 278, с. 209-213. – URL: <https://os-russia.com/SBORNIKI/SB-33-2.pdf> (дата обращения 17.05.2019).
- 5 Шумова И.В. Активные методы обучения как способ повышения качества профессионального образования // Педагогика: традиции и инновации: материалы Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2011 г.). – Т. II. – Челябинск: Два комсомольца, 2011. – С. 57-61. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/19/1027/> (дата обращения: 15.11.2019).
- 6 Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. Ю.П. Сурмина. – Киев: Центр инноваций и развития, 2012. – 286 с.
- 7 Адонина Н.П. Кейс-стади: история и современность. – URL: <http://new.gymn470.ru/wp-content/uploads/2011/02/Адонина-Н.П.-Статья.-КЕЙС-СТАДИ-ИСТОРИЯ-И-СОВРЕМЕННОСТЬ.pdf> (дата обращения 27.05.2019).
- 8 Диоген Лаэртский. О жизни, учениях и изречениях знаменитых философов / АН СССР, Ин-т философии; Общ. ред. и вступит. статья А.Ф. Лосева. – М.: Мысль, 1979. – С. 109.
- 9 Garvin David A. Making the Case / Harvard Magazine, September-October, 2003. – URL: <http://harvardmagazine.com> (дата обращения 02.05.2019).
- 10 История социологии в Западной Европе и США: учебник для вузов. / Ответственный редактор – академик РАН Г.В. Осипов. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 576 с., С.255.
- 11 Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения. – URL: <https://studopedia.org/1-82443.html> (дата обращения 27.05.2019).

12 Павельева Н. Кейс-метод в профессиональном образовании // Менеджмент знаний. – 2018. – август. – С. 33-42. – URL: http://www.znanie.org/jornal/n3_08/Pavel3.pdf (дата обращения 17.03.2019).

13 Велиева Н. О некоторых моментах использования метода кейсов в обучении иностранному языку // Проблемы современной науки и образования. – 2016. – № 12 (54). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-momentah-ispolzovaniya-metoda-keysov-v-obuchenii-inostrannomu-yazyku-1> (дата обращения 02.05.2019).

14 Возняк О.А. Инновации в образовании и особенности применения метода Case-study в учебном процессе // Қазақстанның жоғары мектебі=Высшая школа Казахстана. – 2016. – №2. – С. 19-21.

15 Дияр С.К., Тусеева И.Х. О переходе на новую философию образования – «информационную» // Қазақстанның жоғары мектебі=Высшая школа Казахстана. – 2017. – №2. – С. 27-31.

16 Джайнакбаева Г.Т. Технология обучения «case-study» или «кейс метод» в практике преподавания истории // Вестник КазНПУ имени Абая (Серия «Исторические и социально-политические науки»). – 2014. – №4(43). – С. 114-117. – URL: <http://emirb.org/tarih-jene-sayasi-eleumettik-filimdar-seriyasi.html?page=20> (дата обращения 12.06.2019).

17 Жданова Т.С. Формирование познавательной самостоятельности студентов в процессе обучения математике с использованием кейс-технологий: автореф. дисс. канд. пед. наук. – Алматы, 2007. – 20 с.

18 Исламгалиева В.Ж. Инновационные методы в учебном процессе современного вуза // Қазақстанның жоғары мектебі=Высшая школа Казахстана. – 2017. – №2. – С. 21-23.

19 Ладыгин А.В., Жданова Т.С. Кейс-технология как средство формирования познавательной. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/keys-tehnologiya-kak-sredstvo-formirovaniya-poznavatelnoy-samostoyatelnosti-studentov-v-protssesse-obucheniya> (дата обращения 02.05.2019).

20 Сулейманова С.А. Метод case-study как творческая деятельность студентов. – URL: <http://repository.kaznu.kz/bitstream/handle/123456789/3878/44-87-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата обращения 27.05.2019).

21 Ульянова Е.С. Использование кейс-технологии в обучении иностранному языку // Иностранные языки в школе. – 2015. – № 6. – С. 23-29.

22 Утегенова Д.И. Метод case study как современная технология обучения студентов. – URL: <https://philart.kaznu.kz/index.php/1-FIL/article/download/1009/973> (дата обращения 12.06.2019).

23 Сборник бизнес-кейсов. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 2015. – 149 с. – URL: http://bc.bolashak.kz/katalog/cases/biznes_kejs_bolashak-17/ (дата обращения 06.05.2019).

24 Чемпионат по решению кейсов. – URL: <http://www.kstu.kz/chempionata-po-resheniyu-kejsov/> (дата обращения 10.06.2019).

25 Международная конференция «Инновации в образовании: Роль кейс-стади. Лучшие практики» [Электронный ресурс]. – URL: <https://nao.kz/blogs/view/2/391> (дата обращения 10.06.2019).

26 Грузкова С.Ю., Камалеева А.Р. Кейс-метод: история разработки и использования метода в образовании // Modern Research of Social Problems: Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). – 2013. – № 6 (26). – URL: www.sisp.nkras.ru (дата обращения 12.05.2019).

27 Metod ceisov [Method of cases] / accessed June 29, 2013. – URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki> (дата обращения 12.06.2019).

28 Хельмиг Р. Материалы модуля 2 «Методы профессионального обучения и повышения квалификации» в рамках проекта «Региональная сеть обучения преподавателей (профессиональная педагогика/дидактика) в Центрально-Азиатских странах» (Казахстан, Таджикистан, Кыргызстан и Узбекистан). – Бишкек: КГТУ им. Раззакова, 2014.

29 Покушалова Л.В. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения студентов // Молодой ученый. – Т.2. – 2011. – №5. – С. 155-157.

30 Современные образовательные технологии: учебное пособие / Под ред. Н.В. Бордовской. – 3-е изд. – М.: КНОРУС, 2013. – 432 с.

31 Педагогические технологии: вопросы теории и практики внедрения: справочник для студентов / авт.-сост. А.В. Винева. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 253 с.

32 Методические материалы по курсу «Метод кейс-стади» / сост. О.Н. Калачикова. – Томск, 2012. – URL: <https://pedtecho.ru/content/metodicheskie-materialy-po-kursu-metod-keys-stadi> (дата обращения 10.06.2019).

33 Балл Г.А. Теория учебных задач: психолого-педагогический аспект. – М., 1990.

34 Спирин Л.Ф. Теория и технология решения педагогических задач. – М., 1997.

35 Слостенко В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Сущность и специфика педагогической задачи. М., 1997. – URL: <http://www.bibliotekar.ru/pedagogika-3-2/52.htm> (дата обращения 17.05.2019).

36 Симонова А.А. Проблемный анализ как технология инновационно-ориентированной подготовки педагогов // Педагогическое образование в России. – 2011. – № 4. – С. 74-78.

37 Причинно-следственный анализ и его методы. – URL: <https://economics.studio/ekonomicheskie-voprosyi-obschiie/prichinno-sledstvennyiy-analiz-ego.html> (дата обращения 27.05.2019).

38 Смолянинова О.Г., Храмова Л.Н., Колокольникова З.У., Митросенко С.В., Лобанова О.Б. Реализация кейс-технологий в профессиональной подготовке будущего педагога. – URL: http://ipps.sfu-kras.ru/sites/ipps.institute.sfu-kras.ru/files/publications/Realizaciya_keys-tehnologi

[y_v_professionalnoy_podgotovke_budushchego_pedagoga.pdf](#) (дата обращения 27.05.2019).

39 Федянин Н., Давиденко В. Чем «кейс» отличается от чемоданчика? // Обучение за рубежом. – 2000. – № 7. – С. 52-55.

40 Классификация кейсов [Электронный ресурс]. – URL: https://www.e-executive.ru/wiki/index.php/Классификация_кейсов (дата обращения 12.06.2019).

41 Чудайкина Г.М., Логинова Н.Ю., Костоварова В.В. Особенности применения метода case study в преподавании иностранного языка в высшей школе // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. – Том 10. – 2016. – № 1. – С. 66-73.

42 Herreid Clyde F. The CASE STUDY: What Makes a Good Case? //National Science Teachers Association (NSTA). Reprinted with permission from Journal of College Science Teaching. – 1997. – Vol. 27. – No. 3. – P. 163-165.

43 Шеремета П., Каніщенко Г. Кейс-метод: з досвіду викладання в українській бізнес-школі / За ред. О.І. Сидоренка. – 2-е видання. – К.: Центр інновацій та розвитку, 1999. – 80 с.

44 Михайлова Э.А. Кейс и кейс-метод. – М.: Центр маркетинговых исследований и менеджмента, 1999.

45 Чеботарь Ю.М. Деловые игры и кейсы как методы организации и проведения научных исследований: Монография. – М.: Институт МИРБИС, 2013 – 250 с. – URL: <http://www.fi.z-pdf.ru/34ekonomika/15157-2-shkola-biznesa-mirbis-institut-yumchebotar-delovie-igri-keysi-kak-metodi-organizacii-provedeniya-n.php> (дата обращения 05.06.2019).

46 Методы и формы организации учебного процесса в системе обучения взрослого населения. – URL: <http://mimp-online.ru/mod/resource/view.php?id=19> (дата обращения 05.06.2019).

47 Князев А. М., Одинцова И. В. Режиссура и менеджмент технологий активно-игрового обучения. – URL: <http://uchebana5.ru/cont/2267585-p22.html> (дата обращения 05.06.2019).

48 Жукина А., Нуркамыт А. Применение кейс-метода на уроках физики // XIX Международная научно-практическая интернет-конференция (30-31 января, 2014). – URL: <http://conferences.neasmo.org.ua/ru/art/57> (дата обращения 05.06.2019).

49 Плотников М.В., Чернявская О.С., Кузнецова Ю.В. Технология case-study: учебно-методическое пособие. – Нижний Новгород, 2014. – 208 с.

50 Кайзер Ф.-Й., Камински Х. Методика преподавания экономических дисциплин (основы концепции, направленной на активизацию процесса обучения). – М.: Вита пресс, 2007. – С. 182.

51 Савельева М.Г. Педагогические кейсы: конструирование и использование в процессе обучения и оценки компетенций студентов: учебно-методическое пособие. – Ижевск: УдГУ, 2013. – 94 с.

52 Деркач А.А., Кандыбович С.Л. Управленческая деятельность как психолого-акмеологическая проблема. – URL: <http://disus.ru/knigi/404131-1->

aa-derkach-kandibovich-monografiya-predstavlyayet-soboy-obobschenie-rezultatov-issledovaniy-posvyaschennih-voprosam-up.php (дата обращения 05.06.2019).

53 Семибратов Н.Н. Основной подход к формированию самообразования компетенции обучающихся. – URL: <https://nsportal.ru/shkola/obshchepedagogicheskie-tekhnologii/library/2014/03/04/osnovnoy-pod-khod-k-formirovaniyu> (дата обращения 05.06.2019).

54 Программа технической помощи Европейского Союза для Казахстана. TACIS. Связь профессионального образования и обучения с развитием малого и среднего предпринимательства в Казахстане. EuropeAid/113738/C/SV/KZ. Практическое руководство для повышения квалификации преподавателей и мастеров ПОО по инновационным технологиям, 2004.

55 Некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Қәсіпқор». Руководство для слушателя курса повышения квалификации педагогических работников и приравненных к ним лиц организаций технического и профессионального образования Республики Казахстан по программе «Педагогическая компетентность мастера производственного обучения: развитие и совершенствование» / Центр профессионального образования. – Астана, 2018 – 111 с.

56 Некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Қәсіпқор». Руководство для слушателя курса повышения квалификации инженерно-педагогических работников организаций технического и профессионального образования по программе «Реализация образовательных программ технического и профессионального образования, разработанных на основе модульно-компетентностного подхода» / Центр профессионального образования. – Астана, 2017.

57 Внимание и его физиологические основы. – URL: <http://4-i-5.ru/text-3/page-14-ref-57602.php> (дата обращения 05.06.2019).

58 Сборник практических материалов для слушателя курса повышения квалификации для преподавателей, мастеров производственного обучения и руководителей организаций технического и профессионального образования по внедрению новых образовательных программ, разработанных НАО «Холдинг «Қәсіпқор» на основе модульно-компетентностного подхода по теме «Педагог новой формации системы технического и профессионального образования» / Центр профессионального образования. – Астана, 2016 – 53 с.

59 Давыдова Г.В. Методика «Педагогические ситуации». – URL: <https://nsportal.ru/shkola/dopolnitelnoe-obrazovanie/library/2012/12/20/metodika-pedagogicheskie-situatsii> (дата обращения 01.06.2019).

60 Сборник теоретических материалов для слушателя курса повышения квалификации инженерно-педагогических кадров системы технического и профессионального образования по внедрению новых образовательных программ, разработанных НАО «Холдинг «Қәсіпқор» на основе модульно-компетентностного подхода по теме «Педагог новой формации системы тех-

нического и профессионального образования» / Центр профессионального образования. – Астана, 2016 – 141 с.

61 Сергеева Б.В. Использование метода кейс-стади как средство формирования профессиональной компетентности будущих педагогов начального образования // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – Т. 9. – С. 16-20. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/95020.htm> (дата обращения 10.06.2019).

62 Некоммерческое акционерное общество «Холдинг «Қәсіпқор». Руководство для слушателя курса повышения квалификации педагогических работников и приравненных к ним лиц организаций технического и профессионального образования по программе «Внедрение методов критериального оценивания в процессе обучения организаций технического и профессионального образования» / Центр профессионального образования. – Астана, 2018 – 139 с.

63 Материалы международных образовательных проектов для ТиПО Казахстана, TACIS Европейский Фонд образования (ЕФО), Европейский Союз (ЕС), ЮНЕСКО, 2000-2016.

64 Технология проблемного обучения. Современные педагогические технологии. – URL: <https://pedtehn.ru/content/tehnologiya-problemnogo-obucheniya> (дата обращения 10.06.2019).

65 Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года. Утверждён Указом Президента Республики Казахстан от 15 февраля 2018 г. № 636.

66 Гнетнёв А.И., Филь М.С. Современная пресс-служба: учебник. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – URL: [URL:http://knigi.link/uchebniki-jurnalistika/prakticheskie-zadaniya-keys-29189.html](http://knigi.link/uchebniki-jurnalistika/prakticheskie-zadaniya-keys-29189.html) (дата обращения 05.06.2019).

67 Попова С.Ю., Пронина Е.В. Кейс-стади: принципы создания и использования / Серия «Технологии работы с молодежью». – Тверь: Изд-во «СКФ-офис», 2015. – 114 с.

68 Алайцева Т.В., Лапа Е.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2017. – 60 с.

69 Конфликтная ситуация в ателье – собственный швейный бизнес. – URL: <https://svoya-shveyka.ru/shveinye-tehnologii/konfliktnaya-situaciya-v-atele.html> (дата обращения 05.06.2019).

70 Перевощикова Е.Н., Лекомцева А.А. Конструирование кейс-задания как оценочного средства // Журнал «Современные проблемы науки и образования». – 2016. – № 3 Дата публикации 28.06.2016

71 Савельева А.А. Особенности использования метода case study при преподавании информационной безопасности // IT-Security Conference for the Next Generation: сборник трудов Международной студенческой конференции по проблемам компьютерной безопасности (Москва, МГУ, 9-11 марта 2011). – М, 2011.

72 Пырьева В.В. Кейсовая технология обучения и ее применение при изучении темы «Алгоритмы» // Информатика и образование. – 2009. – № 11. – С. 25.

73 Сборник кейсов для вузов по дисциплинам гуманитарного и социально-экономического цикла: учебно-методическое пособие. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2015. – 138 с.

74 Урок «Карманы и способы их обработки». // Инфоурок. – URL: <https://infourok.ru/urok-karmani-i-sposobi-ih-obrabotki-2743151.html> (дата обращения 05.06.2019).

Глоссарий

Активные методы обучения – методы обучения, при которых деятельность обучающегося носит продуктивный, творческий, поисковый характер; методы стимулирующие учебно-познавательную деятельность обучающегося и строящиеся на диалогах, предполагающих свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы (беседа, диспут, тематический семинар, деловая игра, тренинг и др.).

Анализ – это мыслительная операция, состоящая в разложении, расчленении предмета познания на составные части и рассмотрении их как самостоятельных. Это также метод познания при изучении теоретических и эмпирических источников информации.

Внедрение – это практическое воплощение в жизнь какой-либо идеи. Исследователь, осуществляя формирующий эксперимент, внедряет в практику конкретных людей (учреждений) свои идеи, подходы, методы работы.

Дилемма – положение, при котором выбор одной из двух противоположностей одинаково затруднителен.

Доводы (аргументы, основания) – исходные теоретические положения или фактические данные: суждения, истинность которых уже доказана ранее, могут использоваться для обоснования истинности или ложности тезиса. В систему доводов входят: утверждение о фактах, определение понятий, аксиомы.

Доказательство – логическая операция, с помощью которой истинность какой-либо мысли выявляется с помощью других мыслей. Истинность которых уже доказана; процесс выявления объективной истины, которая является и содержанием и результатом познавательного процесса. Различают два вида доказательства: теоретическое и практическое. Доказательство включает три компонента: тезис, доводы (аргументы, основания), демонстрацию.

Дресс-код - форма одежды, требуемая при посещении определённых мероприятий, организаций, заведений.

Кейс-стади – метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций (решение кейсов).

Компетентность – результат образования, выражающийся в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками и универсальными способами деятельности при решении учебных и жизненных ситуаций.

Компетенция (competent) – способность применять знания, умения, отношения и опыт в знакомых и незнакомых трудовых ситуациях; набор профессиональных и личностных качеств, обеспечивающих повышение адаптивных способностей обучающегося в решении им сложных проблем его интеграции в социум, экономику, культуру, уменьшающий риск его отторжения или деструктивной конфронтации с внутренней и внешней средой; мера соответствия знаний, умений и опыта реальному уровню сложности выполняемых задач и решаемых проблем; демонстрируемая человеком способ-

ность применять знания, умения и отношения в повседневных и изменяющихся профессиональных ситуациях

Критерий (от греч. *kriterion* – мерило для оценки чего-либо, суждения) – средство проверки того или иного утверждения, гипотезы, теоретического построения и т.д. Выделяют критерии оценки деятельности современного образовательного учреждения, критерии оценки деятельности студента, критерии оценки опыта творческой деятельности педагога и т.д.

Критическая ситуация – нетипична для данного человека, коллектива, участка; как правило, неожиданная – застигает врасплох, разрушает первоначальные расчеты, планы; грозит нарушить установленные нормы, режимы, системы правил: может нанести моральный и экономический ущерб: немедленного и радикального вмешательства пересмотра критериев, положений, нормативов.

Критериальная оценка – процесс, основанный на сравнении учебных достижений обучающихся с четко определёнными, коллективно выработанными, заранее известными всем участникам образовательного процесса критериями, соответствующими целям и содержанию образования, способствующими формированию учебно-познавательной компетентности студентов.

Мастер производственного обучения – основной организатор производственного обучения и профессиональной практики обучающихся организации образования ТиПО.

Метод – это способ, путь научного познания, достижения цели, определенным образом упорядоченная деятельность.

Методика в образовании – описание конкретных приёмов, способов, техник педагогической деятельности отдельных образовательных процессах.

Методологическая культура – это культура мышления, специфическая для любой конкретной сферы деятельности и основанная на методологических знаниях, необходимой частью которой является рефлексия (размышление о собственной деятельности).

Методология (от греч. *methodos* – путь, способ; *logos* – понятие) – это учение о научном методе познания; принципы и способы организации теоретической и практической деятельности; совокупность методов, применяемых в какой-нибудь науке; научный способ установления основы, расстановки акцентов смысла понятий; наука, определяющая общее направление развития исследований, его цели, границы, принципы. Каждая научная работа выполняется в рамках определенной методологии.

Модуль (*module*) – независимый, самодостаточный и полный раздел образовательных программ или период обучения (ЮНЕСКО).

Модульное обучение (*modular training*) – предполагает структурирование изучаемого материала/ курса в виде отдельных взаимосвязанных блоков, которые можно изучать в удобной для обучаемого последовательности, и которые можно дополнять и комбинировать, не нарушая общего содержания.

Обучение, основанное на компетенциях (*competence-based, education*) – обучение, основанное на определении, освоении и демонстрации знаний,

умений, типов поведения и отношений, необходимых для конкретной трудовой деятельности/ профессии; Образование, происходящее из спецификации, обучения и демонстрации знаний, умений, поведения и отношений, необходимых для данной роли, профессии или карьеры.

Отдел технического контроля (ОТК) - осуществляет независимый контроль соответствия качества продукции установленным требованиям и гарантирует соответствие нормам и требованиям.

Оценка – величина, характеризующая то или иное явление с точки зрения эффективности и результативности.

Парадигма – совокупность фундаментальных научных установок, представлений и терминов, принимаемая и разделяемая научным сообществом и объединяющая большинство его членов.

Педагог профессионального обучения – специалист с высшим образованием, осуществляющий педагогическую, учебно-производственную и организационно-методическую деятельность по профессиональной подготовке студентов в системе технического и профессионального образования, а также квалифицированных рабочих на производстве (широкий педагогический профиль, способность совмещать функции мастера производственного обучения и преподавателя специальных дисциплин).

Педагогическая задача – осмысленная педагогическая ситуация с привнесенной в неё определенной целью для познания и преобразования действительности.

Педагогическая система – совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного и преднамеренного педагогического влияния на формирование личности с заданными качествами.

Педагогическая ситуация – совокупность условий и обстоятельств, специально задаваемых педагогом и возникающих спонтанно в педагогическом процессе.

Педагогическая цель – прогнозируемый результат педагогической деятельности (изменение личностей обучающихся). Выделяют различные виды целей: стратегические, тактические, групповые, индивидуальные.

Педагогический потенциал индивида – это педагогические возможности человека, отражающие наличный запас знаний, навыков, умений и личностных качеств в основных сферах жизнедеятельности, а также его способности к личностному педагогическому совершенствованию в процессе социализации, включая способности передавать свой социальный опыт другим людям.

Педагогический процесс – специально организованное взаимодействие обучающего и обучаемого (старшего и младшего, опытного и менее опытного) в целях передачи-освоения культурно-исторического опыта (производственного, научного, коммуникативного, культурного), необходимого человеку для самостоятельной жизни и труда в обществе.

Понятие – логически оформленная общая мысль о классе предметов, явлений; идея чего-нибудь; представление, сведения о чем-нибудь; мысль об общих и специфических качествах предметов; форма абстрактного мышления, результат обобщения свойств единичных конкретных предметов, явлений и выделения в них существенных признаков.

Принцип – основное, исходное положение какой-либо теории, учений, науки.

Проблема – это сложный вопрос, задача, требующая разрешения, исследования; крупное обобщенное множество сформулированных научных вопросов, которые охватывают область будущих исследований; вопрос о том, как надо изменить «слабое» звено в противоречии и снять его. Различают следующие виды проблем: исследовательская, комплексная научная и научная.

Проблемная ситуация – это такая ситуация, когда появляются практические вопросы, на которые теория соответствующего объекта не может ответить в силу своей неполноты. Такое противоречие и является движущей силой исследования. Проблемная ситуация порождает проблему.

Профессиональная компетентность – интегральная характеристика деловых и личностных качеств специалиста, отражающая уровень знаний, умений, опыта, достаточных для осуществления цели данного рода деятельности, а также нравственную позицию специалиста.

Профессиональная компетенция – способность специалиста решать совокупность профессиональных задач на основе интегрированных знаний, умений и опыта, а также личностных качеств, позволяющих эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

Развитие – приобретение новых качеств, способ прогрессивного преобразования человека или системы; качественное изменение субъектов и объектов, появление новых форм бытия, инноваций и нововведений, преобразование их внешних и внутренних связей.

Развитие личности – одна из ведущих целей образования, становление качеств личности на основе социализации и индивидуализации, на основе включения человека в активную деятельность и социальные отношения.

Результативность – способность достигать поставленную цель.

Рефлексия – способность человека сосредоточиться на себе самом, анализировать свою деятельность, переосмысливать основания и обосновывать правильность своих действий; действия мышления, направленные на внутренний мир и способствующие самопознанию, самоанализу, самооценке собственных мыслей и действий; метод познания, необходимый при выполнении любой деятельности.

Решение задачи – воздействие на предмет задачи, обуславливающее ее переход из исходного состояния в требуемое.

Самостоятельная работа – вид учебной деятельности в образовательном учреждении, предоставление обучающемуся свободы при выборе темы, методов и режима работы, создание условий для проявления творчества. Та-

кова исследовательская деятельность и написание научной работы (реферата, курсовой, дипломной и диссертации).

Сафари – стиль одежды, сформировавшийся благодаря модному увлечению 20-х годов прошлого века: охоте на диких животных в африканских прериях. Как это часто бывает в мире моды, удобная униформа, имеющая чисто практическое значение, стала предметом модного культа.

Система – комплекс взаимосвязанных элементов, образующих определенную целостность; упорядоченное множество элементов (компонентов), находящихся во взаимной связи, зависимости и взаимодействии друг с другом, и на этой основе образующих целостное единство. В основе этого понятия лежит системность мира, природы, общества, мышления. Целостное единство системы – это качественная черта, отличающая любую систему от других систем, систему от среды ее обитания.

Ситуация – некое состояние, которое содержит в себе определённые противоречия и характеризуется высокой степенью нестабильности.

Средства – прием, способ действия для достижения чего-нибудь.

Стандартная ситуация – в определенной мере типична, часто повторяется при одних и тех же обстоятельствах: имеет одни и те же источники, причины; может носить как отрицательный, так и положительный характер.

Творчество – деятельность, порождающая качественно новое и отличающееся неповторимостью и общественно-исторической уникальностью.

Формирование личности – процесс развития и становления личности под влиянием внешних воздействий воспитания, обучения, социальной среды; целенаправленное развитие личности или какой-либо ее сторон, качеств под влиянием воспитания и обучения; процесс становления человека как субъекта и объекта общественных отношений.

Цель – предмет, стремления, то, что надо, желательно осуществить.

Чемпионат WorldSkills – международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие навыков мастерства.

Экстремальная ситуация – уникальная, не имеет в прошлом аналогов; приводит к негативным изменениям или разрушению каких-либо объектов, процессов, взглядов, отношений; влечет за собой нравственные и материальные потери; требует привлечения незапланированных и непредусмотренных материальных и человеческих ресурсов; побуждает к радикальному пересмотру соответствующих положений, инструкций, режимов работы.

Эффективность – достижение высокого результата минимальными ресурсами.

Теоретический блок

При изучении представленного материала вы научитесь:

- Использовать заготовки публикаций, поставляемые с Publisher, и модифицировать заготовку для создания собственной публикации.
- Добавлять текст в публикацию, видоизменять и перемещать текст, создавать колонки и продолжать статью на другой странице.
- Добавлять в публикацию рисунки, изменять внешний вид рисунков и управлять обтеканием текста вокруг рисунков.
- Выбрать заготовку публикации и, изменяя заготовку, создать на профессиональном уровне собственные бюллетени, брошюры, визитные карточки, веб-узлы и многое другое.

Преимущество Microsoft Publisher

Publisher сильно упрощает процесс создания публикаций, предоставляя сотни профессиональных макетов для начала работы.

В Microsoft Publisher включены макеты для информационных бюллетеней, брошюр, веб-страниц, почтовых и поздравительных открыток, наклеек, визитных карточек, объявлений, подарочных сертификатов, резюме, каталогов и т.д.

Publisher включает множество заранее созданных публикаций, дающих возможность сразу приступить к делу. Все публикации состоят из независимого текста и элементов рисунков, которые предоставляют неограниченные гибкие возможности в создании макета страницы.

В этом уроке рассказывается, как приступить к созданию новой публикации, используя заранее созданную, как определять элементы независимого дизайна и как изменять дизайн в соответствии с вашим стилем.

Материал приложения Б составлен на основе сайта: Урок-кейс «Информационные технологии. Приложения microsoft office publisher. Создание собственных публикаций. Буклет «Выбор». – URL: https://xn--jlahfl.xn--plai/library/urokkejs_po_teme_informatcionnie_tehnologii_prilozhe_150354.html.

1 Заготовки публикаций

При выборе типа создаваемой публикации в Microsoft Publisher отображаются эскизы доступных заготовок, например, эскизы этих бюллетеней. Для разработки публикации на основе одной из заготовок, достаточно щелкнуть ее эскиз.

Любой тип публикации поддерживается большим числом готовых профессиональных заготовок. Чтобы начать, просто откройте понравившуюся заготовку.

После того как заготовка публикации откроется, вы заменяете текст и рисунки заполнителя своим содержанием. Также можно изменять цветовую схему и шрифтовую схему, удалять или добавлять элементы макета и выполнять любые другие требуемые изменения, чтобы публикация точно отражала стиль конкретной организации или вид деятельности.

2 Независимые, перемещаемые элементы

Все элементы публикации, разрабатываемой в Microsoft Publisher, включая блоки текста, не зависят друг от друга. Любой элемент можно размещать точно в требуемом месте, и имеется возможность управления размером, формой и внешним видом каждого элемента.

Например, первая страница бюллетеня, расположенная слева, содержит 23 независимых элемента: 16 текстовых элементов и 7 графических элементов, включая поля, образующие общий заголовок, линии, определяющие левый край колонки, и рисунок.

Так как любой из этих элементов является независимым, с каждым из них можно работать по отдельности. Например, если изменяется размер и цвет линии, определяющей колонку, это не влияет на общий заголовок. Или, если изменяется размер шрифта и цвет заголовка бюллетеня, другие заголовки и основной текст остаются без изменений.

3 Проверьте себя

Пройдите следующий тест, чтобы проверить, как вы поняли материал.

Вы не дизайнер, тем не менее с помощью программы Publisher вы сможете получать публикации профессионального уровня. Как это объяснить?

1 При покупке программы Publisher предоставляется право на бесплатные консультации с профессиональным дизайнером.

2 Программа Microsoft Publisher включает созданные профессиональными дизайнерами заготовки публикаций, на основе которых можно создавать собственные публикации.

Почему возможности работы с макетом в Publisher можно охарактеризовать как чрезвычайно гибкие?

1 В публикации, создаваемой с помощью Microsoft Publisher, любой элемент, включая блоки текста, может перемещаться, форматироваться и изменяться иным образом независимо от других элементов.

2 В Publisher обеспечивается поддержка множества разных типов публикаций, включая брошюры, бюллетени, веб-узлы и многое другое.

4 Использование полей

И бюллетень, и отчет содержат текстовые поля, размещенные на странице.

В бюллетене каждая колонка является отдельным текстовым полем, причем текстовые поля соединяются, чтобы текст перетекал из одной колонки в следующую.

С другой стороны, отчет состоит из одного большого текстового поля, которое занимает почти всю страницу.

5 Добавление текста

Чтобы добавить новое текстовое поле, выполните следующие действия:

Нажмите кнопку Текстовое поле на панели инструментов Объекты. (При открывании Publisher панель инструментов Объекты располагается по умолчанию вертикально вдоль левой стороны окна Microsoft Publisher.)

Создайте на странице прямоугольник, выполнив процедуру перетаскивания.

Введите с клавиатуры текст в созданное текстовое поле (окруженное круглыми маркерами).

Даже если публикация создается на основе одной из заготовок в Publisher, может возникнуть необходимость в добавлении полностью нового блока текста.

Добавление нового текста выполняется за два шага:

1 Вначале создается новое текстовое поле, служащее контейнером для текста.

2 Затем вводится требуемый текст.

Создавая текстовое поле, не беспокойтесь о его точном расположении и размерах. В любой момент текстовое поле можно переместить в произвольное место на странице (или за ее пределами), кроме того, можно изменить размер текстового поля.

В приводимой ниже таблице Б.1 показано три простых способа изменения текстового поля, после того как оно создано на странице.

Таблица Б.1 – Способы изменения текстового поля

Цель: Перемещение текстового блока	
Начальное действие	Установите указатель на границе текстового поля.
Последующее действие	Когда указатель примет вид крестообразной стрелки  , нажмите кнопку мыши и перетащите поле.
Цель: Изменение размеров текстового поля	
Начальное действие	Щелкните текстовое поле и установите указатель на одном из круглых маркеров
Последующее действие	Когда указатель примет вид двунаправленной стрелки  , нажмите кнопку мыши и перетащите границу поля.
Цель: Поворот текстового поля	
Начальное действие	Щелкните текстовое поле и установите указатель на зеленый маркер поворота.
Последующее действие	Когда указатель примет вид кружка  , нажмите кнопку мыши и перетащите маркер в требуемом направлении поворота.

Совет. При изменении размеров текстового поля часть текста может не вмещаться в измененном поле. Чтобы при изменении размеров текстовых полей в публикации текст оставался видимым, включите в Publisher автоматическое изменение размеров текста, последовательно выбрав в меню **Формат** пункты **Автоподбор текста** и **По ширине**.

6 Проверьте себя

Пройдите следующий тест, чтобы проверить, как вы поняли материал.

Чем текст в Publisher отличается от текста в текстовом процессоре?

1 В Publisher каждый блок текста находится в перемещаемом контейнере с изменяемыми размерами, который называется текстовым полем.

2 В Publisher публикация никогда не создается с нуля. Разрабатываемые публикации основываются на готовых моделях, в которых на страницах уже помещен текст заполнителя.

Как добавить самообновляющиеся уведомления «Продолжение» в связанные текстовые поля?

1 Набрать уведомление «Продолжение на странице...» внизу первого текстового поля, а вверху второго текстового поля набрать уведомление «Начало на странице...».

2 Щелкнуть все связанные текстовые поля и затем выбрать в меню **Формат** пункт **Текстовое поле** для доступа к вкладке **Текстовое поле**.

7 Использование рамок

Термин **рисунок** используется для обозначения различных графических форматов и источников графики, включая следующие графические элементы:

– прямоугольник, круг, стрелка, линия или автофигура;

- отдельные графические файлы в форматах, таких как GIF (Graphics Interchange Format), JPEG (Joint Photographic Experts Group), BMP (Bitmap), WMF (Windows Metafile Format), TIF (Tagged Image File Format) и PNG (Portable Network Graphics);

- коллекция картинок;
- сканированные фотографии или изображения, снятые цифровым фотоаппаратом.

Весь текст в Publisher находится в своеобразных контейнерах, называемых **Текстовыми полями**. Таким же образом каждый рисунок располагается в контейнере, называемом **Рамка**. Рамки дают вам тот же контроль над рисунками, что и текстовые поля над текстом. Вы можете разместить рисунок в нужном месте страницы, включая текстовое поле, изменить его размер и вид.

В этом уроке рассказывается, как добавлять рисунки к публикациям, как перемещать их и изменять их размер, как изменять вид рисунков и как контролировать способ размещения текста вокруг рисунка.

8 Добавление нового рисунка

Существует два способа добавления нового рисунка в публикацию:

- Замена рисунка-заполнителя в существующей рамке с помощью команды **Изменить рисунок**.

- Создание новой рамки с помощью кнопки **Рамка рисунка**  и вставка в нее рисунка.

В обоих случаях на первом шаге выбирается источник нового рисунка.

1 Коллекция картинок

Откроется область задач **Коллекция картинок**, где можно найти для вставки картинку.

2 Из файла

Откроется диалоговое окно **Добавить картинку**, в котором можно выбрать требуемый графический файл.

9 Перемещение рисунка и изменение его размеров

- Изменение размеров рисунка позволяет увеличивать или уменьшать изображение.

- Обрезка выполняется с целью удаления ненужных частей рисунка или для акцентирования внимания на остающейся части изображения.

После того как рисунок помещен в рамку на странице публикации, можно изменять его местоположение и размеры, выполняя действия, описанные в таблице Б.2.

10 Изменение внешнего вида рисунка

Сравните две страницы вверху, чтобы увидеть как можно применять средства панели управления **Картинка** для изменения внешнего вида рисунка.

- На верхнем рисунке вокруг его рамки добавлена цветная граница.
- На нижнем рисунке изменены цвета и добавлен цветной фон в рамку рисунка.

После того как рисунок помещен в рамку на странице публикации, можно изменять его внешний вид, выполняя действия, описанные в таблице Б.3.

Таблица Б.2 – Манипуляции с рисунком

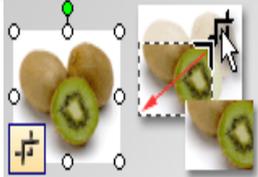
Цель: Перемещение рисунка		
Выполняемые действия	Перетащите рисунок в новое место	
Цель: Изменение размеров рисунка с сохранением исходных пропорций		
Выполняемые действия	Нажмите клавишу SHIFT и, не отпуская ее, перетащите угловой маркер	
Цель: Обрезка рисунка для удаления ненужных частей		
Выполняемые действия	Нажмите кнопку Обрезка на панели инструментов Картинка . Установите указатель средства обрезки на черный маркер обрезки и перетащите его	

Таблица Б.3 – Изменение внешнего вида рисунка

Цель: Добавление цветной или художественной границы	
Выполняемые действия	Нажмите кнопку Формат рисунка  и используйте установки на вкладке Цвета и линии .
Цель: Добавление цветного фона	
Выполняемые действия	Нажмите кнопку Формат рисунка и используйте установки на вкладке Цвета и линии .
Примечание. Цветной фон будет виден только на рисунках с прозрачными областями, в противном случае не выполняйте закраску всей рамки.	
Цель: Перекрашивание рисунка	
Выполняемые действия	Нажмите кнопку Формат рисунка и используйте установки на вкладке Картинка .
Цель: Изменение контрастности и яркости	
Выполняемые действия	Нажмите кнопки контрастности или яркости: Увеличить контрастность  Уменьшить контрастность  Увеличить яркость  Уменьшить яркость 

11 Управление обтеканием текста вокруг рисунка

Приведенные выше примеры показывают стандартные варианты обтекания текстом:

- **По верхнему и нижнему краю.** Текст прерывается на верхнем крае рамки рисунка и продолжается после нижнего края рамки.

- **По контуру.** Текст обтекает вокруг контура рисунка, а не вокруг рамки.

- **Вокруг рамки.** Текст обтекает вокруг рамки, а не вокруг рисунка.

- **Отсутствует.** Текст размещается так, как если бы рисунок отсутствовал.

Управляя обтеканием текста вокруг рисунка, можно устанавливать разные варианты взаимного расположения рисунков и текста.

Чтобы выбрать режим обтекания текстом, нажмите кнопку **Обтекание текстом**  на панели инструментов **Картинка**.

12 Проверьте себя

Пройдите следующий тест, чтобы проверить, как вы поняли материал.

В чем состоит основное сходство текста и рисунков в программе Microsoft Publisher?

1 Внешний вид и текста, и рисунков изменяется с помощью кнопок на панели инструментов **Картинка**.

2 И текст, и рисунки находятся внутри контейнеров, у которых можно изменять местоположение, размеры и форматирование.

Как быстро и легко заменить рисунки-заполнители собственными рисунками?

1 Нажмите кнопку **Формат рисунка** на панели инструментов **Картинка**.

2 Щелкните правой кнопкой мыши рисунок и выберите команду. **Изменить рисунок**.

Задание: Проанализировать работу с программой Microsoft Publisher

Ответьте на вопросы:

- 1 Какие функции имеются в программе?
- 2 Перечислите инструментарий программы Microsoft Publisher.
- 3 В чем может помочь эта программа в вашей учебе?