**Методика применения интерактивных технологий в образовательном процессе СПО**

Одной из инновационных интерактивных педтехнологий является проблемно-ситуационное обучение с использованием кейсов. Кейс представляет собой описание конкретной реальной ситуации, предназначенное для анализа и обобщения, выработки вариантов решения этой ситуации. При использовании кейс-метода формирование профессиональных компетенций обучающихся происходит в результате активной творческой деятельности с использованием полученных знаний и умений, преломления их в практическую плоскость решения конкретной проблемы.

Преимуществом кейсов при освоении профессиональных модулей является возможность оптимально сочетать теорию и практику, что является особенно важным при подготовке специалиста. Метод кейсов способствует развитию умения анализировать реальные ситуации, оценивать альтернативы, выбирать оптимальный вариант и планировать его осуществление.

Технология работы с кейсом в учебном процессе сравнительно проста и включает в себя следующие этапы:

- индивидуальная самостоятельная работа обучаемых с материалами кейса (идентификация проблемы, формулирование ключевых альтернатив, предложение решения или рекомендуемого действия);

- работа в малых группах по согласованию видения ключевой проблемы и её решения;

- презентация и экспертиза результатов малых групп на общей дискуссии (в рамках учебной группы).

Кейс-стадии:

1 шаг: Сформулируйте одну конкретную проблему и запишите её

2 шаг: Выявите и запишите основные причины её возникновения (причины формулируются со слов «не», «нет»

1 и 2 шаг представляют ситуацию «минус». Далее её надо перевести в ситуацию «плюс».

3 шаг: Проблема переформулируется в цель.

4 шаг: Причины становятся задачами.

5 шаг: Для каждой задачи определяется комплекс мероприятий шагов по её решению, для каждого шага назначаются ответственные, которые подбирают команду для реализации мероприятий.

6 шаг: Ответственные определяют необходимые материальные ресурсы и время выполнения мероприятия.

7 шаг: Для каждого блока задач определяется конкретный продукт и критерии эффективности решения этой задачи.

Распределение функций между обучающимися и преподавателем.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №пп | Функции преподавателя | Функции обучающегося |
| 1 | Подбирает (разрабатывает кейс. Определяет основные и дополнительные источники для подготовки обучающихся. Разрабатывает сценарий занятия. | Получает кейс и список рекомендованной литературы. Индивидуально готовится к занятию. |
| 2 | Организует предварительное обсуждение кейса. Делит группу на подгруппы.Руководит обсуждением кейса в подгруппах, обеспечивает обучающихся дополнительной информацией. | Задаёт вопросы, углубляющие понимание кейса и проблемы. Разрабатывает варианты решений, принимает во внимание мнение других участников.Принимает или участвует в принятии решения. |
| 3 | Оценивает работу обучающихся.Оценивает эффективность принятых решений. | Составляет отчёт по занятию в заданной форме. |

Данный подход направлен за пределы учебной аудитории, выходит в сферу профессиональных решений проблем, формирует интерес и профильную мотивацию, а учебный процесс становится инструментом для включения обучающегося в компетентносное обучение.

Формы и методы контроля результатов обучения, позволяющие проверять сформированность профессиональных компетенций у обучающихся должны быть практико-ориентированными. В связи с этим представляет интерес использование кейс-технологий при освоении обучающимися профессиональных модулей в системе СПО.

На своих занятиях мы применяем кейс-технологии как на обобщающих уроках по дисциплинам общепрофессионального цикла, так и междисциплинарных курсов. Например, МДК 03.01 Управление структурным подразделением торговой организации.

Специальность 38.02.05 Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров

**Задание 1.**

Коды проверяемых компетенций:ПК 3.1, ПК 3.2, ПК 3.3, ПК 3.4, ПК 3.5.

 ОК 1, ОК 3, ОК 4, ОК 5, ОК 6, ОК 8.

Инструкция.

Внимательно прочитайте задание.

Вы можете воспользоваться компьютером, подключённым к Интернет, тетрадью для практических работ, калькулятором

Время выполнения задания - 180 мин.

***Текст задания***

Вы работаете менеджером по организации труда магазина розничной торговли. Численность работников магазина на 01.01.2015г. составляет – 30человек. Согласно действующему премиальному положению за выполнение плана по объёму продаж им выплачивается премия в размере 20% от оклада. В результате свода товарно-денежных отчётов магазина, имеются следующие данные о торговых операциях за прошедший год:

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Выручка от продажи товаров за наличный расчёт | З0278 тыс.р. |
| 2. Продано по безналичному расчёту | 115 тыс.р. |
| 3 .Продано населению в кредита) полная стоимостьб) уплачено наличными | 403 тыс.р.145 тыс.р. |
| 4. Списано недоброкачественных товаров | 32 тыс.р. |
| 5. Выплата зарплаты работникам магазина из выручки | 126 тыс.р. |
| 6. Акты на уценку товаров | 27 тыс.р |

**1.1. Определите сумму розничного товарооборота, используя исходную информацию.**

**1.2. Рассчитайте план розничного товарооборота на планируемый год.**

 В планируемом году площадь торгового зала будет увеличена на 5%, оборот на 1кв.м торговой площади – на 8%. Численность работников увеличится на 3%, предполагается повысить производительность труда на 6%. (Результаты расчётов представьте в таблице).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Прошедший год | Планируемый год | Планируемый год в % к прошедшему |
| Товарооборот (тыс.р.) |  |  |  |
| Площадь торгового зала (кв.м) | 1500 |  |  |
| Товарооборот на 1 кв.м торговой площади |  |  |  |
| Численность работников (чел.) | 30 |  |  |
| Производительность труда(тыс.р./чел) |  |  |  |

**1.3. Составьте сводный план показателей по труду и фонду заработной платы.** (Результаты расчётов представьте в таблице)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Численность работников чел. | Месячный окладРуб. | Премия20%руб | Основной фонд заработной платы руб | Фонд дополнительной заработной платы 15%, руб | Фонд заработной платы на планируемый год, руб |
| Директор | 1 |  |  |  |  |  |
| Бухгалтер | 1 |  |  |  |  |  |
| Менеджер | 1 |  |  |  |  |  |
| ВсегоАдминистративно-управленч. персонал | 3 |  |  |  |  |  |
| Продавцы(расценка по зарплате 5,4% от товарооборота) |  |  |  |  |  |  |
| Грузчик | 1 |  |  |  |  |  |
| Уборщик помещения | 2 |  |  |  |  |  |
| Итого | 30 |  |  |  |  |  |

**1.3.1 Проверьте обоснованность составления плана по труду и заработной плате.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Отчётный год | Планируемый год | Темп роста, отклонение |
| 1. Объём оборота, тыс.руб |  |  |  |
| 2. Численность работников всегоВ т.ч. продавцов |  |  |  |
| 3. Фонд заработной платыа) сумма тыс.руб.В т.ч. продавцов, тыс.руб.б) в % к обороту |  |  |  |
| 4. Средняя заработная плата одного работника, рубВ т.ч. продавцов |  |  |  |
| 5. Средняя выработка на одного работника, тыс.рубВ т.ч. продавцов |  |  |  |

**1.4. Разработайте должностную инструкцию для кассира торгового зала.**

**1.5. В процессе контроля выполнения работ Вами выявлены случаи низких результатов работы отдельных сотрудников магазина. Проанализировав описание характера проблем, определите их причины и внесите предложения по улучшению результатов работы.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Описание характера проблемы | Причина | Предложения по улучшению результатов работы |
| Сотрудник не способен достичь ожидаемых показателей, поскольку не обладает необходимым уровнем знаний или способностей для надлежащего выполнения работы |  |  |
| Сотрудник не способен достичь ожидаемых показателей, поскольку не обладает чётким пониманием своих служебных обязанностей  |  |  |
| Сотрудник не способен достичь ожидаемых показателей, поскольку не обладает ясным пониманием системы отчётности |  |  |
| Настроение сотрудника мешает его способности эффективно выполнять служебные обязанности |  |  |

**1.6. Разработайте программу мотивации для сотрудников магазина, используя современные подходы (например, оценочную форму показателей работы)**

|  |  |
| --- | --- |
| Оцениваемые показатели работы | Оценка (1 –5) |
| 1**.**Качество работы |  |
| 1.1 |  |
| 1.2 |  |
| … |  |
| 2.Производительность труда |  |
| 2.1 |  |
| 2.2 |  |
| 3.Безопасность труда и эксплуатации оборудования |  |
| 3.1 |  |
| … |  |
| 4.Работа с документацией |  |
| 4.1 |  |
|  |  |
| 5.Сотрудничество с коллегами |  |
|  |  |
|  |  |
| 6.Профессиональные знания |  |
|  |  |
| 7.Трудовая дисциплина |  |
| 7.1 |  |