

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА
ГОРОДА АРКАДАКА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

АКТИВНЫЕ И ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ



Составила :
Методист МБУ ДО-ДДТ
Зенкина В.А.

Аркадак

2023

МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ

Пособие поможет выявить принципиальную разницу между методом и приемом обучения, разобраться какие методы принято считать активными, а какие — интерактивными.

Адресуется педагогам дополнительного образования

АКТИВНЫЕ И ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Содержание:

1.	Методы и приемы: сходства, различия и принципиальные особенности.....	1
2.	Классификация методов обучения.....	2
3.	Методы и приемы активного обучения.....	3
4.	Методы и приемы интерактивного обучения..	4
5.	Использование интерактивных методов обучения в практической деятельности.....	5
6.	Использованная литература.....	30
7.	Приложение.....	31

Современные тенденции развития дополнительного образования определяют кардинальное изменение подходов к организации образовательного процесса. Введение системы многоуровневого образования, реализация компетентного подхода обуславливают необходимость использования инновационных технологий обучения. Российскому обществу нужны хорошо образованные люди с творческим типом мышления, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения и прогнозировать их последствия; способные к сотрудничеству и активной инновационной деятельности; отличающиеся мобильностью и конструктивностью подхода к решению проблем.

Развитие творческого настроения учащихся – одно из направлений дополнительного образования. Обучение – самый важный и надежный способ получения систематического образования, это специфический процесс познания, управляемый педагогом. Обучение всегда происходит в общении и основывается на вербально - деятельностном подходе. Педагог должен выполнять не только функцию транслятора знаний, но и должен уметь выбирать оптимальную стратегию преподавания, использовать современные образовательные технологии, направленные на создание творческой атмосферы образовательного процесса. Акцент в практической деятельности переносится на партнерство, а характер взаимоотношений педагога и учащихся определяется как субъект-субъектные. Для активизации познавательной деятельности учащихся используются в образовательном процессе активные и интерактивные методы проведения занятий.

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ: СХОДСТВА, РАЗЛИЧИЯ И ПРИНЦИПАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Существуют разные трактовки терминов "метод обучения" и "прием обучения". По сути — это способ взаимодействия педагога и учащихся, с помощью которого происходит передача учебной информации.

Разница в том, что **прием** — это кратковременный способ, который предполагает работу с одним, конкретным ЗУНом. А **метод** — процесс длительный, состоящий из нескольких этапов и включающий в себя множество приемов.

Таким образом, **прием обучения** — лишь составная часть того или иного метода, его деталь, отдельные его операции (практические и мыслительные). Он не имеет своей самостоятельной задачи.

Выбор методов обучения

Выбор методов обучения осуществляется педагогом на основе дидактических и методических знаний. Наблюдается три подхода педагога к определению методов обучения на занятии.

- Стереотипное решение - педагог действует по сложившимся в его практике привычкам.
- Решение путем проб и ошибок - педагог пытается менять выбор методов обучения с учетом конкретных условий, учебного материала, но делает он это стихийно, допуская просчеты и ошибки, т.е. выбор не обоснован научно.

- Оптимальное, рациональное решение - опираясь на научные знания, педагог обосновывает все принимаемые им решения, сознательно выбирает методы с учетом возрастных и индивидуальных особенностей учащихся, с учетом их подготовленности, обосновывает конкретными условиями и определенными трудностями учебного материала, прогнозирует получение конкретных результатов обучения, воспитания и развития - руководствуется критериями выбора методов.

КЛАССИФИКАЦИЯ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

Методы классифицируют по разным признакам:

- по характеру учебной деятельности: репродуктивные, проблемные, исследовательские, поисковые, объяснительно-иллюстративные, эвристические и пр.;
- по степени активности педагога и учащихся: пассивные, активные и интерактивные;
- по источнику учебного материала: словесные, наглядные, практические;
- по способу организации учебно-познавательной деятельности: методы формирования ЗУН на практике, методы получения новых знаний методы проверки и оценивания.

Методы обучения по степени активности педагога и учащихся:

Пассивный метод – это форма взаимодействия учащихся и педагога, в которой педагог является основным действующим лицом и управляющим ходом занятия, а учащиеся выступают в роли пассивных слушателей. Связь педагога с учащимися в пассивных занятиях осуществляется посредством опросов, самостоятельных работ, тестов и т. д. С точки зрения современных педагогических технологий и эффективности усвоения учащимися учебного материала пассивный метод считается самым неэффективным, но, несмотря на это, он имеет и некоторые плюсы. Это относительно легкая подготовка к занятию со стороны педагога. Лекция, рассказ - самые распространенные виды пассивного метода обучения.

Следует отметить, что активные и интерактивные методы обучения имеют много общего, отличительным свойством которых, является доминирование активности учащихся в процессе интерактивного обучения.

Основные особенности методов обучения

Активные	Интерактивные
Взаимодействие учащихся и педагога	Взаимодействие не только учащихся и педагога, но и учащихся друг с другом
Учащиеся активные участники занятия	Доминирование активности учащихся
Использование традиционного метода обучения	Релевантные как для закрепления, так и для изучения нового учебного материала

Активные методы обучения: определение, классификация, особенности

Активные методы обучения строятся по схеме взаимодействия "педагог = учащийся". Это такие методы, которые предполагают равнозначное участие педагога и учащихся в образовательном процессе. То есть, дети выступают как равные участники и создатели занятия.

Идея активных методов обучения в педагогике не нова. Родоначальниками метода принято считать таких прославленных педагогов, как Я. Коменский, И. Песталоцци, А. Дистервег, Г. Гегель, Ж. Руссо, Д. Дьюи. Хотя мысль, что успешное обучение строится, прежде всего, на самопознании, встречается еще у античных философов.

Признаки активных методов обучения

- активизация мышления, причем учащийся вынужден быть активным;
- длительное время активности — учащийся работает не эпизодически, а в течение всего занятия;
- самостоятельность в выработке и поиске решений поставленных задач;
- мотивированность к обучению.

Классификация активных методов обучения

Самая общая классификация делит активные методы на две большие группы: индивидуальные и групповые. Более подробная включает такие группы:

- Дискуссионные.
- Игровые.
- Тренинговые.
- Рейтинговые.

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

В процессе обучения педагог может выбрать как один активный метод, так и использовать комбинацию нескольких. Но успех зависит от системности и соотношения выбранных методов и поставленных задач.

Рассмотрим самые распространенные **методы активного обучения**:

- **Презентации** — наиболее простой и доступный метод для использования на уроках. Это демонстрация слайдов, подготовленных самими учащимися по теме.
- **Кейс-технологии** — используются в педагогике с прошлого века. Строится на анализе смоделированных или реальных ситуаций и поиске решения. Причем различают два подхода к созданию кейсов. Американская школа предлагает поиск одного-единственного правильного решения поставленной задачи. Европейская школа, наоборот, приветствует многогранность решений и их обоснование.
- **Проблемная лекция** — в отличие от традиционной, передача знаний во время проблемной лекции происходит не в пассивной форме. То есть учитель не преподносит готовые утверждения, а лишь ставит вопросы и обозначает проблему. Правила выводятся сами учащиеся. Этот метод достаточно сложен и требует наличия у учеников определенного опыта логических рассуждений.

- **Дидактические игры** — в отличие от деловых игр, дидактические игры регламентируются жестко и не предполагают выработку логической цепочки для решения проблемы. Игровые методы можно отнести и к интерактивным методам обучения. Все зависит от выбора игры. Так, популярные игры-путешествия, спектакли, викторины, КВН — это приемы из арсенала интерактивных методов, так как предполагают взаимодействие учащихся друг с другом.
- **Баскет-метод** — основан на имитации ситуации. Например, учащийся должен выступить в роли гида и провести экскурсию по историческому музею. При этом его задача — собрать и донести информацию о каждом экспонате.

Интерактивные методы обучения: определение, классификация, особенности

«*Интерактивный*» (от английского interact – взаимодействовать; находиться во взаимодействии, действовать, влиять друг на друга).

Интерактивные методы строятся на схемах взаимодействия "педагог = учащийся" и "учащийся = учащийся". То есть теперь не только педагог привлекает детей к процессу обучения, но и сами учащиеся, взаимодействуя друг с другом, влияют на мотивацию каждого учащегося. Педагог лишь выполняет роль помощника. Его задача — создать условия для инициативы детей.

Задачи интерактивных методов обучения

- Научить самостоятельному поиску, анализу информации и выработке правильного решения ситуации.
- Научить работе в команде: уважать чужое мнение, проявлять толерантность к другой точке зрения.
- Научить формировать собственное мнение, опирающееся на определенные факты.

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

- **Мозговой штурм** — поток вопросов и ответов, или предложений и идей по заданной теме, при котором анализ правильности/неправильности производится после проведения штурма.
- **Кластеры, сравнительные диаграммы, пазлы** — поиск ключевых слов и проблем по определенной мини-теме.
- **Интерактивный урок с применением аудио- и видеоматериалов, ИКТ.** Например, тесты в режиме онлайн, работа с электронными учебниками, обучающими программами, учебными сайтами.
- **Круглый стол (дискуссия, дебаты)** — групповой вид метода, которые предполагает коллективное обсуждение учащимися проблемы, предложений, идей, мнений и совместный поиск решения.
- **Деловые игры** (в том числе ролевые, имитационные, луночные) — достаточно популярный метод, который может применяться даже в начальной школе. Во время игры учащиеся играют роли участников той или иной ситуации, примеривая на себя разные профессии.

- **Аквариум** — одна из разновидностей деловой игры, напоминающая реалити-шоу. При этом заданную ситуацию обыгрывают 2-3 участника. Остальные наблюдают со стороны и анализируют не только действия участников, но и предложенные ими варианты, идеи.
- **Метод проектов** — самостоятельная разработка учащимися проекта по теме и его защита.
- **BarCamp**, или антиконференция. Метод предложил веб-мастер Тим О'Рейли. Суть его в том, что каждый становится не только участником, но и организатором конференции. Все участники выступают с новыми идеями, презентациями, предложениями по заданной теме. Далее происходит поиск самых интересных идей и их общее обсуждение.

К интерактивным методам обучения на занятии также относят мастер-классы, построение шкалы мнений, ПОПС-формулу, дерево решений.

Все активные и интерактивные методы обучения призваны решать главную задачу — научить ребенка учиться. То есть истина не должна преподноситься "на блюдечке". Гораздо важнее развивать критическое мышление, основанное на анализе ситуации, самостоятельном поиске информации, построению логической цепочки и принятию взвешенного и аргументированного решения.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ В ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

«МОЗГОВОЙ ШТУРМ», «МОЗГОВАЯ АТАКА»

«Мозговой штурм», «Мозговая атака» является одним из методов критического мышления, направленного на активацию умственной деятельности и творческой активности учащихся. При его применении реализуются деятельностный и личностно-ориентированный подходы. Это метод, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Участники должны знать, что от них не требуется обоснований или объяснений ответов.

«Мозговая атака» является эффективным методом при необходимости: обсуждения спорных вопросов, стимулирования неуверенных обучающихся для принятия участия в обсуждении, сбора большого количества идей в течение короткого периода времени, выяснения информированности или подготовленности аудитории. Можно применять эту форму работы для получения обратной связи.

«Мозговой штурм» — это простой способ генерирования идей для разрешения проблемы. Во время мозгового штурма участники свободно обмениваются идеями по мере их возникновения, таким образом, что каждый может развивать чужие идеи.

Цель: выявление информированности или подготовленности аудитории в течение короткого периода времени.

Задачи:

- формирование общего представления об уровне владения знаниями у обучающихся, актуальными для данной темы;
- развитие коммуникативных навыков.

Методика проведения:

1. Задать участникам определенную тему или вопрос для обсуждения.
2. Предложить высказать свои мысли по этому поводу.
3. Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений). Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся вам неясными (в любом случае записывайте идею так, как она прозвучала из уст участника).
4. Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано вами со слов участников.
5. Завершить работу, спросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов и как это может быть связано с темой занятия.
6. После завершения «мозговой атаки» (которая не должна занимать много времени, в среднем 4-5 минут), необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

Пример применения:

Генерирование идей «МОЗГОВОЙ ШТУРМ».

Мозговой штурм – это простой способ генерирования идей для разрешения проблемы. Во время мозгового штурма участники свободно обмениваются идеями по мере их возникновения, таким образом, что каждый может развивать чужие идеи.

Проблемы для «мозгового штурма»:

- Вреден ли компьютер для здоровья человека?
- Внешние носители информации – недостатки и достоинства.
- Компьютерные вирусы – как предохранить компьютер.
- Информационные технологии в твоём обучении.
- Интернета в жизни современного человека.
- Так ли всемогущи и безальтернативны компьютерные технологии в наше время.

МИНИ-ЛЕКЦИЯ

Мини-лекция является одной из эффективных форм преподнесения теоретического материала.

Цель: организация процесса получения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- развитие коммуникативных навыков (навыков общения);
- актуализация изучаемого содержания на лекции.

Методика проведения:

Перед началом мини-лекции можно провести мозговой штурм или ролевую игру, связанную с предстоящей темой, что поможет

актуализировать ее для участников, выяснить степень их информированности и отношение к теме.

Материал излагается на доступном для участников языке. Каждому термину необходимо дать определение. Теорию лучше объяснять по принципу «от общего к частному».

Перед объявлением какой-либо информации педагог спрашивает, что знают об этом обучающиеся.

После предоставления какого-либо утверждения педагог предлагает обсудить отношение обучающихся к этому вопросу.

Например:

- А вы как считаете?
- Как вы предлагаете это делать?
- Как вы думаете, к чему это может привести? И т.д.

Перед тем, как перейти к следующему вопросу, необходимо подытожить сказанное и убедиться, что вы были правильно поняты.

По окончании выступления нужно обсудить все возникшие у участников вопросы. Затем спросить:

- Как можно использовать полученную информацию на практике?
- К каким результатам это может привести?

ПРЕЗЕНТАЦИИ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ РАЗЛИЧНЫХ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ СРЕДСТВ С ОБСУЖДЕНИЕМ

К интерактивным методам относятся презентации с использованием различных вспомогательных средств: доски, книг, видео, слайдов, постеров, компьютеров и т.п., с последующим обсуждением материалов.

Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- совершенствование способов поиска, обработки и предоставления новой информации;
- развитие коммуникативных навыков;
- актуализация и визуализация изучаемого содержания на лекции.

Методика проведения

Перед презентацией необходимо поставить перед обучаемыми несколько (3-5) ключевых вопросов. Можно останавливать презентацию на заранее намеченных позициях и проводить дискуссию. По окончании презентации необходимо обязательно совместно с обучающимися подвести итоги и озвучить извлеченные выводы.

Просмотр и обсуждение видеофильмов

На занятиях можно использовать как художественные, так и документальные видеофильмы, фрагменты из них, а также видеоролики и видеосюжеты.

Видеofilмы соответствующего содержания можно использовать на любом из этапов занятий в соответствии с его темой и целью, а не только как дополнительный материал.

Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- совершенствование способов поиска, обработки и предоставления новой информации;
- развитие коммуникативных навыков;
- актуализация и визуализация изучаемого содержания.

Методика проведения

Перед показом фильма необходимо поставить перед обучающимися несколько (3-5) ключевых вопросов. Это будет основой для последующего обсуждения. Можно останавливать фильм на заранее отобранных кадрах и проводить дискуссию.

В конце просмотра необходимо обязательно совместно с обучающимися подвести итоги и озвучить извлеченные выводы.

ИНТЕРАКТИВНАЯ ЭКСКУРСИЯ

Занятие-экскурсия – это такая форма обучения, при которой обучающиеся воспринимают и усваивают знания на месте расположения изучаемых объектов (природы, предприятия, музеи, выставки, исторические места и памятники и т.д.) и непосредственного ознакомления с ними.

Главное преимущество виртуальных экскурсий – не покидая аудитории ознакомиться с объектами, расположенными за пределами кабинета, города и даже страны. Это повышает информативность и производительность учебной деятельности.

В ходе экскурсии зрители не только видят объекты, на основе которых раскрывается тема, слышат об этих объектах необходимую информацию, но и овладевают практическими навыками самостоятельного наблюдения и анализа.

Виртуальные экскурсии - это новый эффективный презентационный инструмент, с помощью которого возможна наглядная и увлекательная демонстрация любого реального места широкой общественности – будь то страна, город, национальный парк, музей, курорт, производственный объект и т.д.

ИНТЕРВЬЮ

Термин «интервью» происходит от английского interview, т.е. беседа. По содержанию интервью делятся на группы:

- Документальные интервью – изучение событий прошлого, уточнение фактов и интервью мнений, цель которых – выявление оценок, взглядов, суждений и т.п.

- Интервью мнений - самая распространенная форма интервью. Цель такого
- интервью узнать мнение респондента по конкретному вопросу. Их цель в том, чтобы интервьюируемый получил возможность высказать свою точку зрения.
- Интервью «пресс-конференция» - в этих условиях сложно получить полноценное интервью. Обычно это выступление по определенной теме, где интервьюер может получить комментарий по какому-либо событию.

Цель: организация процесса изучения теоретического содержания в интерактивном режиме.

Задачи:

- совершенствование способов поиска, обработки и предоставления новой информации;
- развитие коммуникативных навыков;
- актуализация изучаемого содержания.

Методика осуществления

- Подготовительный этап.

Вопросы для интервьюирования формулируются разными способами:

- при прослушивании нового содержания по теме лекции;
- до лекции по ее теме, при изучении источников;

Субъектом интервью может выступать как педагог, подготовивший теоретический материал, так и обучающиеся, подготовившие информацию по заданной теме.

- *Основной этап* – проведение интервью

Вопросы задаются разными схемами:

- педагогом на протяжении всего занятия, когда изложение материала переходит в форму лекции – консультации;
- в начале и служат для актуализации рассматриваемого нового содержания;
- с места обучающимися по очереди;
- в письменном виде в «записочках»;

Различают «вопросы-суждение» и «ответы-суждение».

«*Вопрос-суждение*» задается по следующей схеме: сначала пространное рассуждение, а потом сам вопрос. Отвечающий реагирует сначала на суждение и сразу же попадает в положение оправдывающегося. Он вынужден тратить время на объяснения, а потом только кратко ответит на поставленный вопрос, что в целом выглядит крайне не убедительно. При этом задавший такой вопрос занимает позицию судьи.

«*Ответы-суждения*». В этом случае сначала высказывается суждение о проблеме или о том, кто задал вопрос, или о характере самого вопроса, а потом уже коротко на него отвечают. Этот прием применяется тогда, когда задан неудобный вопрос и ответ на него явно будет невыигрышным.

Этап рефлексии – подведения итогов.

Предлагается заслушать экспертные суждения из аудитории по содержанию полученной информации.

Педагог подводит окончательные итоги, учитывая экспертные суждения, объем освещенного материала, качество задаваемых вопросов.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ

Цель: актуализация полученного на занятии содержания.

Задачи:

- выяснить реакцию участников на обсуждаемые темы;
- увидеть достоинства и недостатки организации и проведения обучения, оценить результат, формирование общего представления об уровне владения знаниями у обучающихся актуальными для данной темы;
- развитие коммуникативных навыков;
- снятие психологической и физической нагрузки на занятии.

Методика осуществления

Участникам (в произвольном порядке) предлагается высказаться по поводу прослушанной информации по вопросам, составленным педагогом заранее. Все высказывания должны быть выслушаны молча, без споров, комментариев и вопросов, как со стороны педагога, так и со стороны других участников. Каждого говорящего следует благодарить за сказанное. Предоставлять обратную связь наравне со всеми участниками следует также педагогу.

ЛЕКЦИЯ С ЗАРАНЕЕ ОБЪЯВЛЕННЫМИ ОШИБКАМИ

Лекция с заранее запланированными ошибками позволяет развить у обучающихся умение оперативно анализировать ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, выделять неверную и неточную информацию.

Цель: активизация внимания слушателей и вовлечение их в процесс усвоения знаний.

Задачи:

- заинтересовать слушателей для процесса усвоения знаний;
- вовлечь слушателей в процесс обсуждения получаемых знаний для поиска
- объявленных ошибок;
- развитие коммуникативных навыков;
- снятие психологической и физической нагрузки на занятии.

Методика осуществления

На предыдущем занятии объявляется тема следующего занятия, количество ожидаемых ошибок и даются материалы (или ссылки на источники) для предварительного ознакомления с заявленной темой. Перед началом лекции обучающихся делят на небольшие подгруппы по 3-5 человек (сидящих рядом друг с другом). Изложение материала рекомендуется разделить на несколько (3-4) подразделов. После каждого подраздела дается 2-3 минуты на обсуждение материала в подгруппе и вынесение заключения:

имеются ли ошибки и сколько их сделано в данном подразделе. По каждой подгруппе на доске фиксируется количество ошибок.

Изложение всего материала рекомендуется закончить не менее чем за 10 мин. до конца занятия. Представителям каждой подгруппы предлагается озвучить все указанные ими факты ошибок и записать их на доске или ватмане. Можно предложить другим подгруппам опровергнуть заявленные факты или обосновать последствия этих ошибок, давая возможность показать обучающимся уровень владения темой.

В заключении необходимо указать правильные ответы и поощрить те подгруппы, в которых отмечен наибольший процент правильных ответов. Поощрением могут служить баллы рейтинговой системы, выставляемые за занятие или проценты от итоговой оценки за дисциплину.

РАЗМИНКА

Цель: актуализация обсуждаемых вопросов и выполняемых действий на практическом занятии.

Задачи:

- формирование общего представления об уровне владения знаниями у обучающихся актуальными для занятия;
- развитие коммуникативных навыков (навыков общения);
- снятие психологической и физической нагрузки на занятии.

Методика осуществления

- *Организационный этап.*

Вопросы для разминки формулируются по теме занятия как заранее педагогом, так и на занятии, непосредственно, определенным количеством обучающихся. Вопросы не должны быть ориентированы на прямой ответ, а предполагают логическую цепочку из полученных знаний, т.е. конструирование нового знания.

- *Основной этап – проведение разминки.*

Вопросы задаются обучающимся либо последовательно, либо сразу некоторым количеством. При последовательном задавании вопросов, ответы выслушиваются после каждого вопроса отдельно. Если задается несколько вопросов, возможно выслушивание всех ответов с последующим их анализом.

- *Этап рефлексии – подведения итогов*

Педагог дает оценочное суждение полученных ответов на предложенные вопросы, определяя необходимые знания для работы на практическом занятии.

КРУГЛЫЙ СТОЛ

Важной задачей при организации «круглого стола» является:

- обсуждение в ходе дискуссии одной-двух проблемных, острых ситуаций по данной теме;
- иллюстрация мнений, положений с использованием различных наглядных материалов (схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото-, кинодокументы);

- тщательная подготовка основных выступающих (не ограничиваться докладами, обзорами, а высказывать свое мнение, доказательства, аргументы).

При проведении «круглого стола» необходимо учитывать некоторые особенности:

а) нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Принцип «круглого стола» (не случайно он принят на переговорах), т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном занятии, в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

б) педагог также располагался в общем кругу, как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку по сравнению с общепринятой, где он сидит отдельно от учащихся они обращены к нему лицом. В классическом варианте учащиеся адресуют свои высказывания преимущественно ему, а не друг другу. А если педагог сидит среди учащихся, обращения членов группы друг к другу становятся более частыми и менее скованными, это также способствует формированию благоприятной обстановки для дискуссии и развития взаимопонимания между педагогом и учащимися.

Основную часть «круглого стола» по любой тематике составляют дискуссия и дебаты.

ДИСКУССИЯ

Метод – Дискуссия (от лат. *discussio* - рассмотрение, исследование)

Содержание метода:

Дискуссия предусматривает обсуждение какого - либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения. Дискуссия является разновидностью спора, близкой к полемике, и представляет собой серию утверждений, по очереди высказываемых участниками. Заявления последних должны относиться к одному и тому же предмету или теме, что сообщает обсуждению необходимую связность.

Используемые в дискуссии средства должны признаваться всеми, кто принимает в ней участие. Употребление других средств недопустимо и ведет к прекращению дискуссии. Употребляемые в полемике средства не обязательно должны быть настолько нейтральными, чтобы с ними соглашались все участники.

Каждая из полемизирующих сторон применяет те приемы, которые находит нужными для достижения победы.

Противоположная сторона в дискуссии именуется обычно "оппонентом". У каждого из участников дискуссии должны иметься определенные представления относительно обсуждаемого предмета (объекта, темы). Однако итог дискуссии - не сумма имеющихся

представлений, а нечто общее для разных представлений. Но это общее выступает уже не как чье-то частное мнение, а как более объективное суждение, поддерживаемое всеми участниками обсуждения или их большинством.

Дискуссия - одна из важнейших форм коммуникации, плодотворный метод решения спорных вопросов и вместе с тем своеобразный способ познания. Она позволяет лучше понять то, что не является в полной мере ясным и не нашло еще убедительного обоснования. В дискуссии снимается момент субъективности, убеждения одного человека или группы людей получают поддержку других и тем самым определенную обоснованность.

Цель: Обсуждение какого-либо вопроса или группы связанных вопросов компетентными лицами с намерением достичь взаимоприемлемого решения.

Задачи:

- достижение определенной степени согласия участников дискуссии относительно дискутируемого тезиса;
- формирование общего представления не как суммы имеющихся представлений, а как более объективное суждение, подтверждаемое всеми участниками обсуждения или их большинством;
- достижение убедительного обоснования содержания, не имеющего первоначальной ясности для всех участников дискуссии.

Методика осуществления:

- *Организационный этап.*

Тема дискуссии формулируется до ее начала.

Группа участников делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом позиций, которые будут обсуждаться в процессе дискуссии. Малые группы формируются либо по желанию обучающихся, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

- *Подготовительный этап.*

Каждая малая группа обсуждает позицию по предлагаемой для дискуссии теме в течение отведенного времени. Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по теме для дискуссии.

- *Основной этап* – проведение дискуссии.

Заслушивается ряд суждений, предлагаемых каждой малой группой.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В проведении дискуссии используются различные организационные методики.

Методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.

Процедура «Обсуждение вполголоса». Данная методика предполагает проведение закрытой дискуссии в микрогруппах, после чего проводится общая дискуссия, в ходе которой мнение своей микрогруппы докладывает ее лидер и это мнение обсуждается всеми участниками.

Методика клиники. При использовании «методики клиники» каждый из участников разрабатывает свой вариант решения, предварительно представив на открытое обсуждение свой «диагноз» поставленной проблемной ситуации, затем это решение оценивается как руководителем, так и специально выделенной для этой цели группой экспертов по балльной шкале либо по заранее принятой системе «принимается – не принимается».

Методика «лабиринта». Этот вид дискуссии иначе называют методом последовательного обсуждения, он представляет собой своеобразную шаговую процедуру, в которой каждый последующий шаг делается другим участником. Обсуждению здесь подлежат все решения, даже неверные (тупиковые).

Методика эстафеты. Каждый заканчивающий выступление участник может передать слово тому, кому считает нужным.

Свободно плавающая дискуссия. Сущность данного вида дискуссии состоит в том, что группа к результату не приходит, но активность продолжается за рамками занятия. В основе такой процедуры групповой работы лежит «эффект Б.В. Зейгарник», характеризующийся высоким качеством запоминания незавершенных действий, поэтому участники продолжают «домысливать» наедине идеи, которые оказались незавершенными.

В завершении дискуссии формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по теме дискуссии.

- *Этап рефлексии* – подведения итогов

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным позициям своих малых групп, осуществляют сравнительный анализ первоначальной и окончательной позиции, представленной своей малой группой во время дискуссии. Педагог дает оценочное суждение окончательно сформированной позиции во время дискуссии.

Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:

- подготовка (информированность и компетентность) учащегося по предложенной проблеме;
- семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися);

- корректность поведения участников;
- умение преподавателя проводить дискуссию.

ПОПС-ФОРМУЛА

Представляет собой российский вариант юридической технологии профессора права Д.Маккойда-Мэйсона из ЮАР. Используется при организации споров, дискуссий. Ее суть заключается в следующем. Обучающийся высказывает:

П-позицию (объясняет, в чем заключена его точка зрения);

О - обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает, начиная фразой типа: «Потому что...»);

П-пример (при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами, используя в речи обороты типа: «Я могу подтвердить это тем, что...»)

С-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы, например, говорит с использованием следующей словесной конструкции: «В связи с этим...»).

Таким образом, выступление обучающегося занимает примерно 1-2 минуты и может состоять из двух-четырех предложений. Самое главное, что дает применение данной технологии, обучающиеся высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме.

ПОПС-формула может применяться для опроса по пройденной теме, при закреплении изученного материала.

КЕЙС-МЕТОД (РАЗБОР КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ)

Ситуация (фр. – положение, обстановка), совокупность обстоятельств (внутренних и внешних), содержащая условия, противоречия, в которых развивается какая-либо деятельность индивида, группы, организации, требующая конкретного разрешения, но не имеющая мгновенного однозначного решения для выхода из создавшегося положения). Также этот метод в литературе называется «Кейс-стади».

Метод анализа конкретных ситуаций насчитывает около 30 модификаций, одной из которых является кейс-метод (Case study). Это техника обучения, использующая описание реальных ситуаций (от англ. case — «случай»).

Обучающиеся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них. Кейс-метод концентрирует в себе значительные достижения технологии «создание успеха».

Для него характерна активизация обучающихся, стимулирование их успеха, подчеркивание достижений участников. Именно ощущение успеха выступает одной из главных движущих сил метода, способствует формированию устойчивой позитивной мотивации и наращиванию познавательной активности.

Ситуации бывают:

стандартная (часто повторяющаяся ситуация при одних и тех же обстоятельствах, имеющая одни и те же источники. Она может иметь как положительный, так и отрицательный характер);

критическая (нетипичная ситуация, разрушающая первоначальные данные и планы, требующая радикального вмешательства);

экстремальная (уникальная ситуация, не имеющая в прошлом аналогов, приводящая к негативным изменениям);

ситуации-оценки (описание конкретного события и принятых мер и формулируется задача оценить причины, механизмы, значение и следствие ситуации и принятых мер);

ситуации-иллюстрации (на конкретном примере демонстрируются закономерности или механизмы социальных процессов, позитивная и негативная деятельность личностей и коллективов, эффективность использования методов и приемов работы, значение каких-либо факторов и условий);

классические, «живые» ситуации, разбор корреспонденции, действие по алгоритму;

ситуации-проблемы, ситуации-тренинги;

Источники ситуаций: художественная и публицистическая литература, статистические данные, научные статьи, реальные события местной жизни, Интернет.

Требования к конкретной ситуации (КС):

- КС должна соответствовать содержанию теоретического курса и потребностям обучающихся;
- желательно, чтобы ситуация отражала реальный, а не вымышленный сюжет, в ней должно быть отражено «как есть», а не «как может быть»;
- следует вести разработку кейсов на местном материале и «встраивать» их в текущий образовательный процесс;
- ситуация должна отличаться «драматизмом» и проблемностью, выразительно определять «сердцевину» проблемы и содержать необходимое и достаточное количество информации;
- нужно, чтобы ситуация показывала как положительные (путь к успеху фирмы, организации), так и отрицательные примеры (причины неудач и пр.);
- КС должна быть по силам обучающимся, но в то же время не очень простой;
- ситуация должна быть описана интересно, простым и доходчивым языком (целесообразно приводить высказывания, диалоги участников ситуации);
- текст ситуационного упражнения не должен содержать подсказок относительно решения поставленной проблемы;
- ситуация должна также сопровождаться четкими инструкциями по работе с нею.

Вместо подготовленных текстов можно использовать аудио- или видеозаписи, газетные статьи, официальные документы или их подборки, рассказы, содержащие описания производственных ситуаций. Участники могут предложить и рассмотреть примеры из собственной практики.

При этом необходимо очень четко сформулировать задание, чтобы обучающиеся не поддались желанию пассивно воспринимать информацию. Принципы построения конкретных ситуаций: проблемность, моделирование профессиональных ситуаций и их решений, коллективно-индивидуальная деятельность, диалогичность общения.

Анализ конкретной ситуации – деятельное исследование реальной или искусственно сконструированной ситуации для выявления проблем и причин, вызвавших ее для оптимального и оперативного разрешения. Этот метод может использоваться как в процессе чтения лекций (возможны три уровня), так и как самостоятельное практическое занятие (классический вариант, свободный вариант, смешанный вариант).

Цель метода — научить обучающихся анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий.

Стадии создания кейса:

- определение того раздела курса, которому посвящена ситуация;
- формулирование целей и задач;
- определение проблемной ситуации, формулировка проблемы;
- поиск необходимой информации;
- создание и описание ситуации.

Этапы работы с кейсом:

1. Этап введения в изучаемую проблему.

Кейсы могут быть розданы каждому обучающемуся за день до занятий или на самом занятии. На ознакомление выделяется 5-7 мин. в зависимости от сложности кейса. Педагог начинает занятие с контроля знания обучающимися

(слушателями) содержания предложенного кейса, например, спрашивает: «Сколько всего действует персонажей?» или «Что является центральной проблемой данного кейса?». Далее участники могут задать педагогу вопросы с целью уточнения ситуации и получения дополнительной информации, которая фиксируется на доске для последующего обсуждения.

2. Анализ ситуации.

Каждый из участников или группа представляют свой вариант решения в виде устного доклада (регламент устанавливается).

3. Этап презентации.

Умение публично представить интеллектуальный продукт (творческий проект), хорошо его прорекламирровать, показать его достоинства и возможные направления эффективного использования.

4. Этап общей дискуссии.

Как правило, во всех дискуссиях при обсуждении ситуационных упражнений формулируются четыре основных вопроса:

- Почему ситуация выглядит как дилемма?
- Кто принимал решения?
- Какие варианты решения он имел ввиду?
- Что ему надо было сделать?

5. Этап подведения итогов.

Педагог должен «раскрыть карты». Для кейсов, написанных на примере реальных конкретных ситуаций, это информация о том, как были решены проблемы, которые обсуждались слушателями, в реальной жизни. Для «кабинетных» кейсов важно обосновать версию педагога. Следует акцентировать внимание на том, что кейс может иметь и другие решения: «Жизнь богаче любой теории», а затем выделить лучшие решения и расставить акценты поощрительного характера (рейтинг успеваемости, призы).

В методе «кейс-стади» может быть использован мозговой штурм, когда группа зашла в тупик и затрудняется принять решение.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ РЕШЕНИЯ ТВОРЧЕСКИХ ЗАДАЧ

Под творческими заданиями понимаются такие учебные задания, которые требуют от обучающихся не простого воспроизводства информации, а творчества, поскольку задания содержат больший или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов.

Цель: найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги.

Методика осуществления

- *Организационный этап.*

Подбор творческого задания, отвечающего следующим критериям:

- не имеет однозначного и односложного ответа или решения;
- является практическим и полезным для обучающихся;
- связано с жизнью обучающихся;
- вызывает интерес у обучающихся;
- максимально служит целям обучения.

Если обучающиеся не привыкли работать творчески, то следует постепенно вводить сначала простые упражнения, а затем все более сложные задания.

Группа участников делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию участников, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты.

Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы.

Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации.

Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

- *Подготовительный этап.*

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

- *Основной этап* – проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

- *Этап рефлексии* – подведения итогов.

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Педагог дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

ДЕЛОВАЯ ИГРА

Характеристики: имитируются реальные условия, отрабатываются конкретные специфические операции, моделируется соответствующий рабочий процесс.

Цель: формирование профессиональных компетенций в условиях имитации реальных условий, при отработке конкретных специфических операций, моделировании соответствующего рабочего процесса.

Методика осуществления:

- *Подготовительный этап.*

Разработка сценария, плана, общего описания игры, содержание инструктажа по ролям, разработка творческих заданий, связанных с будущей профессией, технологией производственных процессов, подготовка материального обеспечения.

- *Ввод в игру.*

Постановка проблемы, цели, знакомство с правилами, регламентом, распределение ролей, формирование групп, консультации.

Участники делятся на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия и количеством ролей. Малые группы формируются либо по желанию студентов, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты. Спикер выполняет функционал роли, занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы. Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации. Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

- *Этап проведения*

Групповая работа над заданием, межгрупповая дискуссия, защита результатов, работа экспертов. Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию, с учетом предложенной роли. После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций. В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

- *Этап анализа и обобщения*

Выводы из игры, анализ результатов, рефлексия, оценка и самооценка, обобщение, рекомендации.

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых творческих заданий осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Педагог дает оценку работе малых групп, по решению творческих заданий с учетом предложенных ролей, и эффективности предложенных путей решения.

РАБОТА В МАЛЫХ ГРУППАХ

Работа в малых группах – это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем обучающимся (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия).

При организации групповой работы, следует обращать внимание на следующие ее аспекты:

- Нужно убедиться, что обучающиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания. Нехватка знаний очень скоро даст о себе знать – обучающиеся не станут прилагать усилий для выполнения задания.

- Надо стараться сделать свои инструкции максимально четкими. Маловероятно, что группа сможет воспринять более одной или двух, даже очень четких, инструкций за один раз, поэтому надо записывать инструкции на доске и (или) карточках.

- Надо предоставлять группе достаточно времени на выполнение задания.

Цель: продемонстрировать сходство или различия определенных явлений, выработать стратегию или разработать план, выяснить отношение различных групп участников к одному и тому же вопросу.

Задачи:

1. Развитие навыков общения и взаимодействия в группе.
2. Формирование ценностно-ориентационного единства группы.
3. Поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации.

Методика осуществления

- *Организационный этап.*

Подбор практического задания, отвечающего следующим критериям:

- не имеет однозначного и односложного ответа или решения;
- является практическим и полезным для обучающихся;
- связано с жизнью обучающихся;
- вызывает интерес у обучающихся ;
- максимально служит целям обучения.

Группа участников делится на несколько малых групп. Количество групп определяется числом творческих заданий, которые будут обсуждаться в процессе занятия. Малые группы формируются либо по желанию участников, либо по родственной тематике для обсуждения.

Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты. Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы. Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации. Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

- *Подготовительный этап.*

Каждая малая группа обсуждает творческое задание в течение отведенного времени.

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по творческому заданию.

Основной этап – проведение обсуждения творческого задания.

Заслушиваются суждения, предлагаемые каждой малой группой по творческому заданию.

После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых позиций.

В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по творческому заданию.

- *Этап рефлексии* – подведения итогов

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения

предлагаемых творческих заданий осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп. Педагог дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению творческих заданий, и эффективности предложенных путей решения.

МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ И СИТУАЦИЙ

Метод «Моделирование производственных процессов и ситуаций» предусматривает имитацию реальных условий, конкретных специфических операций, моделирование соответствующего рабочего процесса, создание интерактивной модели и др.

Цель: эффективное решение проблемных ситуаций

Задачи:

- определение проблем, вызвавших ситуацию;
- обсуждение предложенных путей решения проблем;
- проверка предложенных путей решения проблем.

Методика осуществления

- *Организационный этап. Описание ситуации*

Ситуаций может быть представлено несколько или одна. Обсуждение ситуаций может организовываться как в малых группах, так и со всей аудиторией одновременно. При работе в малых группах студенты делятся на несколько малых групп. Малые группы занимают определенное пространство, удобное для обсуждения на уровне группы. В группе определяются спикер, оппоненты, эксперты. Спикер занимает лидирующую позицию, организует обсуждение на уровне группы, формулирует общее мнение малой группы. Оппонент внимательно слушает предлагаемые позиции во время дискуссии и формулирует вопросы по предлагаемой информации. Эксперт формирует оценочное суждение по предлагаемой позиции своей малой группы и сравнивает с предлагаемыми позициями других групп.

- *Подготовительный этап.*

Каждая малая группа обсуждает предложенную ситуацию, решая задачи:

- определение проблем, вызвавших ситуацию;
- обсуждение предложенных путей решения проблем;
- проверка предложенных путей решения проблем;

Задача данного этапа – сформулировать групповую позицию по решению проблемной ситуации.

- *Основной этап – проведение обсуждения ситуации.*

Заслушиваются решения проблем, предлагаемые каждой малой группой. После каждого суждения оппоненты задают вопросы, выслушиваются ответы авторов предлагаемых решений. В завершении формулируется общее мнение, выражающее совместную позицию по данной ситуации.

- *Этап рефлексии – подведения итогов*

Эксперты предлагают оценочные суждения по высказанным путям решения предлагаемых ситуаций, осуществляют сравнительный анализ предложенного пути решения с решениями других малых групп.

Педагог дает оценочное суждение и работе малых групп, по решению проблемных ситуаций, и эффективности предложенных путей решения.

РОЛЕВАЯ ИГРА

Ролевая игра – это разыгрывание участниками группы сценки с заранее Распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций.

Разыгрывание ролей – представляет собой определенный вид деятельности, направленный на активизацию личности. Это образное обучение, каждый участник является носителем определенного образа-роли, который он демонстрирует перед другими участниками. В основе разыгрывания ролей лежит заранее подготовленная ситуация, по которой необходимо не только представить ситуацию, но и разыграть ее в лицах.

Этот метод близок к методу анализа конкретных ситуаций и методу деловой игры. При организации этого метода необходимо: четко обозначать регламент, продумывать систему оценивания.

Цель: формирование профессиональных компетенций в условиях имитации реальных условий, различных ситуаций, людей и их взаимодействие в этих ситуациях.

Задачи:

- активизация внимания, восприятия, памяти, воображения;
- реализация познавательного, эмоционального и поведенческого аспекта имитируемой ситуации;

Этапы ролевой игры:

- *Подготовительный этап*

Разрабатывается «сценарий», в котором определяются цели, содержательная сторона, роли участников, организация проведения (если нужно, то готовится реквизит и пр.). Важным является момент распределения ролей, поскольку эффективность использования метода во многом определяется актерскими способностями участников, их умением перевоплощаться, совместимостью.

Проигрывание ролей

Осуществляется собственно проигрывание ролей.

Описание ситуации при таком методе проведения занятий включает информацию для всей группы и информацию для каждого из участников инсценировки. Обучающимся обычно дается общая информация, после чего распределяются роли между участниками инсценировки, выдается информация, в которой ситуация излагается с точки зрения тех лиц, чьи роли им предстоит исполнить.

Эта информация является в известной мере и инструкцией для исполнителей.

Необходимо дать им время для ее уяснения, «вживания» в роли. При необходимости слушатели могут обратиться за пояснениями к педагогу, но в

целом основная линия поведения каждого участника должна быть ясна ему из выданной информации. С основным содержанием ситуации, как и с информацией, выданной исполнителям, знакомят и всю остальную группу, естественно, при отсутствии непосредственных участников.

К началу инсценировки обучающиеся, выступающие в роли зрителей — арбитров, наблюдателей (а это большая часть группы), оказываются наиболее информированными людьми: они знают и общую информацию, и ту, что выдана каждому из участников; им остается оценить, как последние поведут себя во время разыгрывания ролей, как используют выданную информацию, какие примут решения.

При этом группе может быть разъяснено, на что нужно обратить внимание, что следует оценивать (например, содержание беседы между участниками, использование ими аргументов и контраргументов, манеру держаться, тон разговора и т. д.).

Инсценировка может быть проведена с разными составами исполнителей, но при одних и тех же зрителях. Слушатели могут сравнить, кто «сыграл» лучше, какие недостатки оказались общими. Во время инсценировки зрители не должны мешать исполнителям советами, выражением одобрения или неодобрения. Чтобы инсценировка шла в соответствии с замыслом, необходимо хорошо продумать всю информацию, выдаваемую участникам, проверить подготовку каждого из них.

- *Заключительный этап.*

По окончании инсценировки проводится ее обсуждение. Начинать его целесообразно с вопросов к исполнителям: как они сами оценивают исполнение ролей? Стали бы они действовать подобным же образом в реальной практике или нет? Исполнители тем самым получают возможность критически оценить свои действия. После этого «зрители-наблюдатели» высказывают свои замечания и оценки увиденного и услышанного. Мнения исполнителей и наблюдателей систематизируются педагогом. Затем проблема обсуждается по существу, итоги дискуссии подводит педагог.

ТРЕНИНГ

Тренинг (от английского train - воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Требования к проведению тренинга:

1. оптимальное количество участников тренинга 20-25 человек;
2. соответствующее по размерам количеству участников тренинга помещение, где посадочные места расположены по «тренинговому кругу», что способствует активному взаимодействию его участников;
3. обязательность ознакомления участников в начале любого занятия тренинга с целями и задачами данного занятия;
4. проведение на первом занятии тренинга упражнения «знакомство» и принятие «соглашения» - правил работы группы; создание

- дружелюбной доверительной атмосферы и ее поддержание в течение всего тренинга;
5. вовлечение всех участников в активную деятельность на протяжении всего тренинга;
 6. уважение чувств и мнений каждого участника; поощрение участников тренинга;
 7. подведение участников педагогом к достижению поставленной перед ними цели занятия, не навязывая при этом своего мнения;
 8. обеспечение преподавателем соблюдения временных рамок каждого этапа тренинга;
 9. обеспечение эффективного сочетания теоретического материала и интерактивных упражнений;
 10. обязательность подведения итогов тренинга по его окончании.

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней.

Цель тренинга: дать участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению сверстников, навыки безопасного поведения.

Задачи:

- обеспечение активного вовлечения всех участников в процесс обучения;
- достижение наработки и развития требуемого навыка.

Этапы проведения тренинга:

- **Введение.**

Этот этап может быть проведен в любой удобной форме, однако он задает тон последующей работы. Поэтому на этом этапе важно создать демократическую, располагающую атмосферу. Хорошо, если педагог-тренер скажет о своих ожиданиях и о пожеланиях относительно предстоящей работы. «Ввести» участников в работу можно с помощью вступительного слова, мультимедийной презентации и т.п.

- **Знакомство.**

Знакомство представляет собой необходимую процедуру первого занятия любого тренинга. Знакомство позволяет активизировать группу, вовлечь ее участников в процесс обучения, развить навыки общения. Знакомство проводится даже в том случае, когда участники знают друг друга. Можно провести игры на знакомство: «Интервью», «Узнай меня», «Обмен визитками» и др.

- **Ожидания участников.**

На этом этапе следует выяснить ожидания участников от семинара-тренинга с помощью вопросов, на которые они отвечают по очереди «по кругу». Например: «Что вы хотите получить/узнать на этом семинаре?».

Можно заранее нарисовать на ватмане «дерево ожиданий». Попросить каждого участника написать, чего он ожидает от семинара-тренинга, на цветных клейких листочках (стикерах) и наклеить свой листок на «дерево ожиданий». А затем озвучить все эти ожидания.

Еще один вариант, это, когда каждый участник выходит и записывает свое ожидание на флипчарте.

Порядок проведения тренинга

После того, как все участники расскажут (напишут) о своих ожиданиях, педагог-тренер обязательно сообщает им порядок проведения тренинга. Это делается независимо от того, какова продолжительность данного семинара- тренинга, сколько занятий он в себя включает. Следует обязательно выяснить, нет ли у участников вопросов.

Принятие правил работы группы («соглашения»)

Пункты «соглашения» необходимо записать на листе бумаги или доске. После совместного обсуждения каждого пункта соглашение принимается большинством голосов и вывешивается на видном месте. Необходимо обратить внимание участников тренинга на то, что после голосования каждый из них несет ответственность за исполнение данного «соглашения». Пример «соглашения»:

- не опаздываем и стремимся узнать и запомнить больше;
- соблюдаем правило «поднятой руки»;
- высказываемся откровенно;
- говорим по одному;
- говорим по существу;
- слушаем друг друга;
- стремимся понять друг друга;
- щадим чувства других;
- соблюдаем конфиденциальность;
- соблюдаем временные границы;
- поощряем друг друга (словами, аплодисментами) и т.д.

Оценка уровня информированности группы

Одной из задач, стоящих перед преподавателем является оценка уровня информированности участников тренинга. Для этой цели используется опросник или анкета, содержащие вопросы по теме тренинга.

Анкеты сохраняются до окончания всего тренинга, и затем уровень знаний обучающихся оценивается еще раз. Сравнивая результаты, интересно будет узнать, что изменилось в знаниях и навыках участников. Кроме того, можно будет сделать оценку эффективности тренинга.

Актуализация проблемы

Для выработки мотивации к изменению поведения следует пробудить у участников интерес к обсуждаемой на тренинге проблеме, сделать эту проблему актуальной для каждого. С этой целью можно провести ролевую игру.

Обучение:

Педагог-тренер должен владеть психолого-педагогическими знаниями и умело применять их в учебном процессе, владеть методами получения, накопления и преподнесения информации участникам, влияя на их поведение и отношения.

Педагог-тренер должен знать цели и задачи, методы и способы обучения, источники информации, профилактические образовательные программы.

Необходимые условия для успешного обучения:

- готовность обучаемого учиться;
- применение различных форм и методов обучения;
- использование повторения для закрепления знаний;
- соответствие процесса обучения реальной жизненной ситуации;
- своевременность непредвзятой, адекватной оценки действий обучаемых педагогом-тренером.

Непосредственно обучение включает в себя 2 этапа:

1. информационный блок или предоставление теоретических знаний;
2. выработка практических навыков.

1. Информационный блок

Этот этап можно начать с ответов на вопросы из опросников, которые вызвали массовое затруднение. Основной материал может быть преподнесен в виде лекции, мультимедийной презентации. Затем на выбор педагога могут быть использованы различные методы интерактивного обучения: ролевые игры, дискуссии, приглашение визитера, работа в малых группах и т.д.

2. Выработка практических навыков.

Учитывая, что любые знания информационного, теоретического плана должны обязательно сочетаться с практическими умениями и навыками, необходимо вырабатывать эти навыки. С этой целью можно использовать ролевые игры, инсценировки, дискуссии, «мозговую атаку» и другие интерактивные формы работы в зависимости от условий.

Подведение итогов

Итоги подводятся в конце любого занятия, тренинга. Как правило, эта процедура рассчитана на то, чтобы участники поделились своими впечатлениями, ощущениями, высказали свои пожелания. Подведение итогов можно проводить в виде заполнения «листов откровения», опросников, анкет.

Педагог может спросить участников семинара, что нового они узнали, что было для них интересно, полезно, предложить вспомнить, какие упражнения они выполняли, таким образом, закрепляя пройденный материал.

Хорошо, если постоянно поощряются участники тренинга различными доступными способами: выражается устная или письменная благодарность, вручаются какие-то брошюры, буклеты, сувениры и т.п. Либо доверяют отличившимся наиболее ответственные задания.

МЕТОД ПРОЕКТОВ

В методе проектов объединяются в небольшие группы и разрабатывают, например, программу социологического исследования на любую интересующую их проблематику или схему проведения

эксперимента при лабораторном занятии. Эта аналитическая работа включает в себя несколько этапов, которые позволяют улучшить навыки логического мышления, максимально раскрывают творческие возможности студентов и стимулируют их к научно-исследовательской работе. Такая проектная деятельность, организованная подобным образом, имеет множество преимуществ.

Ярким примером организации самостоятельной работы является технология группового проектного обучения, которая реализуется не столько во время плановых занятий, но и стимулирует самостоятельную работу и взаимодействие исполнителей.

Понятие проект – замысел переустройства того или иного участка действительности, согласно определенным правилам.

В переводе с латинского «проект» означает «брошенный вперед». Аналитическая работа включает в себя несколько этапов, которые позволяют:

- улучшить навыки логического мышления;
- максимально раскрывают творческие возможности;
- стимулируют их к научно-исследовательской работе.

Пример применения:

Проектная технология: стадии проекта

1. Организационно-подготовительная стадия – проблематизация, разработка проектного задания (выбор);
2. Разработка проекта (планирование);
3. Технологическая стадия;
4. Заключительная стадия (оформление результатов, общественная презентация, обсуждение, саморефлексия).

Проектный метод используется в рамках группового проектного обучения, также возможно использование в рамках курсового проектирования, если задание на курсовое проектирование будет выдано на группу.

Методика осуществления

Организационно-подготовительная стадия: на этой стадии происходит выбор направления, по которому будет осуществляться разработка.

Темы проектов предлагаются педагогом, инициативные обучающиеся могут предложить свою тему.

МЕТОД ОБУЧЕНИЯ В ПАРАХ (СПАРРИНГ - ПАРТНЕРСТВО)

Спарринг (от англ. sparring) - в боксе тренировочный бой с целью всесторонней подготовки к соревнованиям. Спарринг-партнёр - соперник в различных тренировочных состязаниях.

Цель - спарринг-партнерство как форма организации самостоятельной работы представляет собой разновидность парной работы, в которой обучающиеся, исполняя роль соперников в состязании, выполняют задания по заранее заданному педагогом алгоритму.

Методика проведения

Спарринг - партнеры готовятся к спарринг - занятию индивидуально, выполняя задания определенной сложности, возможно, заготавливая друг другу самостоятельно разрабатываемые задания. Подбор спарринг - партнеров может быть различным (одинакового уровня подготовки или разноуровневые) в зависимости от цели (диагностика уровня обученности, стимулирование и мотивация познавательной активности, формирование адекватной самооценки, коммуникативных навыков и т.д.).

Сначала спарринг - партнеров определяет педагог, и только позже, накопив определенный опыт, обучающиеся могут выбирать себе спарринг-партнеров самостоятельно.

При спарринг - партнерстве каждый студент сам определяет уровень, до которого ему расти, а также темп выполнения заданий и степень прикладываемых усилий.

Подведение итогов

После спарринг - занятия обучающиеся - партнеры анализируют общественные действия, уровень собственной подготовки, недостатки и положительные моменты в собственных действиях, выявляют причины недостатков, намечают план коррекции.

Участники групп не только получают глубокие знания, но и приобретают такое ценное качество, как чувство ответственности.

МЕТОДИКА «ДЕРЕВО РЕШЕНИЙ»

Использование методики «дерево решений» позволяет овладеть навыками выбора оптимального варианта решения, действия и т.п.

Построение «дерева решений» - практический способ оценить преимущества и недостатки различных вариантов. Дерево решений для трех вариантов может выглядеть следующим образом:

Проблема: ...

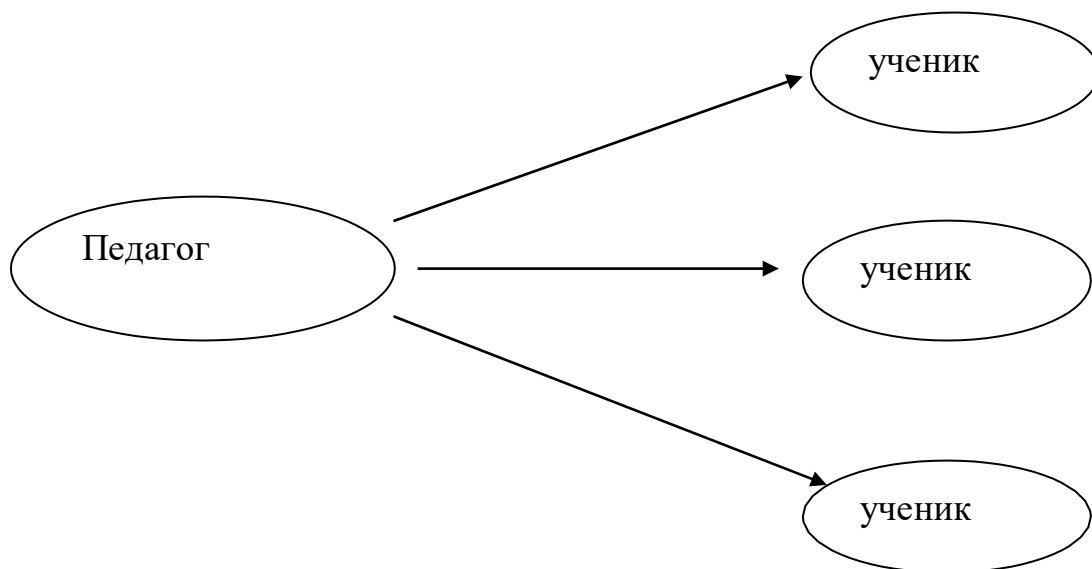
Вариант 1: ...		Вариант 2:		Вариант 3: ...	
Плюсы	Минусы	Плюсы	Минусы	Плюсы	Минусы

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА:

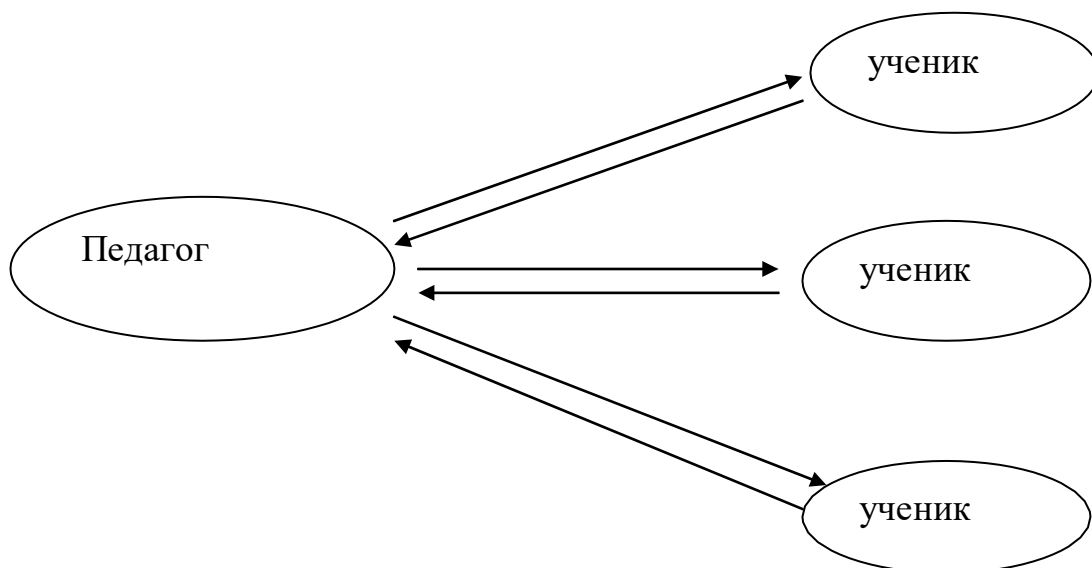
1. Кукушин, В. С. Теория и методика обучения: учебное пособие / В. С. Кукушин. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. - 474 с.
2. Орлов, А.А. Введение в педагогическую деятельность: учеб.- метод. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / А.А. Орлов.- М.: Академия, 2004. – 281с.
3. http://pedsovet.su/metodika/5996_aktivnye_i_interaktivnye_metody_obucheniya
4. <http://pedsovet.su/publ/205-1-0-5763>
5. http://pedsovet.su/metodika/priemy/5673_metod_klaster_na_uroke
6. <http://pedsovet.su/publ/42>
7. <https://multiurok.ru/files/doklad-interaktivnye-metody-obucheniia.html>
8. <https://articlekz.com/article/19433>
9. <https://nsportal.ru/nachalnaya-shkola/materialy-mo/2013/12/21/interaktivnye-metody-obucheniya>

ПРИЛОЖЕНИЕ
МОДЕЛИ ОБУЧЕНИЯ

Пассивная



Активная



Интерактивная

