

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/311985933>

Инновационные методы обучения, или Как интересно преподавать / Innovative teaching methods, or As interesting teach

Book · August 2007

CITATIONS

0

READS

36,123

2 authors:



[Aigerim Mynbayeva](#)

Al-Farabi Kazakh National University

67 PUBLICATIONS 174 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)



[Zukhra Sadvakassova](#)

Al-Farabi Kazakh National University

7 PUBLICATIONS 105 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

Some of the authors of this publication are also working on these related projects:



The Comparative Analysis of the Kazakhstani and Bulgarian Students' Resilience [View project](#)



Децентрализация высшего образования Республики Казахстан: построение прогнозных сценариев (моделей) устойчивого развития вуза [View project](#)

А. К. Мынбаева, З. М. Садвакасова

**Инновационные методы обучения,
Или как ИНТЕРЕСНО ПРЕПОДАВАТЬ**

Седьмое издание

Алматы
2012

УДК 37.0
ББК 74.00я73
М 94

*Рекомендовано к изданию кафедрой педагогики и психологии Республиканского
института повышения квалификации руководящих и научно-педагогических
кадров системы образования
Кафедра общей и этнической педагогики Казахского национального
университета им. Аль-Фараби*

Рецензенты

Проректор по учебно-воспитательной работе КазНАУ,
доктор педагогических наук, профессор Д.М. Джусубалиева

Проректор по учебно-методическому объединению КазГосженПУ,
доктор педагогических наук, профессор Ш.Т. Таубаева

Декан факультета педагогики и психологии Университета «Кайнар»,
доктор психологических наук, доцент З.Б. Мадалиева

Мынбаева А.К., Садвакасова З.М.

М 94 Инновационные методы обучения, или Как интересно преподавать: Учебное пособие. – 7-е изд., доп. - Алматы, 2012. – 355 с.

ISBN 978-601-247-667-5

В учебном пособии раскрыты концептуальные основы инновационного обучения - теория педагогической инноватики, современные подходы педагогической науки; включен большой набор апробированных и разработанных авторами новых методов обучения; даны рекомендации по структурированию учебного материала, сценарии проведения занятий, предложены интересные и занимательные факты из истории, теории и практики обучения.

Пособие предназначено для преподавателей, организаторов, тренеров учебного процесса, студентов педагогических специальностей, и всех тех, кто интересуется проблемами современного образования.

М $\frac{4303000000}{00(05)-07}$

ББК 74.00я73

ISBN 978-601-247-667-5

© Мынбаева А.К., Садвакасова З.М., 2007,
2009, 2012

ПРЕДИСЛОВИЕ

Дорогой преподаватель!

Уважаемый молодой студент!

Если Вы часто задумываетесь, как можно интересно провести занятие, то эта книга для Вас. В ней Вы найдете множество инновационных методов и форм обучения, интересных приемов и красивых примеров, замечательные высказывания известных педагогов, закономерности обучения и массу рекомендаций.

С древних времен школа означала место детской радости и переводится с латинского языка как досуг. Я.А. Коменский говорил: «В латинском языке школа иногда называется «*ludus*», т.е. игра; она ...представляет собой тихое пристанище, специально устроенное для научных знаний, несколько не обременительных и не утомительных, но, подобно игре, лишь приятно и легко упражняющих ум и тело».

Сейчас школа и высшая школа – вуз – это здания мудрости и знаний, место, где царит детство и юность. Высшая школа для молодого человека, впервые переступающего его порог, вызывает трепет и благоговение, мечты стать профессионалом своего дела, встретить здесь новых друзей, лучших преподавателей. В общем – это храм науки и знаний, единства молодости и мудрости.

Вот так представлял *собирательный образ* афинской школы – прообраза современных учебных заведений – итальянский художник Рафаэль в 1511 г. на известной фрезке Станца делла Сеньятура (Ватикан, Рим) \рисунок 1. «Афинская школа» изображает платоновскую Академию, которая была основана ок. 387 г. до н.э. и просуществовала почти тысячелетие. Хотя известно, что все собрания академии проходили под открытым небом в оливковой роще, названной в честь мифического героя Академа, Рафаэль пришел к такому решению, «подобное строение казалось ему более подобающим местом для рождения высоких идей Золотого века» [1]. В центре под центральной аркой беседуют Платон и его ученик Аристотель; ниже сидит на ступенях – Диоген; слева в окружении учеников, пишет математические формулы Пифагор; справа «Евклид демонстрирует начерченные на дощечке чертежи, которые должны подтвердить его

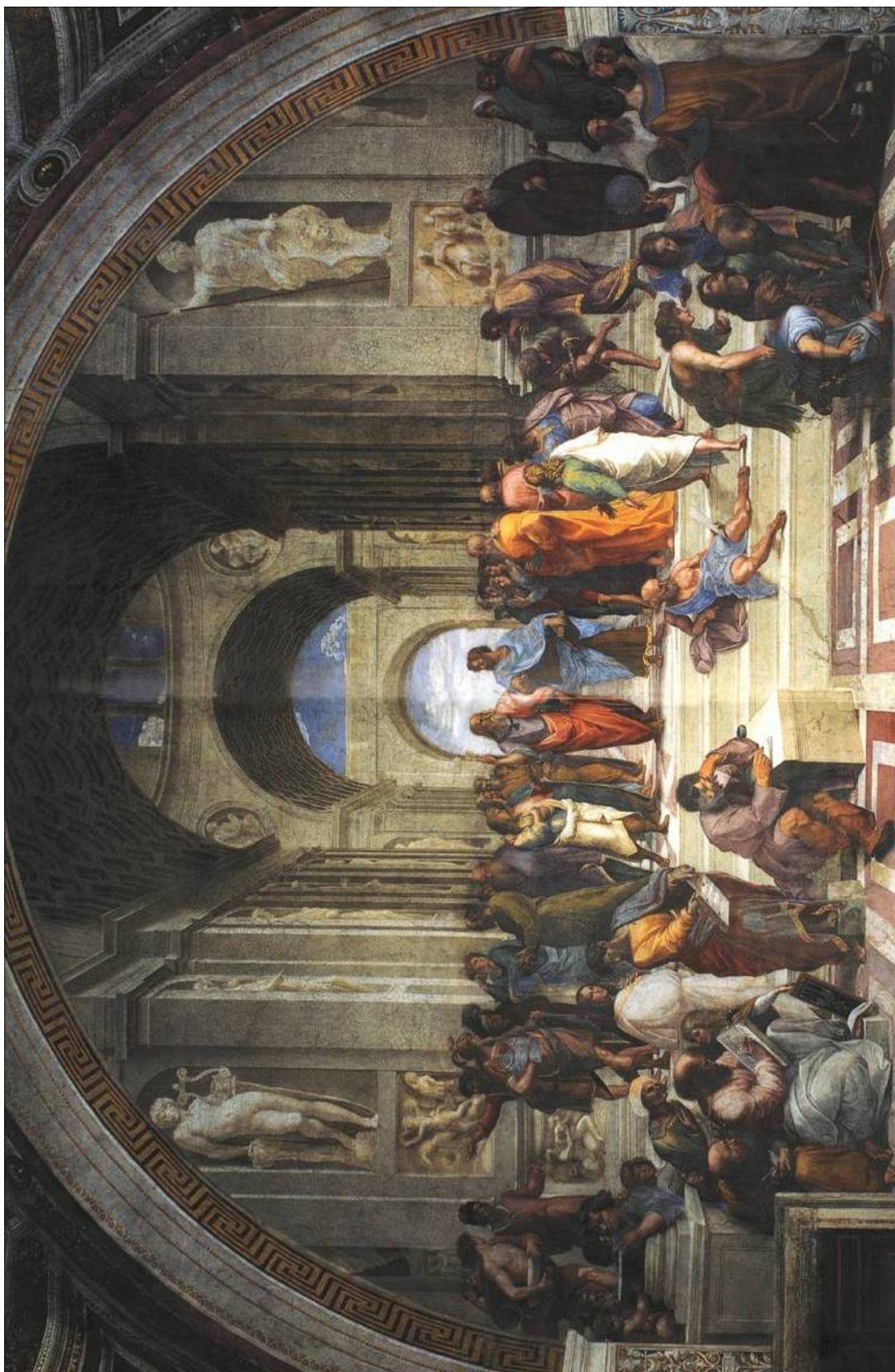


Рисунок 1 - Рафаэль. Афинская школа [1]

геометрическую идею». В стенной нише выше изображения Евклида расположена статуя Миневры – богини войны и мудрости, покровительницы всех учебных заведений. На наш взгляд, в этой фрезке отражен дух молодости магистра-мастера Рафаэля и дань признания античной школе, она была написана им в 25 лет.

Сегодня вуз олицетворяет мудрость знаний, накопленную в веках, и энергию, дыхание молодого поколения - студентов, современные научные школы и молодых ребят, рвущихся в бой будущих профессионалов, единство исследования и обучения, дух свободы и диалог молодости и старшего поколения, это всегда вопросы и поиск ответов, динамичное развитие и радость открытий, сплав огня молодости, идей мудрости, практики жизни...

Как сделать занятие живым, интересным и полезным? Как сохранить «дух мудрости» и передать его новому молодому поколению? Как сделать процесс обучения таким, чтобы студент ежедневно выходя из стен университета мог сказать, что сегодня узнал много нового и полезного? Как сделать так, чтобы студент и преподаватель получали удовлетворение от их взаимодействия и общения? Как сделать так, чтобы студент как будущий специалист соответствовал современным реалиям времени, был готов решать новые профессиональные задачи?

Один из подходов к решению заданных вопросов прост – это активное использование *инноваций в обучении*, другими словами, *инновационных методов обучения* как нового оружия педагога.

С одной стороны инновации изменяют методы работы педагога, само взаимодействие, взаимоотношения преподавателя и студента, с другой – инновации изменяют мышление педагога, становятся философией практической деятельности как преподавателей, так и студентов.

Новые методы обучения – это образно говоря «многофункциональное оружие» педагога, требующее искусного им владения, некой философии использования, постоянного ухода за ним, и модификации.

Что мы понимаем под понятием инновации в обучении? Инновационные методы обучения?

Инновации (от лат. in – в, nove - новый) – нововведение, ввод нового, введение новизны. Инновация – это процесс освоения и внедрения нового. Новшество – явление, несущее в себе сущность, способы, методики, технологии и содержание нового. Инновационный процесс – комплексная деятельность по формированию и развитию содержания образования и организации нового. [2]

Нововведение как новшество, и как процесс введения новшества в практику, процесс целенаправленной, организованной деятельности людей, которых называют новаторами.

Инновационные методы обучения – это методы обучения, которые несут в себе новые способы взаимодействия «преподаватель - студент», определенное новшество в

практической деятельности в процессе овладения учебным материалом.

Методы обучения являются механизмом реализации замыслов, которые позволяют **практически воплотить в жизнь** цели, задачи, содержание, принципы обучения.

В то же время методы обучения определяются и как **движущая сила** всего **процесса обучения**, и должны соответствовать современным требованиям общества, тенденциям развития образования. Через внедрение новых методов и методик обучения происходит реальное реформирование процесса обучения и образования в целом, которое может реализовать **каждый преподаватель на каждом конкретном занятии**. "Методы обучения задают темп развития дидактической системы - обучение прогрессирует настолько быстро, насколько быстро позволяют ему двигаться вперед применяемые методы" [3].

Повышение качества, эффективности обучения студентов прямо зависит от умелого подбора и использования разнообразных, наиболее адекватных тематике и ситуации методов обучения, а также от активизации, субъект-субъектных отношений всего учебного процесса.

Выбор методов обучения обусловлен, прежде всего, содержанием учебного материала и целями обучения, которые применительны к разным дисциплинам.



Почему мы придерживаемся позиции в необходимости применения инновационных методов обучения в учебном процессе?

Во-первых, потому что современное время – время инноваций, новшеств и нововведений. Каждый день мы сталкиваемся с новым товаром и продуктом, новым знанием, новыми идеями. Этому должен соответствовать и процесс обучения, и методы обучения.

Во-вторых, приучение к инновационным методам обучения, постоянное их использование, позволяет сделать *открытым к новшествам мышление* самих студентов, научить работать *на опережение*, поскольку эти качества являются особенностями инновационного обучения.

В-третьих, инновационные методы обучения – это активные методы обучения, а педагогические экспериментальные данные Х.Е. Майхнер подтверждают их преимущество в учебном процессе. Обучаемые сохраняют в памяти:

- 10% того, что читают,
- 20% того, что слышат,
- 30% того, что видят,
- 50% того, что слышат и видят;
- в то же время при активном восприятии информации они удерживают в памяти 80% того, что говорили сами, 90% того, что делали сами [4, с.10].

Инновационные методы обучения позволяют формировать опыт творческой и инновационной деятельности студентов, который в конечном счете влияет на компетентность будущего специалиста.

Сущность инноваций в обучении, самих инновационных методов обучения также, на наш взгляд, определяется их динамичностью и активностью.

Особенностями инновационного обучения являются:

- работа на опережение, предвосхищение развития;
- открытость к будущему;
- постоянная неуспокоенность, иными словами, неравновесность системы, в частности самого человека;
- направленность на личность, ее развитие;
- обязательное присутствие элементов творчества;
- партнерский тип отношений: сотрудничество, сотворчество, взаимопомощь и др.

Активные методы обучения (АМО) являются по существу интерактивными (от англ. *Interaction* - динамическое взаимодействие), поскольку из методов воздействия они перерастают в методы взаимодействия педагога и обучаемого. Активизация студента позволяет формировать собственную активную позицию, в т.ч. по отношению к знанию и процессу познания. А это путь к развитию и реализации личности.

Наше видение, **АМО - это:**

- упорядоченное взаимодействие субъектов;
- проектирование возможностей, направленных на будущее, с которыми обучаемые столкнутся в реальной действительности;
- специально организованный путь достижения конечной цели;
- активность в сознании, понимании, действии;
- мотивация, творчество, достижение целей ...

Использование активных методов обучения в учебном процессе, оформленных в определенные временные и пространственные рамки детерминирует активные формы обучения (АФО).

Особенностями активного обучения являются:

- принудительная активизация мышления, когда обучаемый вынужден быть активным независимо от его желания;
- активность обучаемых совпадает с активностью преподавателя;
- повышенная степень мотивации, эмоциональности, творчества;
- постоянное взаимодействие преподавателя и обучаемых посредством прямых и обратных связей;
- направленность на преимущественное развитие профессиональных, интеллектуальных, поведенческих умений и навыков в сжатые сроки и др. [5].

Учебное пособие значительно расширяет подходы, мышление и педагогический инструментарий, вышедшего в 2005 г. в издательстве «Қазак

университеті» учебно-методического пособия «Активные методы и формы обучения в высшей школе» (авторы Исаева З.А., Мынбаева А.К., Садвакасова З.М.). В данную книгу включен важный материал по теории педагогической инноватики, теоретическому обоснованию использования инновационных методов обучения; добавлен большой набор апробированных собранных и разработанных авторами новых методов обучения; сделан акцент на личностно-ориентированный, диалогичный, герменевтический, компетентностный, синергетический подходы; расширены рекомендации по структурированию учебного материала, проведению занятий, предложены интересные и занимательные факты из истории, теории и практики обучения.

Содержание книги иллюстрируется и сопровождается таблицами, рисунками и схемами. Применены методы структурирования материала, алгоритмизации решений и др.

Учебное пособие начинается с раздела, описывающего методологические основы инновационного обучения, где раскрыты личностно-ориентированный, синергетический, компетентностный, диалогичный, герменевтический и другие подходы; кратко включены знания педагогической инноватики; приведены законы и принципы инновационного обучения. Затем напоминаются знания о методах и формах обучения в вузе с включением в классификацию по источникам знаний новейших методов обучения: работа с интернет-публикациями, электронными учебниками, обучающими программами и др.

Далее описывается методология активного обучения и приведены огромный арсенал инновационных методов и форм обучения студентов.

Надеемся, что предложенный учебный материал будет интересен для студентов, преподавателей, тренеров, организаторов практики образования, всех тех, кто интересуется педагогической наукой.

Предисловие к третьему изданию

Прошел лишь год с момента первого издания учебного пособия «Инновационные методы обучения, или Как интересно преподавать», но время неумолимо идет вперед ... Для инноваций характерно обновление, изменение, динамика и развитие. Поэтому, накопив новый опыт, мы готовы продолжить делиться им с Вами. Подобно рыцарю, обновляющему свое оружие, мы расширяем свой арсенал инновационных методов обучения.

Прежде чем изложить, что нового мы предлагаем читателю - педагогу или студенту по сравнению с прошлыми изданиями, остановимся на некоторых аспектах природы инноваций в современном обществе.

Эти размышления должны помочь понять ее причины и источники. Изложение размышлений приведем в вопросно-ответном виде.

Казахстанское общество нацелено на создание инновационной экономики. Образование шагает в ногу с развитием общества. Следовательно, инновации в образовании должны продвигать этот процесс. Чтобы они были сонаправлены и способствовали друг другу, необходима их координация и грамотное управление. И каждый из нас, занимаясь инновациями, вкладывает толику своей работы и успеха в это нелегкое дело.

Почему в развитии общества проявляется инновационная динамика?

Это объективная закономерность. Она обусловлена научно-техническим прогрессом и информатизацией общества. Подробно об этом рассказано в изложении информационного подхода методологии педагогики (с.24-25). В то же время, она подстегивается глобализационными факторами развития – большими интеграционными процессами и необходимостью конкурировать в мире во всех отраслях жизнедеятельности человека.

На чем базируется инновационное развитие общества?

Инновационное развитие общества базируется на знаниях. Треугольник знаний - наука, образование и инновации определен как основной фактор европейских усилий по превращению экономики ЕС в самую динамичную и наиболее конкурентоспособную экономику мира. Инновационная динамика предъявляет большие требования к творческой подготовке личности. Стимулирование инноваций и творчества становится одной из важных функций управления образования.

Вмешиваются ли экономические законы в развитие образования?

Образование, наука, инновации вступают в рыночные взаимодействия как структуры сферы услуг и производства. Соответственно в них работают законы рыночной экономики, которые переплетаются с ранее устойчивыми гуманитарными законами развития этих отраслей знания.

В то же время сфера знаний активнее влияет на экономическое развитие страны. В теории инновационного менеджмента определено, что «основы конкурентоспособности продукции закладываются в сфере производства, и главное – на этапе исследований и разработок». Таким образом, **повышается значимость проведения и накопления научных исследований и новых разработок.**

В целом же, можно подчеркнуть, что интеграционное влияние общественных наук и социума на образование усиливается. В образовании как социальной системе работают сегодня и экономика (рынок образовательных услуг, предпринимательские университеты ...), и политика (образовательная политика ...), и социология (образование как социальный институт и влияние образования на воспроизводство социальных слоев общества, учительство как социальный слой общества ...), и психология (процесс раскрытия личности, познания себя, удовлетворение потребностей людей в развитии), и педагогика (воспитание личности, процесс профессиональной подготовки специалистов).

В новом, третьем издании расширены принципы инновационного обучения: они дополнены принципами успешности и амбивалентности.

Добавлены сценарии тренингов, упражнений; портфель инновационных методов и форм обучения расширен видами портфолио, Дальтон-технологией, технология проведения учебных дискуссий, герменевтическими методами и др.

Выражаем надежду, что в пособии Вы найдете для себя новые методы и технологии обучения. Желаем успехов в профессиональной деятельности и творчестве.

*Авторы,
2009 г.*

Предисловие к седьмому изданию

Уважаемый коллега!

Дорогой студент!

В 2012 году исполнился небольшой юбилей – 5 лет с момента выхода

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

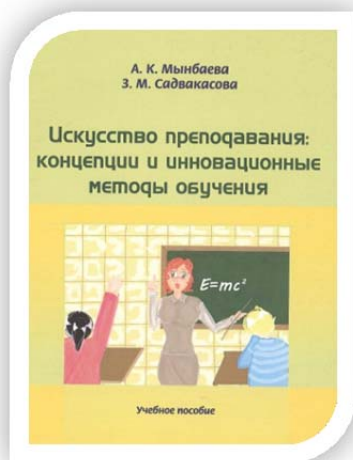
первого издания нашей книги «

Вы держите в руках уже 7 издание книги. За эти 5 лет издание было несколько дополнено (третье издание в 2009 г.) и поменяло цвет обложки.

5 лет назад мы с большим задором, оптимизмом и молодостью работали над нашим детищем и дали ему путевку в жизнь. Очень рады, что у книги есть *свой путь*, своя дорога к учителям, преподавателям, к студентам. Книга самостоятельно завоевывает свою аудиторию. Надеемся, что пособие как «кладезь методов» и «палочка-выручалочка» помогает Вам в профессиональной педагогической деятельности, - сделать занятие нестандартным, интересным и творческим.

Поезд времени неумолимо бежит вперед. Продолжая активно работать, мы находим новые идеи, которые как паззлы собираются в инновационную картинку жизни. В седьмое издание мы включили материал о фасилитации обучения и, по О.С. Булатовой, о научных и художественных ролях педагога.

Вышел в свет, как мы называем, Второй том «Инновационных методов...» - «Искусство преподавания: концепции и инновационные методы обучения». Мы попытались сохранить преемственность и расширили арсенал инновационных взглядов и методов педагога школы и вуза. Конечно, в скором времени выйдут еще несколько новых книг – «Когнитивные методы обучения»; по гранту Фонда Первого Президента Казахстана «Инновационные стратегии и технологии обучения и воспитания в вузе», куда будут включены новые апробированные и



разработанные методы и технологии...

Но наше сердце, частичка души и любовь к педагогической деятельности остается в нашем первом успешном издании – этой книге. Не секрет, в своей ежедневной работе мы постоянно опираемся на нее. Спасибо коллегам за совместное творчество и готовность внедрять в практику жизни новшества, улучшать нашу жизнь и образовательное пространство.

Дорогой читатель! Пусть чудеса поиска и творчества приносят Вам успехи в любимом деле!

Авторы. 2012

Условные обозначения в учебном пособии, иными словами, пиктограммы учебного пособия:



Определение



Информационный блок



Методические рекомендации



Литература



Возьмите на заметку



Практическое занятие

1. МЕТОДОЛОГИЯ ИННОВАЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Современная педагогика перестраивает свою теорию, четко ориентируя ее на **ЛИЧНОСТЬ**: личность студента, ученика, школьника, ориентируя всю систему образования на ее развитие. Эти изменения вызваны изменениями в обществе. Доминирование технократического миропонимания, мировоззрения и мышления привело человечество к глобальным проблемам в конце XX в. Наиболее мощная из них - экологическая, связанная с выживанием человечества на Земле. Это заставило пересмотреть взгляды на дальнейшее развитие человечества и привело к *гуманизации* общества и образования.

Мы переходим:

от ...

Техногенной цивилизации

Обучаемого – объекта

"Человека знающего"

Функциональной подготовки в профессии

Ведущего сопрοцесса в педагогическом процессе - обучения

Педагогике воспроизведения

Школы памяти

Педагогике мероприятий

Педагога-опекуна

Доминирования авторитарного стиля взаимодействия

Доминирования деятельностного подхода

к ...

Антропогенной цивилизации

Обучаемому – субъекту

"Человеку, подготовленному к жизни", "человеку действующему"

Самореализации и саморазвитию личности специалиста (реализации в профессии)

Ведущему сопрοцессу в

педагогическом процессе – развитию

Педагогике творчества

Школе мышления

Педагогике отношений

Педагогу-менеджеру

Доминированию демократического стиля взаимодействия

Социализации через деятельность, общение, саморазвитие личности

Эти изменения характеризуют постнеклассический этап развития педагогической науки, отталкиваясь от практики. Синергетизм как ведущая парадигма постнеклассицизма характеризуется многообразием методологических подходов, которые необходимо учитывать в проектировании педагогического процесса и их направленностью на постоянное саморазвитие личности.

По Э.Г. Юдину выделяют четыре уровня иерархии методологических подходов: философский → общенаучный → конкретно-научный → технологический. Плюрализм и многообразие методологических подходов сведено в опорный сигнал «парусник» методологических подходов (рисунок 2). Перейдем к характеристике методологических подходов.

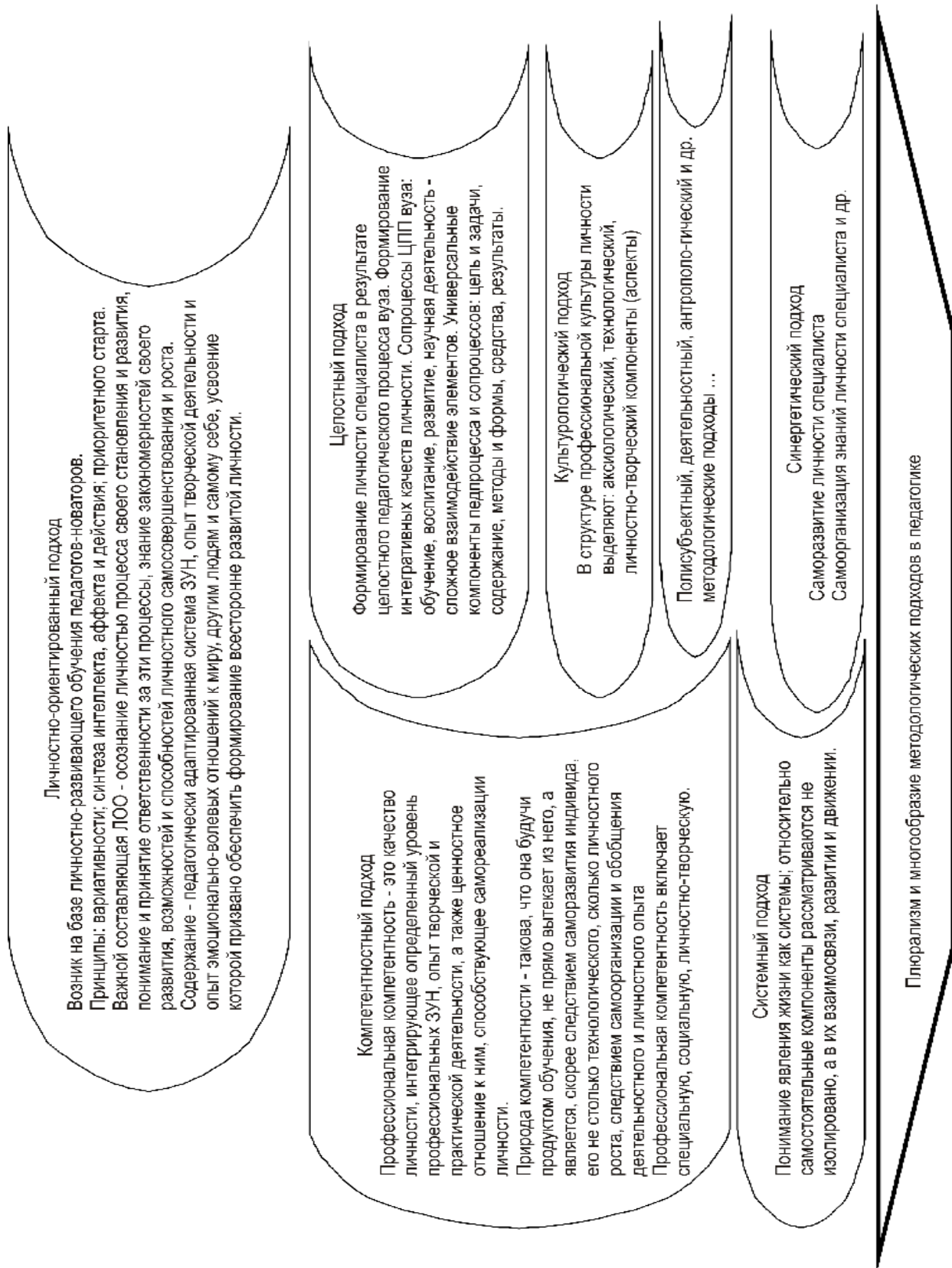


Рисунок 2 – «Парусник» методологических подходов. Многообразие методологических подходов в педагогике



1.1 Методологические подходы педагогики как основа инноваций в образовании

Общенаучный уровень методологии педагогики отражают системный и синергетический подходы.

Иллюстрацией применения системного подхода в педагогической науке можно считать категорию «педагогическая система». Известно, что *статическая система* структурная, выражает порядок и форму взаимосвязи компонентов. *Динамическая система* функциональная, имеет компоненты входа и выхода, соответственно вводимого и результативного материала, с непрерывным или дискретным протеканием процесса.

Педагогическая система – множество взаимосвязанных структурных компонентов, объединенных образовательной целью развития личности и функционирующих в целостном педагогическом процессе. В педагогической системе можно выделить как минимум четыре компонента: **преподаватель и студент, содержание образования, материально-техническая база** [6]. Педагогическая система превращается в педагогический процесс, в случае если системе придается цель развития и компоненты начинают взаимодействовать. Таким образом, педагогическая система в динамике превращается в педагогический процесс, педагогический процесс в покое - статике есть педагогическая система. Целостный педагогический процесс высшей школы предполагает единство всех компонентов (обучения, воспитания, развития, научной деятельности) профессиональной подготовки специалистов.

Педагогический процесс – это система в составе подсистем, компонентов, элементов. Педагогический процесс – это специально организованное взаимодействие педагогов и воспитанников по поводу содержания образования с использованием педагогических средств с целью решения задач образования, направленных на удовлетворение потребностей как общества, так и самой личности в ее развитии и саморазвитии.

Целостный педагогический процесс, как уже отмечалось, имеет свою структуру: сопроцессы - обучение, воспитание, развитие, научную деятельность. В структуре каждого процессуального компонента можно выделить *универсальные элементы*: цель, задачи, содержание, методы, средства, формы, контроль, результат.

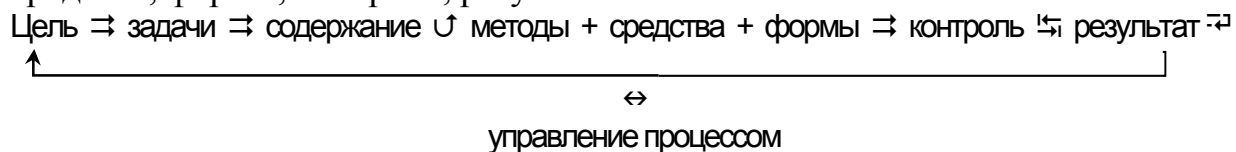


Рисунок 3 – Универсальные элементы педагогического процесса, в т.ч. процесса обучения

По Ю.К. Бабанскому эти элементы можно называть: целевой, содержательный, организационно-деятельностный, аналитико-результативный.

Синергетический подход как продолжение системного подхода в педагогике характеризуется следующими положениями.

Каждый структурный компонент педагогической системы (ученик, педагог, студенческая группа и т.д.) является открытой информационной системой, обменивающаяся с окружающей средой энергией и информацией [7]. Именно информация играет ключевую роль в синергетике в отличие от других наук. В отличие от природных систем социальные системы являются сугубо информационными, и без обмена информацией они не могут существовать. Поэтому современная педагогика опирается на научные методы познания и управления сложным объектом. Синергетический подход является развитием системно-функциональных методов, применяемых в педагогике.

Принципы синергетического подхода: субъективность познающего сознания; дополнительности (концепция комплементарности: противоположности для развития уходят не посредством снятия /диалектика/, а за счет взаимного дополнения, компромисса, сочетающего черты противоположностей; монолог учителя уступает место диалогу, взаимодействию, партнерству, ориентированному на свободу развивающейся личности); открытости учебной и воспитательной информации [8].

Известно, что синергетическое образование реализуется в плоскостях гуманитаризации и экологизации содержания образования, интеграции естественнонаучных и гуманитарных культур и дисциплин высшей школы, воспитания ценностных отношений к окружающему миру и формирования нового стиля научного мышления – *нелинейного мышления*. [9]

Теория личностно-ориентированного обучения.

Концепция личностно-ориентированного обучения пришла на смену личностно-развивающему обучению педагогов-новаторов. В середине 80-х годов получили большое распространение идеи и методики обучения Ш.О. Амонашвили, В.Ф. Шаталова, С.Н. Лысенковой и др. Передовой опыт педагогов-новаторов активно распространялся благодаря телевидению, когда «открытые уроки» были проведены из Центральной студии Останкино г.Москвы на всю страну.

Основными установками педагогики сотрудничества учителей-новаторов являются: принятие любого ученика таким, каков он есть; эмпатийное понимание ученика; открытое и доверительное общение.

Это направление становится альтернативой «академической и административной педагогике», совершенствует и реализует общемировую тенденцию гуманизации образования.

Теория личностно-ориентированного обучения в явном виде сформировалась в конце 90-х годов XX в. – начале XXI в. Представим Вашему вниманию обобщенные **основные положения** теории личностно-ориентированного обучения. В ее началах можно выделить следующие отправные точки, иными словами, «кирпичики», выстилающие фундамент здания личностно-ориентированного обучения.

Первое. В центре теории находится ЛИЧНОСТЬ – личность ребенка, учащегося, студента. Важно понимать, что **личность** становится *целью, субъектом, результатом, критерием оценки эффективности* всего образовательного процесса (рисунок 4). Раскрытие и реализация личности обучаемого в педагогическом процессе, в будущей профессиональной деятельности, в жизни является главенствующей позицией всей теории личностно-ориентированного образования.



Рисунок 4 - Опорный сигнал

«Звезда» личности в теории личностно-ориентированного обучения

Второе. Во взаимоотношениях, взаимодействии, общении в образовании доминируют **субъект-субъектные отношения**. Долгое время ученик, учащийся воспринимался в теории и в практике образования как объект воздействия учителя, воспитателя, педагога. Считалось, что педагог, подобно скульптору, «лепил» учащегося, ученика. Задача современного педагога – способствовать раскрытию способностей ребенка, его развитию и самосовершенствованию. Сегодня учащийся является равноправным партнером, участником педагогического процесса. Без его активности, инициативы, творчества невозможно результативно осуществить учебно-воспитательный процесс. Учащийся наравне с педагогом является создателем процесса обучения и воспитания. Объектом же деятельности педагога и обучаемого становится целостный педагогический процесс.

Третье. Личностно-ориентированное обучение требует **знание процесса развития и саморазвития личности самим учащимся,**

студентом. Поэтому необходимо формирование ЗУН самопознания и саморазвития личности. Оно позволит человеку осознанно «включить» и «запустить» этот процесс, самостоятельно управлять им, направлять и регулировать его, самосовершенствоваться и стремиться к своему развитию, в т.ч. и в профессиональной деятельности. Благодаря такому подходу можно полностью "запустить" процесс саморазвития личности в течение всей жизни.

Таким образом, обучаемый должен знать психологические процессы развития личности, структуру самосознания и самовоспитания личности, владеть навыками саморефлексии, самопроектирования своей деятельности по своему самосовершенствованию.

Рефлексия, как пишет Н.А. Морева, вошло в науку с именем Р.Декарта. **Рефлексия** является рабочим инструментом человеческого разума. Это размышление, самонаблюдение, самоизучение, обращение познания человека на самого себя, свой внутренний мир, психические качества и состояния; склонность к самоанализу.

Приведем этапы самовоспитания личности по учебнику Анисимова В.В., Грохольской О.Г., Никандрова Н.Д. «Основы общей педагогики» в табличном варианте, несколько расширив его описание.

Таблица 1 – Этапы самовоспитания личности

Этап	Элементы самовоспитания
Определение цели	Выделены три элемента: 1. Самопознание – изучение самого себя, определения уровня развития интересующих качеств. Определенную роль играет самооценка личности. У личности есть три пути самопознания. Первый - оценки и мнения других людей; второй - социальное сравнение, когда каждый человек сравнивает себя с другими; третий - самооценка, сравнением Я-настоящего и Я-динамического. 2. Определение идеала («Я идеальное») Вообще, Я-образ включает в себя три основных компонента: 1) когнитивный (познавательной) - знание себя (своих психологических качеств, способностей, внешности, социальной значимости и т.п.); 2) эмоциональный - оценка себя, самооценка (самоуважение, самолюбие, себялюбие, самоуничижение и т.п.); 3) поведенческий (оценочно-волевой) - отношение к себе (стремление повысить самооценку, завоевать уважение и т.п.). Все три компонента действует одновременно и

Продолжение таблицы 1

Этап	Элементы самовоспитания
	<p>взаимосвязано, обуславливая целостное представление о "Я-образе".</p> <p>3. Самообязательство – принятие конкретного плана действий, суммы конкретных качеств и степени их формирования. Самообязательство – это план работы над собой.</p>
	<p>Самопознания – начальная и сложная ступень самовоспитания.</p> <p>Самопроектирование охватывает определение идеала и самообязательство. Делается это в форме мечты, самообязательств, самообещаний, программного личностного и профессионального роста.</p>
<p>Деятельность по выполнению намеченного</p>	<p>Способы воздействия на себя:</p> <p>1. Самоубеждение и самовнушение; одним из лучших моментов для самовнушения является время перед засыпанием и пробуждением. Самоубеждение и самовнушение осуществляется по схеме: должен – хочу – могу – есть. Причем результирующая ступень – есть – является наиболее существенной.</p> <p>2. Самоободрение; самопринуждение; самоприказ. Одно из существенных значений здесь играет вера в себя и в эффективность способов, которые человек выбирает.</p> <p>Самоформирование выступает как установления режима для своей работы, деятельности, саморегуляции и самоуправления. Это требует воли, уверенности в полезности поставленной цели.</p>
<p>Подведение итогов намеченного</p>	<p>Определение результатов приложенных усилий, эффективности работы над собой.</p> <p>Способы воздействия: самоконтроль, самоанализ, самооценка.</p> <p>Подведение итогов работы над собой в лучшем случае подразумевает ведение <i>дневника</i>; в наиболее простом варианте – <i>воспоминание</i> вечером всего, что сделано за день, осмысление своего поведения, анализ в сравнение с принятыми обязательствами.</p>

Методы самовоспитания: самовнушение, самокритика, самооценка, самоконтроль, самообязательство, самоприказ, самоободрение, самоутверждение.

В нашем пособии приведены различные методы и упражнения по самопознанию, самооценке, самоформированию личности, которые в обыденной практике активно используются в педагогическом процессе и реализуют личностно-ориентированное обучение.

Четвертое. В.А. Петровский сформулировал **принципы личностно-ориентированного подхода к обучению**, которым должен соответствовать процесс обучения:

- *вариативности* - использования различных моделей обучения;
- *синтеза интеллекта, аффекта и действия* - использование методов, которые бы вовлекали обучаемых в процесс познания, совместного действия и эмоционального освоения мира;

- *приоритетного старта* - вовлечение обучаемого в такие виды деятельности, которые ему приятнее, ближе, предпочтительнее [6].

Пятое. Содержание образования при личностно-ориентированном подходе.

В традиционной педагогике, ориентированной на реализацию преимущественно образовательных функций школы, содержание образования определяется как совокупность систематизированных знаний, умений и навыков, взглядов и убеждений, а также определенный уровень развития познавательных сил и практической подготовки, достигнутые в результате учебно-воспитательной работы. Это так называемый знаниево-ориентированный подход к определению сущности содержания образования... Однако при знаниево-ориентированном подходе к содержанию образования знания становятся абсолютной ценностью и заслоняют собой самого человека [5].

И.Я. Лернер и М.Н. Скаткин под содержанием образования при личностно-ориентированном подходе понимают педагогически адаптированную систему знаний, умений и навыков (ЗУН), опыта творческой деятельности и опыта эмоционально-волевых и ценностных отношений, усвоение которой призвано обеспечить формирование всесторонне развитой личности, подготовленной к воспроизведению (сохранению) и развитию материальной и духовной культуры общества [6]. Это определение содержания для среднего образования. В профессиональном образовании мы добавляем профессиональные ЗУН и опыт профессиональной деятельности.

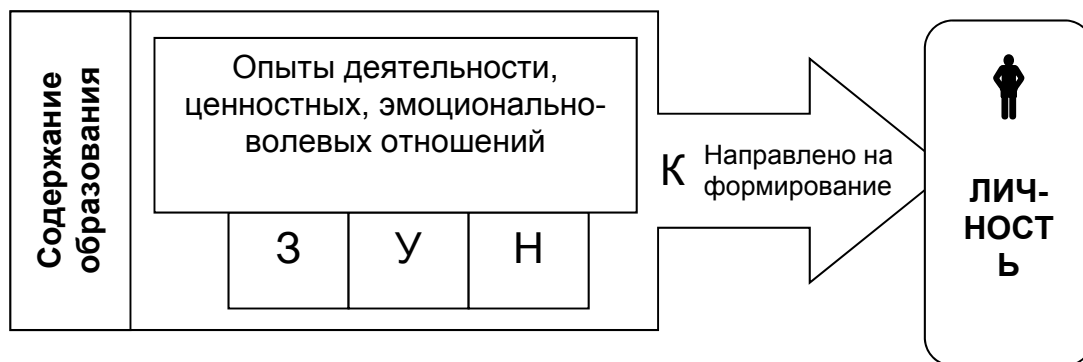


Рисунок 5 - Содержание обучения

Таким образом, в классической педагогике определяются три новых компонента содержания образования: это опыт творческой деятельности и опыт эмоционально-волевых и ценностных отношений к окружающему миру, другим людям и самому себе, а также качества личности (К), в частности компетентности личности. Приобретение опыта творческой деятельности формирует у человека новое качество - креативность, а накопление опыта эмоционально-волевых и ценностных отношений - комплекс качеств - от активности и коммуникативности до ответственности и возможности сопереживать другому человеку. Кроме того, полученный опыт **готовит студента к практической деятельности**, определяет навыки **практического решения задач** и формирует **компетентность**, подводит к возможности поэтапного решения любой проблемы, готовности и не боязни их осуществления (от человека знающего к человеку подготовленному к жизни). Если ранее человек опирался на самостоятельный жизненный опыт, то сейчас мы формируем практически его основы совместно со студентами. Кроме того, познавательная деятельность по усвоению ЗУН трансформируется в витагенную, знание становится живым или прожитым. Таким образом, формируется и познавательный опыт личности, технологии когнитивных действий.

Отметим еще несколько особенностей личностно-ориентированного подхода. Формирование знания должно происходить не как равнодушное усвоение знаний о действительности, а как формирование личностных смыслов, личностных знаний-ценностей человека. Достигается это благодаря различным приемам, в т.ч. эмоциональной окрашенности процесса получения знания.

Личностно-ориентированный подход включает в себя и индивидуальный подход: учет индивидуальных особенностей личности – физиологических, генетических, национальных, психологических.

Личностный подход перетекает в **целостный подход**, поскольку мы говорим о воспитании **целостной личности**.

Целостный подход в педагогической науке пришел на смену функциональному, когда изучалась какая-либо сторона процесса без сопоставления с изменениями, которые происходят в целом и в личности.

Целостный подход требует ориентации на **интегративные** характеристики личности. Примером использования целостного подхода в педагогике

.....
является теория целостного педагогического процесса. Каждый из сопроцессов педагогического процесса выполняет софункции:

в школе – обучение выполняет софункции воспитания и развития, и, наоборот; в высшей школе – обучение – софункции научной деятельности, воспитания и развития, и наоборот.

Личностно-ориентированный, деятельностный и полисубъектный подходы составляют **основу гуманистической методологии педагогики**.

Деятельность, как активное преобразование окружающей действительности, имеет свои основные элементы: мотивы, цели – результаты, действия, условия, средства. Основным видом человеческой деятельности, сыгравший решающую роль в развитии свойств человека – это труд. Каждому возрасту соответствует свой ведущий вид деятельности (дети – игра, школьники – учение, взрослые – профессиональный труд). Важным для педагога является сознательное обучение учащегося целеполаганию, планированию деятельности, организации и регулированию, самоанализу и оценке результатов деятельности. Необходимо также формировать внутреннюю потребность и активно-положительный мотив деятельности. Эти положения характеризуют **деятельностный подход**.

Диалогичный (полисубъектный) подход.

В процессе обучения должен осуществляться *межличностный диалог преподавателя и студента*. По М.М. Бахтину это «свободное самооткровение личности», где студент ищет различные способы выражения своих мыслей, отстаивает и осваивает свои новые ценности [10].

Диалог – необходимый компонент гуманизации образования, его ориентации на личность студента.

Одна из известных и естественных потребностей личности – потребность в общении. Именно в общении человек выражает себя как личность, приобщается к ценностям общества и другого человека, отстаивает свое мнение и формирует свою позицию, видит в другом человеке личность, может соучаствовать, сопереживать другому человеку, отождествляет себя с другим человеком, доказывает свою уникальность.

В ходе диалога обучаемый овладевает способностью и умением вести его на разных уровнях. Это диалог с собственным Я, общение с самим собой, собственным разумом – личностный уровень.

Следующий уровень – понимание диалога как процесса взаимодействия качественно различных ценностно-интеллектуальных позиций – межличностный уровень.

Третий уровень диалога – мультидиалог – множественный одновременный диалог, который возникает при обсуждении проблем в малых группах по 5-7 человек.

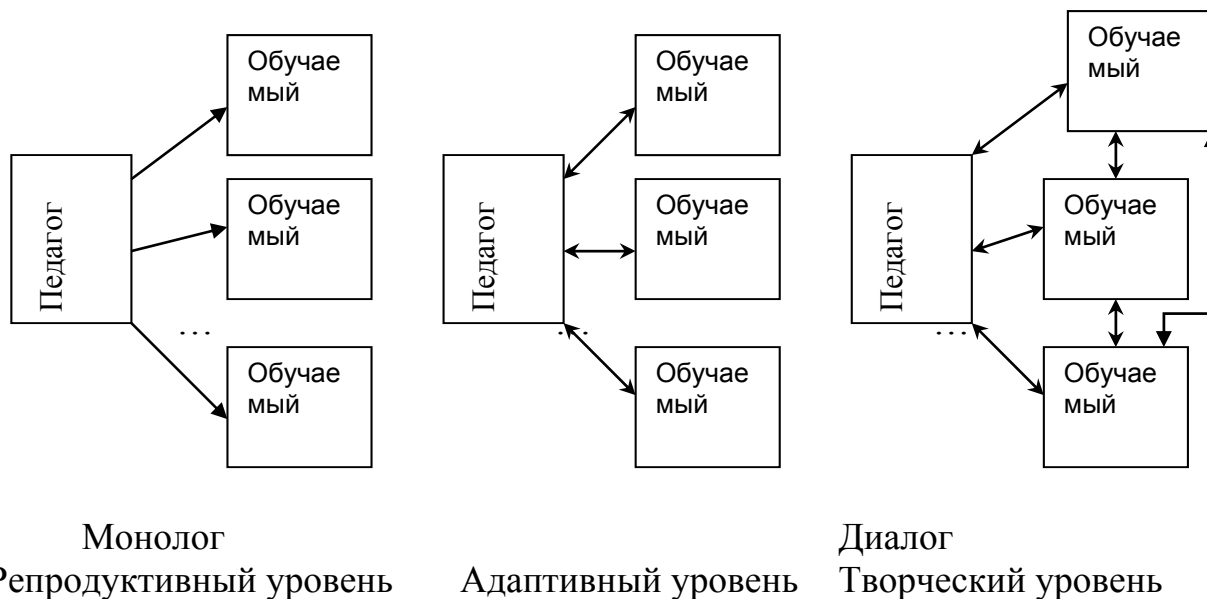


Рисунок 6 – Уровни, характеризующие культуру речевой деятельности

На рисунке 6 представлены уровни культуры речевой деятельности педагога: от репродуктивного к творческому.

Диалог начинается тогда, когда студент хочет сказать свое мнение – «Я хочу сказать», «мое мнение», «моя точка зрения».

К. Роджерс говорил, что диалог педагога строится на «четырёх китах»: на духовно-нравственных основах внутреннего мира педагога; на вере в ребенка, обращении к его чувству достоинства; побуждении его к собственному поиску, активному росту и саморазвитию.

Диалог в микросоциуме (семье, коллективе сверстников и др.) способствует перенесению, интериоризации в диалог в себе.

Другой подход, диалог личностей и культур может найти отражение в диалоге текстов. Это проявление герменевтического подхода в педагогической науке. Понимание текстов – это не готовый результат, а диалектический процесс, диалог разных культурных миров, результат столкновения смыслов «свое - чужое» (М.М. Бахтин). Интересно, что *объяснение* и *понимание* связаны герменевтическим принципом круга, выражающем циклический характер понимания: для того чтобы нечто понять, его нужно объяснить и наоборот. М.М. Бахтин писал: «При объяснении – только одно сознание, один субъект; при понимании – два сознания, два субъекта. К объекту не может быть диалогического отношения, поэтому объяснение лишено диалогических моментов (кроме формально-риторического). Понимание всегда в какой-то мере диалогично».

Изучение множества учебной и научной литературы – важное условие формирования будущего специалиста. Подчеркнем, что образование, просвещение, чтение и диалог – это окна в несколько миров: культуры и науки, страны, историю цивилизаций и т.д.

Педагогу важно на наш взгляд продумывать подбор литературы для студентов для занятий и самостоятельной работы; в то же время в познавательных задачах необходимо ставить вопросы нескольких подходов к решению проблем, нескольких теорий и авторов.

Отметим, что педагогическое общение требует от преподавателя профессиональной культуры, сущность которой можно свести к следующим положениям: разбираться в других людях и верно оценивать их индивидуальность; адекватно эмоционально откликаться на их поведение и состояние; выбирать по отношению к каждому такой способ обращения, который, не расходясь с требованиями морали, в то же время наилучшим образом отвечал бы личностным особенностям тех, с кем приходится общаться.

Идея диалога личностей и культур бурно развивается в настоящее время благодаря глобализационным процессам в мире. Межличностная и межкультурная коммуникация активно пропагандируется ЮНЕСКО – Организацией объединенных наций по вопросам образования, науки и культуры.

Идея диалога культур покоится на идее М.Бахтина о культуре как диалоге («любая культура – это живой процесс общительной связи»), идее Л.С. Выготского о тяготении развитого интеллекта к внутреннему диалогу, идее В.С. Библера о философской логике культур.

Результат воспитательной деятельности – базовая культура личности. Главное в культуре – ценности и нормы, способы мышления и творчество. В каждой идее, слове, образе – диалог разных культур, разных эпох, разных народов. Результат совместного творчества – новые чувства, новые идеи, новые взаимоотношения.

Данные положения отражают **культурологический подход** в педагогической науке.

Компетентностный подход

Для выделения компонентов профессиональной подготовки специалиста определим, что понимается под термином "компетенция". Компетенция - с лат. языка - обозначает круг вопросов, в которых человек хорошо осведомлен, обладает познанием и опытом деятельности. Компетентность в определенной области - это обладание соответствующими знаниями и способностями, позволяющими обоснованно судить об этой области и эффективно действовать в ней. М.А. Чошанов приводит следующее понимание профессиональной компетентности [11].

"Если попытаться определить место компетентности в системе уровней профессионального мастерства, то она занимает промежуточное значение между исполнительностью и совершенством. Во-первых, компетентность предполагает постоянное обновление знаний, овладение новой информацией для успешного применения в конкретных условиях, т.е. овладение оперативным и мобильным знанием. Во-вторых,

компетентность не просто обладание знаниями, но и скорее потенциальная готовность решать задачи со знанием дела, поэтому компетентность включает в себя как содержательный (знания), так и процессуальный (умение) компоненты. В зависимости от обстоятельств компетентный специалист может применить тот или иной метод, наиболее подходящий к данным условиям и в данное время. Гибкость метода - второе важное качество компетентности. В-третьих, компетентного человека отличает способность среди множества решений выбрать наиболее оптимальный, аргументировано отвергнуть ложное, подвергать сомнению эффективные, но не эффективные методы, т.е. специалист должен обладать критическим мышлением. Таким образом, содержание понятия компетентность включает в себя следующие основные существенные признаки: мобильность знания, гибкость метода и критичность мышления". Компетентность есть ступень выше исполнительности и предстоящая совершенству.

А.М. Аронов рассматривает компетентность как "готовность специалиста включиться в определенную деятельность. Непосредственно в образовании компетентность выступает как определенная связь двух видов деятельности (настоящей – образовательной и будущей – практической)". Б.И. Хасан считает, что компетенции – это цели, а компетентности – это результаты (поставленные перед человеком цели или пределы), а мера их достижения – это и есть показатели компетентности. Компетентностный подход - этот подход к: определению целей, отбору содержания, организации образовательного процесса, выбору образовательных технологий, оценке результатов [12]. В Федеральной концепции модернизации российского образования до 2010г. определено, что ключевая компетенция—это система универсальных знаний, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся.

На наш взгляд, компетентность – это владение ЗУН, накопление опыта творческой деятельности, эмоционально-волевых отношений, интегрированные с начальным опытом профессиональной деятельности, а также зарождение мудрости личности, умения использовать приобретенные ЗУН в стандартных и нестандартных ситуациях с хорошей эффективностью. Вспомним пословицу, что мудрость приходит с опытом.

В структуре ориентировочной основы деятельности компетентностного подхода выделяются следующие элементы:

А) предмет и способы (мыслительные, организационные, коммуникативные и др.);

Б) понятийное знание о сущности создаваемого в этой деятельности предмета или процесса;

В) набор апробированных в собственном опыте способов деятельности;

Г) опыт выполнения этой деятельности в проблемных условиях;

Д) механизм рефлексии, проявляющийся в сообразном тестировании ситуаций с их ценностно-смысловыми установками.

Компетентность существует как свойство в различных формах: в качестве степени умелости, способа личностной самореализации (привычка, способ жизнедеятельности, увлечения), некоего этапа саморазвития индивида или формы проявления способности и др.

Природа компетентности такова, что она будучи продуктом обучения, не прямо вытекает из него, а является, скорее следствием *саморазвития индивида*, его не столько технологического, сколько личностного роста, следствием самоорганизации и обобщения деятельностного и личностного опыта [13].

Подчеркнем, что компетентность, являясь результатом обучения, формируется все же через личностный рост молодого человека, ежедневное и ежечасное его микроскопическое раскрытие и развитие, прибавление в мыслительной деятельности, окрашенной часто эмоционально, а также через взаимодействие с однокурсниками, преподавателями и др.

Можно сделать вывод, что при личностно-ориентированном и компетентностном подходах **центральным или ведущим становится процесс развития личности**, вокруг которого разворачиваются обучение и воспитание.

В педагогической литературе можно найти множество моделей профессиональной компетентности. Мы остановимся на следующей модели. Профессиональная компетентность современного специалиста состоит из трех компонентов: специальной, социальной и личностно-индивидуальной компетентностей. В специальную компетентность помимо специальных ЗУН входят умение проектировать свою профессиональную деятельность, обновлять профессиональные ЗУН, а также знания и умения технологии принятия профессиональных решений.

Социальная компетентность включает коммуникативную культуру личности, готовность к использованию информационно-коммуникационных технологий, ЗУН языков, умение работать в команде, сотрудничать с коллегами, готовность к принятию социальной ответственности за свой труд, профессиональные решения, влияние на окружающую среду и др.

Личностно-индивидуальная компетентность включает ЗУН по самопознанию, владение способами самовыражения, способность к самомотивированию, саморефлексии, саморазвитию личности в профессиональной и индивидуальной деятельности, устойчивость к профессиональной и личностной деформациям, готовность к развитию индивидуальности в рамках профессии, готовность к личностно-профессиональному росту, самоорганизации и самореабилитации.

Информационный подход. Процесс обучения - это информационная система, поскольку одной из основных функций обучения является передача информации, знаний, ценностей новому поколению. Соответственно в ней работают закономерности, характерные информационному обществу.

Значительный рост информации и знаний, компьютерная революция характеризуют современное общество, которое называют информационным. Увеличение инфоисточников ведет к убыстрению пульсации информации для сохранения целостности системы (О.Тоффлер). Иными словами, по теории информационного общества ранее источником информации и знаний был в основном учитель и священник, сейчас – преподаватели, множество учебников и книг, СМИ, интернет, сами студенты и др., которые генерируют информацию и знания из множества разнообразных источников. Для сохранения целостности системы происходит убыстрение обмена ею. Три ключевых свойства информации: новизна, динамичность и разнообразие характеризуют общество и современное образование.

Новизна → переходит в: 1. *Обновление парадигм образования*; 2. *Обновление содержания образования* - как в каждой из дисциплин, так и появление новых дисциплин. Выражается в общем, в обновлении всего содержания образования, а также в ежедневной кропотливой работе преподавателя каждой дисциплины; 3. *Обновление форм и методов обучения* и т.д.

Динамичность → диктует *темпы обновления знаний, ускорение темпов самого процесса обучения, обмена информацией в процессе обучения* и т.д.

Разнообразие → влечет за собой *диверсификацию образования*, которая выражается в *диверсификации образовательных учреждений, источников финансирования*, а также *диверсификации учебных программ, планов, курсов* и т.д.

Новизна, динамичность и разнообразие - ключевые свойства информации непосредственно затрагивают методы и формы обучения.

Новизна диктует и постоянное обновление содержания лекционных и семинарских занятий, а также методов и форм обучения. Поэтому с появлением информационных технологий (ИТ) и открытости общества происходит обновление методов обучения за счет появления новых на базе ИТ и значительному их притоку из зарубежных методик обучения.

Увеличение объема информации, которые необходимо передать студенту, для качественного усвоения требует динамизацию обмена ею между преподавателем и студентом, а значит все большего использования дискуссионных приемов "вопрос – ответ", расчленения потоков информации ("преподаватель - студент", "преподаватель – группы студентов", "группа студентов - группа студентов", "студент – студент" - внутри группы), активизация обратной связи усиливает роль преподавателя по координации информационных потоков, регулированию действий и взаимодействий групп, студентов.

Известно и требование разнообразия использования методов обучения на занятиях, например, более 5-8 методов на лекционном занятии.

Чем больше методов и форм обучения будет знать преподаватель, тем более разнообразнее, всегда по-новому, с более четким акцентом в

.....
постановке целей и задач он будет проектировать свою деятельность. Больше возможностей у него будет в адаптации ЗУН, более гибче он будет реагировать на запросы обучаемого. Гибкость и адаптивность преподавателя будут служить ярким примером в воспитании подобных качеств у будущих специалистов.

Таким образом, использование методов и форм обучения также характеризуются свойствами: новизной, динамичностью, разнообразием как элементы информационных систем.

Следующим значимым направлением педагогической науки является *направленность на результат, технологичность и продуктивность* всех процессов. Назовем данную тенденцию в педагогике как **технологический подход**.

Свойствами любой технологии являются:

- концептуальность (опора на научную концепцию, психологическое, дидактическое, педагогическое обоснование);
- системность (обладание признаками системы: компонентный состав, структура, функции, интегративность);
- эффективность (оптимальность по затратам, устойчивая воспроизводимость результатов с позитивными изменениями в развитии учащихся);
- управляемость (диагностическое целеполагание, планирование, проектирование процессом обучения, поэтапная диагностика, варьирование средствами, методами с целью коррекции результатов);
- алгоритмизация, стандартизация, структуризация учебного материала (создает возможность упорядочения совместной деятельности);
- воспроизводимость (любой другой педагог может воспроизвести и использовать технологию с положительным эффектом);
- актуальность в решении стоящих проблем [10].

Личностно-ориентированные технологии обучения требуют и позволяют получить прогнозируемый результат. От преподавателей требуется грамотное их педагогическое проектирование. Это значит постоянное при проектировании определение цели, задач, содержания, форм, методов, средств, контроля и результатов, обязательное сопоставление результатов с целью и задачами, анализ достижения цели и задач.

Формулой успеха «отец сингапурского чуда» экономики Ли Кван Ю называет «хорошее планирование + постоянная модернизация». Перефразируем ее для **успешной педагогической деятельности**:

«грамотное проектирование + постоянные инновации в обучении».

В частности, проектирование занятия можно определить по следующей блочной схеме.

Тема:	
Цель:	
Задачи: Лилактическая. научная. воспитательная. называющая	
Ключевые понятия занятия: Новые : Ранее усвоенные:	
План проведения занятия - Планируемое время (таймер) Вопросы занятия:	
Форма проведения занятия:	
Методы: Средства:	
Вступление: озвучивание <i>темы и цели занятия</i>	
Основная часть	
Заключение: (оценка результативности проведения занятия, <i>достижения цели и задач</i> и др.)	

Принципы успешности и амбивалентности в инновационном обучении

Одним из значимых условий осуществления педагогического процесса школы и высшей школы в современных условиях должно стать **создание ситуаций успеха деятельности обучаемого**, а также самого преподавателя. Такое положение основывается вследствие использования в образовательной деятельности теории развития личности, положительного стимулирования и мотивации учения, теории личностно-ориентированного обучения и др.

Принцип успешности использовался педагогом-новатором С.Н. Лысенковой: «главным условием общего развития детей в процессе обучения является создание ситуаций успеха для каждого ребенка». Этот же принцип используем и мы.

Как известно, стабильность функционирования в соответствие с целями и задачами педагогического процесса схематически по аналогии с биологическим процессом гомеостаза выражается в следующей цепочке: равновесие – стресс – успех – «взлет» - получение положительного результата деятельности – преобразование личностных свойств и качеств

индивида – установление равновесия (Хмель Н.Д., Рысбаева А.К. и др., 2004).

...Успех всего дела воспитания зиждется на том, чтобы во всем исходить из правильных основоположений и подводить детей к сознательному постижению их, делая их для детей желательными. Детям предстоит научиться заменять отвращение к ненависти ненавистью ко всему отвратительному и бессмысленному; в них необходимо сформировать:

идущее из глубины души, а не показное омерзение к человеческим и божеским наказаниям;

способность к самооценке и сохранению своего собственного достоинства, а не к погоне за мнением окружающих;

умение ценить поступки и дела, а не слова и эмоции;

рассудок, а не чувственность;

жизнерадостность и незлобливость, ровное расположение духа, а не угрюмость, запуганность и мрачное ханжество.

Но важнее всего предостеречь их от того, чтобы они ни в коем случае не ставили излишне высоко случайное «везение».

И. Кант

Вариант неуспешности, иными словами «провал» представляется: «равновесие – стресс – провал – отрицательный результат – потеря равновесия – последствия негативного характера, влияющие на изменения свойств и качеств индивида».

В казахстанской педагогической науке исследованием категории успешности занимается А.К. Рысбаева. Она определила основные признаки и законы успешной деятельности педагогического процесса.

Признаками успешной деятельности служат:

- создание атмосферы психологического комфорта для каждого ученика;

- организация сотрудничества

и взаимопомощи между всеми субъектами педагогического процесса

- совместное переживание радости, удачи от достижения цели совместной деятельности;

- использование элементов коллективной познавательной деятельности и коллективного творческого дела;

- моделирование педагогической ситуации, предвосхищающей положительный результат;

- разрешение конфликтов путем перевода деструктивного диалога в конструктивный.

Законами успешной деятельности являются:

- «успешность деятельности» - понятие, характеризующее естественное желание любого природного существа достичь высокой цели, успеха;

- успешность деятельности индивида зависит от равновесного состояния, в котором должен находиться человек;

- на успешность деятельности индивида определяющее влияние оказывает фактор наследственности;

- в основе любой успешности лежат глубокие познания развития природы, общества, мышления, а также сферы предметной деятельности;

- успешность деятельности индивида зависит от мыслительной

активности, которая в свою очередь, оказывает существенное значение на эффективность практической деятельности индивида;

- успешность деятельности индивида приобретает особую значимость, если имеет общественное признание;

- успешность деятельности влияет на качественные изменения и преобразования в развитии личности (как ребенка, так и взрослого человека).

Вот примерный перечень методов стимулирования и мотивации учения (А. К. Рысбаева, 2004):

Эмоциональные:

1. Поощрение.
2. Порицание.
3. Учебно-познавательные игры.
4. Создание ярких наглядно-образных представлений.
5. Создание ситуаций успеха.
6. Стимулирующее оценивание.
7. Свободный выбор заданий.
8. Удовлетворение желания быть значимой личностью.

Познавательные:

1. Опора на жизненный опыт.
2. Познавательные интересы.
3. Создание проблемных ситуаций.
4. Побуждение к поиску альтернативных решений.
5. Выполнение творческих заданий.
6. Предъявление заданий «На смекалку».
7. «Мозговая атака».
8. Развивающаяся кооперация.

Волевые:

1. Предъявление учебных требований.
2. Информирование об обязательных результатах обучения.
3. Формирование ответственного отношения к учению.
4. Познавательные затруднения.
5. Самооценка и коррекция своей деятельности.
6. Рефлексия поведения.
7. Прогнозирование будущей жизнедеятельности

Социальные:

1. Развитие желания быть полезным Отечеству.
2. Побуждение подражать сильной личности.
3. Создание ситуаций взаимопомощи.
4. Эмпатия, сопереживание.
5. Поиск контактов и сотрудничества.
6. Заинтересованность результатами коллективной работы.
7. Взаимопроверки.

8. Рецензирование.

В зарубежной психологии известна методика Т. Бьюзена, называемая «формула успеха» **TEFCAS**: Trial (Попытка) - Event (Событие) - Feedback (Обратная связь) - Check (Проверка) - Adjust (Подправка) - Success (Успех). *Сделав один раз одну попытку, произойдет непременно одно событие, из которого получите неизбежно какую-то обратную связь, после чего мозг сделает проверку, которая произойдет как автоматически, так и сознательно (мозг проконтролирует потраченную энергию, точность и т.д.), после чего мозг сделает подправку, независимо от того, что вы учитесь делать, ваша перспектива, то на что вы нацелены – это успех.* «Научиться чему-то с каждой пробы (попытки)» - вот девиз данного метода. Т. Бьюзен определяет две составляющие, дополняющие данную методику – это метапозитивное мышление и упорство человека.

Привычка метанегативного мышления известна всем нам: если у нас что-то не получилось, мы называем себя различными негативными оценками «Я: "Брошу", "Передам", "Не могу", "Не сумею", "Не хочу", "Не хотел этого делать в любом случае", "Сдаюсь", "Проиграл" ("вечный проигравший"), "Никогда не должен был даже попробовать", "Бесталантлив", "Никогда не смогу сделать этого", "Всего лишь человек". А дальше и прилагательными: «Я – грустный, пустой, униженный, глупый, ненужный, подавленный, убитый, разбитый ...». Все это порождает «Черную дыру» в человеке.

Применяя формулу обучения TEFCAS, вы будете падать и вставать по ходу событий. И если будете упорствовать, узнаете и противоположность Большой Черной Дыры – гигантскую Звезду Успеха.

«Т - попытка

Независимо от того, что изучаете, ничего не случится, если сначала не попробуете. Процесс обучения характеризуется некоторым числом проб (попыток). Когда учимся быть жонглерами необходимо бросить мячик; когда учимся математике, нужно попробовать получить какую-то формулу; когда учимся писать, необходимо сделать первый знак. Сделав один раз одну попытку, произойдет непременно одно:

Е - событие.

В жонглерской игре событием может быть: мяч упал на землю, или на голову, или в руку, или в чашку коллеги! Миру до этого нет дела. Если попробуете, произойдет всегда какое-то событие, из которого получите неизбежно какую-то:

Г - обратная связь, ответ.

Хотите вы того или нет, мир снабжает вас целым морем (множеством) информации о попытке и событии, которые вас касаются, которое будет послано всеми органами чувств. Вот почему так важно иметь здоровый дух в здоровом теле: чтобы органы чувств могли снабдить вас все большей чистой информацией. Мозг впитает эту связь (ответ), на уровне как сознательном, так и бессознательном. В примере с игрой ловкости рук, ответ приходит

больше всего от зрения, звука и от тактильного ощущения мячиков, которые кружатся в воздухе. Можете даже получить ответ (обратную связь) от коллеги, если мячик оказался в его чашке! Со вкладом всей этой обратной связи (ответа) мозг сделает:

С - проверку.

Проверка произойдет как автоматически, так и сознательно, и будет соотнесена с объективами. Продолжая пример с играми, мозг проверит (проконтроллирует) потраченную энергию, точность, высоту и траекторию мячика в соответствии с объективом, дыхание, положение тела, осанку. и т.д. После всего этого мозг сделает:

А - подправку.

Сравните отдачу с целью и внесете необходимые поправки для следующей попытки. Когда рассматриваете элемент поправки, вы всегда должны представлять перед собой цель. Независимо от того, что учитесь делать, ваша перспектива, то на что вы целитесь - это:

S - успех.

Несмотря на то, что вы делаете, цель мозга - это иметь успех. Самые легкие задания, типа приготовить чашку чая, также, как и самые сложные и важные в жизни объективы, имеют как главную цель – успех» (Т. Бьюзен «Мышление тела»).

Какой механизм мы закладываем в проектирование успеха при обучении и воспитании? Это триада «интерес к занятиям - проективный личностный рост – успех», который цементируется соучастием, сооткрытием в педагогическом процессе. Проективный личностный рост включает составляющие «перспектива» и «подтвержденная реальность», успех – переживаемую эмоциональную радость и испытание удовлетворения. Как создаются ситуации успеха в обучении и воспитании? При планомерном систематическом проектировании каждого занятия с использованием активных методов обучения. Причем соблюдается принцип амбивалентности (по А. Сейтешеву) – двойственности, связи двух полярно противоположных сил, наличие в любом явлении, одновременно присутствующих противоположностей: верх – низ, сила – слабость, свет – тьма, много – мало, в частности в обучении: традиции - инновации. Таким образом, на микро- и макроуровне педагогической деятельности инновационные методы и формы обучения должны применяться в совокупности с традиционными. Каждый педагог ищет свой паритет традиционных и инновационных методов обучения. В этом проявляется личностный подчёрк, личностная составляющая инновационной деятельности, культура инновационной деятельности педагога. Ясно, что у традиций и инноваций есть свои сильные и слабые стороны. Задача педагога – минимизировать минусы, поэтому грамотное и эффективное проектирование полностью лежит на плечах педагога.

Как проектируются ситуации успеха в научной деятельности? Поощрением учебно-исследовательских изысканий и участия в НИРС,

студенческих научных конкурсах. «Интересная идея → умение ее красочно представить, умение обернуть в яркую упаковку → яркая презентация» - это логика создания и вывода идей в жизнь. Причем в пике должны быть все три составляющие, лишь тогда можно рассчитывать на успех.

Анализируя и обобщая свой педагогический опыт, можно констатировать, что каждый педагог может смоделировать педагогический процесс с использованием ситуации успеха. Приемами могут служить - ожидание радости, творческая деятельность, постоянное открытие нового и др.

Проектирование ситуаций успеха учащихся, студентов позволяет не только усилить мотивацию обучения, увеличить эффективность образовательного процесса, раскрыть и развить личность, сформировать такие качества личности, как креативность, компетентность, любовь к профессии, открытость к новым знаниям, но и нацеленность самих учащихся на формирование в будущем образовательной и профессиональной среды успешной деятельности, умений проектировать ситуации успеха в профессиональной деятельности.

Таким образом, при проектировании педагогического процесса вуза необходимо учитывать многообразие методологических подходов, которые изменяют восприятие, миропонимание, мышление педагога XXI века и влияют на его практическую деятельность.



1.2 Педагогическая инноватика и инновационное обучение

Внедрение инноваций становится важным путем повышения эффективности образования. Стремление использовать инновации в образовании приобретает массовый характер. Обострилась потребность в новом знании, в формировании инновационной компетентности и культуры преподавателей высшей школы.

Инноватика – это теория и практика инновационных процессов в различных отраслях науки, техники, общественной практики, наука о нововведениях. Основными категориями инноватики являются понятия инновация, нововведения, новшества, инновационная деятельность, инновационный процесс.

Понятие инновация ввели в 30-х гг. в экономике - австриец Й. Шумпетер, в 40-х гг. XX в. немецкий ученый социолог В. Зомбарт, а также экономист В. Метчерлих.

Понятие инноватики в образовании появилось в 50-е годы XX в., в отечественной педагогике к нему обратились в конце 70-х.

Какие ассоциации возникают, когда мы говорим инновации в педагогике?



Рисунок 7 - Интеллект-карта «Инновации в педагогике»



Что мы понимаем под понятием инновации в обучении? Инновационные методы обучения?

Инновации (от лат. *in* – в, *nove* – новый) – нововведение, ввод нового, введение новизны. Инновация – это процесс освоения и внедрения нового. Новшество – явление, несущее в себе сущность, способы, методики, технологии и содержание нового. Инновационный процесс – комплексная деятельность по формированию и развитию содержания образования и организации нового. [2]

Нововведение как новшество, и как процесс введения новшества в практику, процесс целенаправленной, организованной деятельности людей, которых называют новаторами.

Инновационные методы обучения – это методы обучения, которые несут в себе новые способы взаимодействия «преподаватель - студент», определенное новшество в практической деятельности в процессе овладения учебным материалом.

Инновациями в образовании называют новшества, нововведения в содержании образования, в формах и методах обучения, в отношениях «преподаватель - студент», использовании информационных технологий обучения, внедрение нового оборудования, в организации учебно-воспитательного процесса, его управлении и др. Под понятием педагогические инновации как правило понимают нововведения, которые разрабатываются непосредственно самими преподавателями или организациями образования и науки.

Инновационную педагогическую деятельность преподавателя можно рассматривать как комплексный, целенаправленный процесс создания, распространения и использования педагогического новшества, целью которого является удовлетворение интересов людей к новым средствам, что ведет к определенным качественным изменениям системы организации учебного процесса и способов обеспечения ее эффективности, стабильности и жизнеспособности. Подчеркнем, что инновации вводятся в образовательный процесс не ради самих инноваций, а ради характерного, реального качественного изменения.

Педагогическая инноватика по определению Юсуфбековой Н.Р. – это учение о создании педагогических новшеств, их оценке и освоении педагогическим сообществом, и наконец, использовании и применении на практике [14]. Она центрируется вокруг трех направлений (рисунок 8), иными словами, составляющих:

- педагогической неологии – учение о создании нового в системе образования (*предмет* – педагогические новшества);
- педагогической аксиологии – учение о восприятии нового социально-педагогическим сообществом (*предмет* – формирование ценностного сознания, отношения и применения нового в педагогическом сообществе, и новые *педагогические ценности*);
- педагогической праксиологии как теории о применении педагогических новшеств, систему рекомендаций для теоретиков и практиков по познанию инновационных процессов в системе образования и управлении ими (*предмет* – применение педагогических новшеств).

В науке существует несколько подходов классификаций инноваций по уровню глубины его новизны.

В частности, В.М. Полонский выделяет следующие *уровни новизны*:

Уровень конкретизации - полученный результат уточняет известное, конкретизирует отдельные теоретические или практические положения, касающиеся обучения, воспитания, методики, истории педагогики и т.д.

Уровень дополнения - полученный результат расширяет известные теоретические и практические положения в обучении и воспитании. Полученное знание открывает новые грани проблемы, которые ранее не были известны.

Уровень преобразования - принципиально новые идеи, подходы в области образования, которых ранее не было в теории. Происходит принципиальная смена точек зрения, выдвигается оригинальный подход, коренным образом отличающийся от известных представлений в данной области.



Рисунок 8 - Опорный сигнал
«Цветок» направлений педагогической инноватики

В то же время можно говорить о двух *типах* «нового» [14, 15]:

- «чисто новое» – впервые созданное; находится на уровне адекватном открытию, установлению новой истины;
- «новое», имеющее примесь старого, точнее, состоящее из слоя старого, слоя нового и т.д.

По отношению к технологиям, методам, методикам обучения и воспитания можно выделить:

- новшество как абсолютно новая технология;
- модернизированное (значительно усовершенствованная технология);
- модифицированное (незначительно усовершенствованное технология);
- инновационная технология, привнесенная на другую территорию;
- инновационная технология новой сферы применения.

Уровень нововведений определяют, как:

- низкий – инновации в виде изменений в необычных названиях, формулировках;
- средний – изменение форм, не затрагивающих сущности;
- высокий – изменяющие систему или ее главные компоненты.

Инновационное обучение.

Традиционное обучение направлено на усвоение правил деятельности в повторяющихся ситуациях. Инновационное обучение готовит к действиям в новых, неизвестных ситуациях будущего и уже новой современности, которое кажется неизвестным, постоянно меняющимся.



Почему инновации стали признаком и свойством современного времени?

На наш взгляд, инновации характеризуют современный уровень развития общества, которое называется информационным. В его основе лежит информация. А информация, как мы уже отмечали при раскрытии информационного подхода, по Олвину Тоффлеру обладает тремя свойствами: новизной, динамичностью и разнообразием.

Таким образом, три свойства характеризуют и общество в целом, и образование как социальный институт в частности. По О. Тоффлеру увеличение инфоисточников ведет к динамизации процесса обмена информацией в обществе, поэтому новшества появляются постоянно. Если человек, компания, школа, вуз, государство хочет быть успешными в таком обществе, значит, оно должно и будет производить инновации. Это веление времени и объективная закономерность.

Инновационное обучение – особый тип овладения знаниями, альтернативный по отношению к «нормативному» обучению. Учащийся в школе должен приобрести следующие умения и навыки [15]: инициатива, сотрудничество, работа в коллективе, взаимное обучение, оценка, коммуникация, умение логически мыслить, решение проблем, принятие решений, получение и использование информации, планирование, умение учиться, многокультурные навыки.

Особенностями инновационного обучения являются:

- работа на опережение, предвосхищение развития;
- открытость к будущему;
- постоянная неуспокоенность, иными словами, неравновесность системы, в частности самого человека;
- направленность на личность, ее развитие;
- обязательное присутствие элементов творчества;
- партнерский тип отношений: сотрудничество, сотворчество, взаимопомощь и др.

Поскольку инновационное обучение затрагивает творчество, разберем этапы творческого процесса.

Творчество – это деятельность, порождающая качественно новое, отличающееся неповторимостью, оригинальностью, общественно-исторической уникальностью. Творческая личность обладает такими качествами как воображение и интуиция.

Этапы творческой деятельности:

А) зарождение идей;

Б) концентрация, стягивание знаний прямо или косвенно относящихся к этой проблеме и добывание новых знаний;

В) сознательная и бессознательная работа над материалом: анализ, синтез, инсайт – озарение;

Г) проверка и доработка.

Созидание инноваций характерно только творческой личности.



1.3 Закономерности и принципы инновационного процесса в обучении.

Нововведение как процесс, разворачиваемый во времени, можно назвать инновационным процессом. Линейная структура последовательности временных этапов инновационного процесса в образовании следующая:

1 этап – этап открытия - рождение *новой идеи* или возникновение концепции новшества. Может быть результатом фундаментального или прикладного НИР.

2 этап – *изобретение*, создание новшества, воплощенного в какой-либо *объект*, материальный или духовный продукт – *образец*.

3 этап – новшество находит практическое применение (*продукт нововведения на практике*). Идет его доработка, завершающаяся получением устойчивого эффекта. После этого начинается самостоятельное существование новшества, переходящего в следующую стадию, при условии восприимчивости общества и учреждений образования.

4 этап – начало фазы использования новшества, когда происходит его распространение, которое заключается в широком внедрении новшества в новые сферы.

5 этап – господство новшества, когда оно фактически перестает быть таковым, теряет новизну. Завершается этот этап появлением эффективной альтернативы или замены этого новшества более эффективным.

6 этап – сокращение масштабов применения новшества в связи с заменой его новым продуктом [2].

Конкретный инновационный процесс не обязательно может включать все эти этапы последовательно и неразрывно. Этапы также могут иметь разную продолжительность.

Логика взаимодействия новшества с окружающей средой, т.е. влияния нововведения на окружающую среду, и влияние окружающей среды на нововведение, возникаемые параметры и характеристики, в общем, отражают «жизненный цикл» нововведения. Условно полный «жизненный цикл» новшества включает пять этапов: старт → быстрый рост → зрелость → насыщение → финиш или кризис.

Нововведение, таким образом, есть динамическая система, характеризующаяся внутренней логикой (инновационный процесс) и закономерным развитием во времени и пространстве (жизненный цикл).

В педагогической литературе приводятся **законы инновационного процесса в образовании** [16, 15]:

- **закон необратимой дестабилизации педагогической инновационной среды**, который гласит, что любой инновационный процесс в системе образования с неизбежностью вносит необратимые деструктивные изменения в инновационную социально-педагогическую среду (например, разрушаются целостное педагогическое представление, поляризуются мнения и т.п.). Причем, эти целостные представления восстановить оказывается невозможным;

- **закон финальной реализации инновационного процесса**. Инновационный процесс в начале которого находится педагогическое новшество рано или поздно должен реализоваться. Происходит это как стихийно, так и сознательно-управляемо.

- **закон стереотипизации педагогических инноваций**: любая педагогическая инновация имеет тенденцию превращаться в стереотипы мышления и практического действия. В этом случае она обречена на рутинизацию.

- **закон цикловой повторяемости, возвращаемости педагогических инноваций в новых условиях**. В педагогической практике новшества вызывают особое противодействие, поэтому, кажется, что такое педагогическое новшество уже было, хотя оно может быть новым, а не возрожденным старым.

Принципы инновационного процесса в образовании:

Принцип управляемой инновационной смены состояний системы образования ориентирует на необходимость сознательной деятельности по переходу от одного состояния к другому.

Этап подготовки с определением цели изменений, средств и условий изменения, гармонично должен переходить в *этап реализации*. Этот переход является слабым звеном во многих инновациях, когда на бумаге или в проекте все готово к реализации инноваций, а на практике мы сталкиваемся с отсутствием средств, неподготовленностью базы и т.д. Например, слабые учебники, плохо продуманное содержание образования и т.п. Данный принцип должен быть исходным.

Первый принцип тесно связан с **принципом перехода от стихийных механизмов протекания процессов к сознательно управляемым**. Реализация этого принципа возможна в нескольких направлениях. Одним из них в образовательной практике может являться предполагаемое создание в учреждениях образования специального органа, который бы координировал

и управлял созданием, освоением и внедрением нововведений, что делается на текущий момент во многих организациях.

Принцип информационной, материально-технической и кадровой обеспеченности реализации основных этапов инновационного процесса требует учета данных условий на всех этапах инновационного процесса.

Принцип прогнозирования обратимости или необратимости процессов дестабилизации в инновационной среде нацелен на снятие непредвиденных, стихийных изменений. Необходимо заранее предвидеть, просчитывать риски, условия, готовность к нововведениям, последствия реализации каждого этапа. Например, готовы ли педагоги и студенты к нововведениям, на какие взаимосвязи повлияет внедрение данного нововведения и т.д.

Принцип усиления устойчивости инновационных процессов – переход от стихийного протекания процесса к сознательно-управляемому повышает устойчивость инновационного процесса. Сознательно-управляемый процесс определяет способность к самозащите, самоадаптации образовательного учреждения.

Принцип ускорения развития процессов нововведений в образовании фактически отражает объективную закономерность социально-педагогического развития общества, однако, его можно считать и сознательно определяемым принципом управления инновациями, так как он характеризует эффективность и устойчивость инновационных процессов.

Как известно из инновационного менеджмента, лишь 7-10 % новых идей приводят к абсолютно новым продуктам, все остальное есть модификация, модернизация и т.д. То же происходит в педагогической науке. Абсолютных новшеств - небольшой процент, многие формы и методы обучения являются модернизированными, модифицированными известных или привнесенными из-за рубежа. На наш взгляд, вернувшись к типологии нового (чисто новое и новое, имеющее примесь старого, образно говоря, «слоеное новое»), определяется необходимость постоянного его соотнесения со старым. Т.е. на макроуровне педагогической деятельности инновационные методы и формы обучения должны применяться в совокупности с традиционными. Каждый педагог ищет свой паритет традиционных и инновационных методов обучения. В этом проявляется личностный подчёрк, личностная составляющая инновационной деятельности. Ясно, что у традиций и инноваций есть свои сильные и слабые стороны. Задача педагога – минимизировать минусы, поэтому грамотное и эффективное проектирование полностью лежит на плечах педагога.

1.4 Инновационная культура педагога

Новые взгляды на современного педагога связаны с концепцией перехода от "учителя-опекуна" к "учителю-менеджеру" [17], "педагога-опекуна" к "педагогу-менеджеру". Она в сущности сводится к переходу от

авторитаризма к демократизации, от личной власти к власти закона. Для четкого понимания концепций приведем таблицу различий "педагога-опекуна" и "педагога-менеджера" из книги Н.Ю. Скороходовой (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнительная характеристика позиций "педагог-опекун" и "педагог-менеджер"

	Педагог-опекун, ориентирован на использование личного влияния	Педагог-менеджер, ориентирован на использование власти закона
Позиция по отношению к детям	"Главное – любить ребенка и делать его таким, каким я хочу его видеть"	"Главное – уважать ребенка и ориентироваться на его потребности развития"
Стратегический подход при воздействии	"Делай, как я сказал"	"Ты знаешь о правилах и последствиях, делай свой выбор"
Выбор меры воздействия на детей	Руководствуйся собственным здравым смыслом	Руководствуется уставом, выработанным на основе определенных правил и процедур
Выбор способа подачи учебного материала	Ориентирован преимущественно на учебную программу и учебники	Ориентирован на интересы обучаемых и приспособление к ним способа подачи материала
Подход к оцениванию	Сравнивает детей друг с другом или с установленным стандартом	Сравнивает успехи детей с их же прошлыми успехами
Способ итогового оценивания	Оценка, основанная на личном впечатлении, использование оценки для контроля поведения	Тест, согласованный с четким учебным планом, мнение педагога не влияет на результат

Таким образом, использование инновационных методов обучения позволяет усваивать модель новых отношений в обществе, формировать их в коллективе. В то же время, педагог становится управленцем взаимодействия со студентами, выполняет функции планирования и организации, мотивации и контроля обучения. В соответствии с данной теорией в данном пособии мы будем педагога именовать педагогом-менеджером.

Задачей современного педагога является не только различение педагогического явления в обыденной жизни, но и определение соответствия известным нормам по основным критериям, поиск и применение адекватных способов и средств управленческо-педагогического воздействия на него.

Педагог-менеджер одновременно должен выступать и в роли *квалифицированного управленца*, владеющим разнообразными приемами и средствами влияния на субъект, и в роли *аналитика-эксперта*, способного выявить его наиболее существенные признаки, и в роли *«проектировщика»*, способного осуществить инновационные введения в профессиональную деятельность, поддерживать психическое здоровье людей. Все это предполагает сочетание в его деятельности исследовательских, управляющих и проектировочных процедур, отражающих профессиональные различные позиции.

В результате психолого-педагогических исследований было выявлено, что студенты больше усваивают и лучше понимают информацию (90%) при обучении других. Развитие познавательной мотивации значительно повышает активность студентов и эффективность процесса обучения. К сожалению, на практике зачастую общение преподавателей со студентами проходит через лекционную форму, при этом не используется внутренний творческий потенциал студентов. В аудитории в процессе учебной деятельности важно, чтобы студент сам активно участвовал, проявляя на занятиях инициативу и ответственность за свои решения. Поэтому мы предлагаем применять в процессе обучения активные методы обучения.

Создание инновационной среды стимулирует инновационную деятельность педагога и постепенно может привести к формированию инновационной культуры личности педагога и студента. В то же время отметим, что инновационная деятельность – есть внутреннее стремление самого человека. На наш взгляд, среда лишь способствует развитию инновационной культуры личности. Инновационная деятельность становится личностно-значимым компонентом современной педагогической культуры.

Среди преподавателей вуза по исследованию, приведенному в [18] лишь 14% преподавателей свойственно активно-положительное отношение к инновациям, они инициируют внедрение новых технологий обучения в учебный процесс, пропагандируют их.

23% преподавателей позитивно настроены на инновации, им присуще исследовательское, конструктивно-положительное отношение к новизне, поиск своих путей внедрения нововведений, хотя на первых порах они не являются их сторонниками, начинают применять нововведения, лишь убедившись в их эффективности.

9% педагогов проявляют эмоционально-положительное отношение к педагогическим инновациям, которые выражаются в одобрении и поддержке педагогов-новаторов, но не проявляют настойчивости и желания в их применении на практике.

18% педагогов имеют фрустрационно-отрицательное и 26% пассивно-отрицательное отношение к инновациям, еще 10% - активно-отрицательное отношение. В первом случае преподаватели не торопятся давать оценки новшеству, они скорее консервативны, чем прогрессивны; прежде чем

применить новшество они консультируются, посещают занятия и т.п. Преподавали с пассивно-отрицательным отношением к инновациям не проявляют явного желания включаться в инновационную деятельность. Чтобы не применять их, они ссылаются на причины в основном организационного характера. В последнем случае – активно-отрицательном отношении к инновациям - предполагаемое новшество педагоги относят к особенностям личности автора нововведения, ссылаются на то, что научно-исследовательские работы проводят люди далекие от практики.

По данным Т.И. Шамовой учителя школ по степени мотивации к инновационной деятельности делятся на:

- лидеров – 1-3%;
- позитивисты – 50-60%;
- нейтралы – 30%;
- негативисты – 10-20%.

Инновационная культура педагога – это мера и способ творческой самореализации личности педагога в инновационной деятельности, направленной на создание, освоение и передачу инновационных ценностей, знаний и технологий.

Используя культурологический подход И.Ф. Исаева в проектировании инновационной культуры можно выделить в ее составе три стороны-компонента: аксиологический, технологический, личностно-творческий.

Аксиологический компонент характеризуется ценностями личности, которые условно можно разделить на пять групп ценностей: ценности-цели, ценности-средства, ценности-отношения, ценности-знания, ценности-качества. Здесь должно преобладать заинтересованное отношение к инновациям и инновационной деятельности, ценностное отношение к личности учащегося, к инновационной культуре, инновационной деятельности и др., студент должен знать основы педагогической инноватики и др. Технологический компонент включает владение технологией инновационной деятельности, ее планирования и реализации. Личностно-творческий компонент можно выразить в представлениях педагога о себе как педагоге-новаторе («Я - педагог-новатор»).

Например, предлагаем Вашему вниманию образ «педагога-новатора», созданный студенткой 4 курса специальности «Педагогика»

Д. Абдулхакимовой, в результате использования креативного упражнения «Качества личности» (рисунок 9).

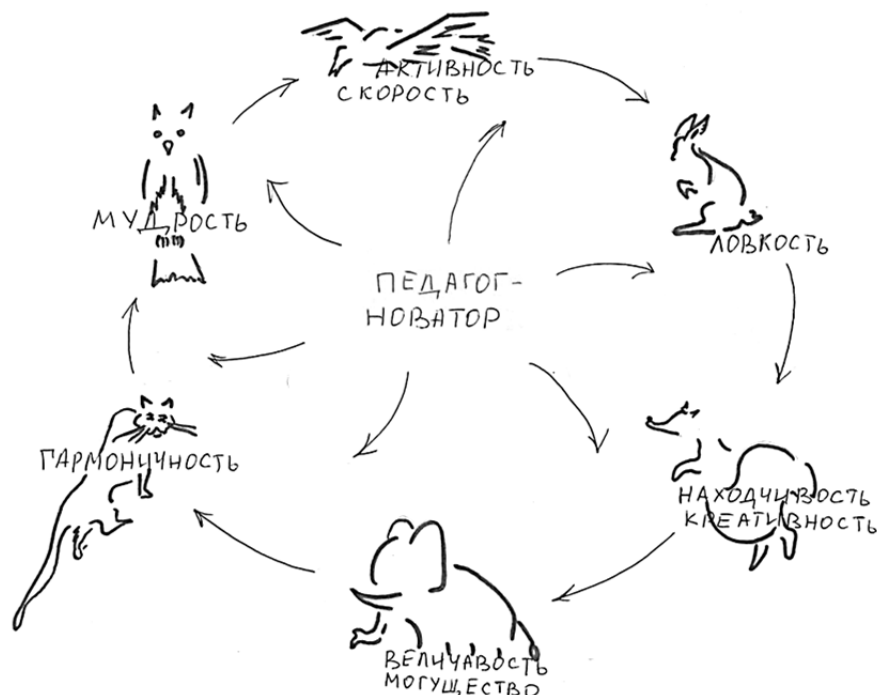


Рисунок 9 – Вращающееся колесо качеств личности «педагога-новатора» (рисунок Д. Абдулхакимовой)

В педагогической литературе выделяют четыре уровня инновационной деятельности педагога:

- *адаптивный уровень* – неустойчивое отношение к инновациям. Система знаний и готовность педагога их использовать отсутствует. Педагогическая деятельность осуществляется по строго отработанной схеме, творческой активности не проявляется. Новшество осваивается под давлением социальной среды;
- *репродуктивный уровень* – более устойчивое отношение к педагогическим инновациям, появляется стремление к установлению контактов с педагогами-новаторами. Отмечается удовлетворенность педагогической деятельностью. Творческая активность низкая, проявляется в рамках воспроизводящей деятельности. Однако присутствуют элементы поиска новых решений в стандартных ситуациях. Осознается необходимость самосовершенствования;
- *эвристический уровень* – целенаправленность, осознанность, устойчивость путей и способов введения новшеств. Изменения в мышлении педагога как субъекта новой концепции и применения новых технологий образования. Имея надежную технологию, педагог продолжает искать и открывать новые способы педагогических решений. Открытость к новому;
- *креативный уровень* – творческая активность + высокая степень

результативности инновационной деятельности. Положительная эмоциональная направленность деятельности стимулирует переход к активной преобразующей, созидательной и самосозидательной работе. Импровизация, интуиция, воображение.

Здесь можно проследить равновесность и неравновесность сложной синергетической системы человека-преподавателя, ее изменение от адаптивного к креативному уровню инновационной деятельности. Как видно, для педагога-новатора свойственна постоянная неудовлетворенность своей работой и поиск новшеств.

Этапы разработки новшества делятся на:

этап создания новшества:

- определение потребности в изменениях;
- сбор информации и анализ ситуации;
- разработка и описание сущности новшества;

этап освоения новшества:

- принятие решения о внедрении нововведения – педагогический мониторинг идеи, концепции, технологии, обработка материала, пилотное применение нововведения, оценка первичных результатов;

этап внедрения новшества:

- внедрение новшества в широкой практике, его пропаганда – публичная и письменная, открытые занятия, видеооформление, публикации, шефство и т.д.

Для оценки инновационного методического потенциала можно ввести понятие «инновационное портфолио педагога». Фактически он может означать портфель инновационных разработок и методик педагога. Может включать три раздела: 1) документы и сертификаты владения инновационными разработками (акты внедрения и др.), 2) непосредственно сами методы и методики инновационного обучения, презентационный материал и продукты деятельности учащихся; 3) отзывы коллег, администрации, студентов по применению инноваций.

В заключении подчеркнем еще раз, что лишь педагог, владеющий инновационной культурой, может приобщить к ней студента. Сами инновационные методы и формы обучения способствуют формированию современных качеств личности – готовности к инновационной деятельности, работе в нестандартных ситуациях, открытости к новому, адаптивности и мобильности.

1.5 Научные и художественные роли педагога

Новым подходом в педагогической науке и практике является синтезирование научного (дидактического) и культурологического (художественного) направления деятельности педагога.

Таблица 2а - Структура педагогической деятельности: сравнение и синтез ролей в личности педагога

«Научные» роли педагога	Художественные роли педагога
<p>В структуре педдеятельности по Н.В. Кузьминой выделяют пять инвариантных компонентов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Гностический (исследовательский) компонент – способность найти в процессе познания новое, оригинальное решение теоретических проблем; • Проектировочный компонент – способность планировать деятельность в соответствии с целями обучения и характером материала, уровнем подготовки и развития учащихся, возможностей педагога; • Конструктивный компонент – способность выбирать оптимальные приемы и способы обучения и воспитания с учетом их целей; • Организаторский компонент – умение организовывать деятельность педагога и учащихся для реализации целей взаимодействия; • Коммуникативный компонент – умение расположить к себе аудиторию, наладить контакт с обучаемыми... <p>«Научные» роли педагога – педагог-исследователь и эксперт исполняются на всех этапах педдеятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поиска решения урока, занятия, определения целей и задач; - планирования деятельности; - осуществления деятельности и ее оценки. 	<p>Первый этап – роль драматурга педпроцесса, решает исследовательские задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - осознает научно-педагогические и художественно-педагогические цели урока, определяет основную идею, направленность и глубину анализа; - выбирает содержание занятия, продумывает общий творческий замысел с учетом возрастных особенностей детей и законов развития их психики; - осмысливает тот «багаж», который накоплен учащимися; - определяет возможное место занятия, его значимость и сверхзадачу в жизни и судьбе ребенка, студента. <p>Второй этап - Роль режиссера, решение конструктивной задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - преобразовывает (изменяет образ) материал содержания образования в учебно-воспитательный материал путем его педагогической интерпретации; - создает «партитуру» (сценарий) занятия, в которой воплощен замысел, разрабатывает композиционный план занятия с соподчиняющимися логическими и эмоциональными фрагментами, «примеряет» сценарий к конкретной группе, классу, обучаемым; определяет какое решение занятия ускорит личностный рост учащихся и коллектива в целом; - продумывает форму занятия, интригу-завязку, моделирует диалогичность занятия <p>Третий этап – роль артиста, решение коммуникативной и организационной задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация специфических коммуникативных условий, ситуаций эстетического переживания;

	<ul style="list-style-type: none">- выстраивание социально-психологической структуры взаимодействия с определенной эстетической направленностью;- использования для решения педагогических задач художественно-эстетических приемов и методик;- определение эффективного стиля общения, настраивающего на волну восприятия и переживаний личности;- выбор манеры коммуникативного поведения, с одной стороны – регламентировано-целесообразными в системе «педагог - обучаемый», с другой – менее формализованной структурой межличностного общения, которая имеет эмоциональную окраску.
--	--

Поэтому в обучении инновациям предлагаем сочетать эти подходы.

Будущему учителю важно развивать в себе не актера, а педагога как художника и режиссера педагогического процесса, целенаправленной профессиональной деятельности. Обучаемый сам должен пройти через процесс становления личности, педагог лишь создает условия для обучения и воспитания, развития личности [18а].

1.6 Фасилитаторская деятельность педагога

Новая роль педагога определяется как фасилитатора процесса обучения и воспитания. Фасилитация (от английского слова – *to facilitate*) – облегчать, способствовать, содействовать, создавать благоприятные условия. Педагог не доминирует в процессе, а косвенно направляет деятельность студентов, поддерживает коммуникацию, стимулирует, одобряет студентов, устанавливает сходство и различия в их мнениях, резюмирует и синтезирует сказанное, поощряет эффективное поведение, диагностирует и корректирует неэффективное.

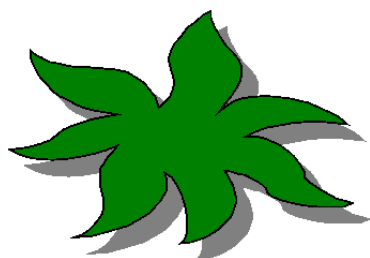
Психолого-педагогическая поддержка – это процесс, в котором взрослый сосредотачивается на позитивных сторонах и преимуществах учащегося.

Опора на поддержку ребенка:

- опираться на сильные стороны ребенка,
- - избегать подчеркивания промахов ребенка;
- - показывать, что Вы удовлетворены ребенком;
- - уметь и хотеть продемонстрировать любовь, уважение к ребенку;
- - уметь помочь ребенку разбить большие задания на маленькие, с которыми можно справиться;
- - внести юмор во взаимоотношения с ребенком;
- - проводить больше времени с ребенком;

- - знать обо всех попытках ребенка справиться с заданием;
- - уметь взаимодействовать с ребенком;
- - позволить ребенку самому решить проблему;
- - избегать дисциплинарных поощрений и наказаний;
- - принимать индивидуальность ребенка;
- - проявлять веру в ребенка и эмпатию к нему;
- - демонстрировать оптимизм.

Виды поддержки: комплимент, похвала, поддержка.



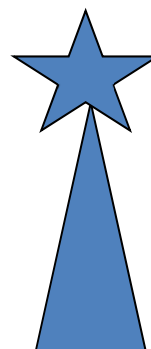
Поддержка

«У тебя все получится!»

- **Похвала** **Восхищение**
- Ты хорошо решил задачу. Молодец!

Комплимент

- Ты хорошо сегодня выглядишь!



Приведем таблицу алгоритма базовой модели фасилитации (по Дильмухаметову Р.С., Паруновой Е.Ю., таблица 2б).

Таблица 2б – Алгоритм базовой модели фасилитации [18б]

Деятельность фасилитатора	Деятельность обучающихся
1. Приветствие группы. Фасилитация мотивообразующей деятельности (упражнение для разминки)	- «ощущение потребности» и желания пройти обучение; - согласование мотивов; - психологический настрой
2. Определение темы обсуждения (предложение тем на выбор, дробление темы на подтемы)	- группу должна объединять проблема, в решении которой они испытывают потребность; - выдвинуть на обсуждение свою тему или свой вопрос
3. Фасилитация формирования цели; декомпозиция цели	- определение цели (полный образ конечного результата); - декомпозиция цели

4. Фасилитация поиска, познания предмета	- формирование творческих групп; - переход от регламентированных, алгоритмированных, рецептурных методов обучения к развивающим, интегративным, стимулирующим познавательную активность обучающихся
5. Фасилитация поиска метода деятельности	- «управляемый хаос»: работа в режиме автономного, самостоятельного поиска по своей части проекта; - кооперирование усилий; - переход от усвоения всеми одного и того же материала к овладению различным материалом
6. Фасилитация поиска, познания средства	- утверждение регламента работы; - возможность вести беседу за круглым столом с чашечкой чая; - свобода перемещения по аудитории
7. Фасилитация реализации процесса	- удалось / не удалось реализовать позиции 4, 5, 6
8. Фасилитация рефлексии (анализа и оценки результата)	- были ли заинтересованы в обсуждениях? - потребность в оценке; - эффективность образовательного продукта
9. Фасилитация предвосхищения будущей потребности	- какие проблемы остались не рассмотренными; - каковы перспективы дальнейшего исследования

Доверительная обстановка создается при соблюдении следующих условий и при помощи приемов:

- Подготовленное «игровое поле» или комфортная пространственная среда;
- Самопрезентация тренера, имидж которого вызывает доверие;
- Обсуждение с группой оргвопросов,
- Выявление уже имеющихся у группы умений и практического опыта;
- «погружающие» в игру или «разогревающие» упражнения;
- Рефлексивное обсуждение результатов

Фасилитатору необходимо для поддержки диалога:

- Задавать открытые вопросы;

- Позитивно реагировать на разнообразные сигналы, идущие из группы;
- Обеспечить ясность в конфликтах;
- Быть готовым предоставить необходимую информацию;
- Способствовать принятию групповых решений,
- Помогать участникам подвести итоги, сделать выводы.

Упражнение. Оцените свой стиль фасилитации.

Обучаемым раздается бланк с таблицей стилей фасилитаций по Д.Хирону [18в, с. 327].

Стили фасилитации по Д. Хирону

Стиль работы фасилитатора	Содержание	Порядковый номер (1-6)
Директивный стиль	Структурирует консультационные сессии	
Информативный стиль	Предлагает массу разной информации и советов	
Конфронтационный стиль	Выступает в конфронтации	
Катартический стиль	Помогает клиенту в выражении имеющихся чувств	
Каталитический стиль	Тот, кто «вытягивает» другого человека	
Самораскрывающийся стиль	Консультант, который готов поделиться с клиентом о личной информации о себе	

Задание. Ранжировать в отношении себя (от 6 до 1 балла). Преимущественно используемому стилю – поставьте 6 баллов, следующему – 5 баллов.

...

Рефлексия упражнения:

Обсуждение: в чем сущность данного упражнения?

- самооценка своего ведущего стиля фасилитации

Хирон утверждает, эффективный фасилитатор – это тот, кто умеет грамотно использовать любой из 6 стилей работы фасилитатора



Вопросы для контроля усвоения материала.

Какие методологические подходы в педагогике Вы знаете?

Раскройте системный и синергетический подходы в педагогике. В чем, на Ваш взгляд, проявляется их преимущество?

Раскройте личностно-ориентированный подход в образовании.

Что такое гуманистическая основа педагогики?

Как взаимосвязаны между собой диалогичный и культурологический подходы в педагогике?

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

*Охарактеризуйте другие методологические подходы в педагогике.
В чем Вам видится инновационность раскрытых в разделе пособия методологических подходов?*

Что такое инноватика и педагогическая инноватика?

Дайте определения основным категориям педагогической инноватики.

Что такое инновационный процесс и жизненный цикл инновации?

В чем заключается специфика инновационного обучения?

Назовите основные законы и принципы педагогической инноватики.

Что такое инновационная культура педагога?

Охарактеризуйте уровни инновационной деятельности педагога.

Назовите этапы разработки педагогического новшества.

Опишите или нарисуйте свой образ педагога-новатора.

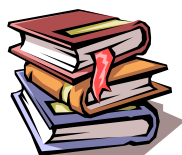
Разработайте логико-структурную схему или опорный сигнал, систематизирующий знания по педагогической инноватике.

Сравните с предложенным в пособии (рисунок 10).

Инновационное обучение



Рисунок 10 – Опорный сигнал «Арка» инновационного обучения



Литература

1. Галерея. – 2007. - №1.
2. Анисимов В.В., Грохольская О.Г., Никандров Н.Д. Общие основы

- педагогике. – М.: Просвещение, 2006. – С. 420-439.
3. *Подласый П.И.* Педагогика. - М.: Просвещение - ВЛАДОС, 1996. - 432 с.
 4. *Пугачев В.П.* Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом: Учебник для студентов вузов. - М.: Аспект Пресс, 2001. – 285 с.
 5. Педагогические технологии. - Ростов-н/Д: Изд.центр "Март", 2002. - 320 с.
 6. Педагогика / Под ред. *В.А. Слостенина*. - М.: Изд.центр "Академия", 2002. –576 с.
 7. *Жанбаев З.Ж.* Синергетика знания: научные основы оценки учебной деятельности. – Алматы: Казак университеті, 1999. – 37 с.
 8. Воспитательные системы школ Казахстана (от модели до внедрения). – Алматы: Сигнет-Принт, 2006. – 160 с.
 9. *Мукушев Б.А.* Теоретические основы формирования синергетической культуры учащейся молодежи: Автореферат диссертации на соискание ученой степени д.п.н. – Караганда, 2006. – 42 с.
 10. *Загрекова Л.В., Николина В.В.* Теория и технологии обучения. – М.: Высшая школа, 2004. – 157 с.
 11. *Чошанов М.А.* Дидактическое конструирование гибких технологий обучения // Педагогика. – 1997. - №2. – С.21-29.
 12. *Лебедев О.Е.* Компетентностный подход в образовании <http://www.nekrasovspb.ru/publication/cgi-bin/publ.cgi>
 13. *Болотов В.А., Сериков В.В.* Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе // Педагогика. – 2003. - №10. – С.8-14.
 14. *Юсуфбекова Н.Р.* Общие основы педагогической инноватики. Опыт разработки инновационных процессов в образовании. – М., 1991. – 91 с.
 15. *Таубаева Ш.Т., Лактионова С.Н.* Педагогическая инноватика как теория и практика нововведений в системе образования. – Алматы: Гылым, 2001. – 296 с.
 16. *Юсуфбекова Н.Р.* Тенденции и законы инновационных процессов в образовании // Новые исследования в педагогических науках. Вып. 2. – М.: Педагогика, 1991. – С.6-9.
 17. *Скороходова Н.Ю.* Психология ведения урока. - СПб: Речь, 2002. - 148 с.
 18. *Исаев И.Ф.* Профессионально-педагогическая культура преподавателя. - М.: Изд.центр "Академия", 2002. – 208 с.
- 18а. *Булатова О.С.* Искусство современного урока: уч.пособие. – М.: Академия, 2008. – 256 с.
- 18б. *Дильмухаметов Р.С., Парунова Е.Ю.* Настольная книга фасилитатора. – Челябинск: ЧГПУ, 2010. – 384 с.
- 18в. *Панфилова А.П.* Тренинг педагогического общения: уч. пособие. – М.: Академия, 2006. – 336 с.

2. ТРАДИЦИОННЫЕ МЕТОДЫ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Подчеркнем еще раз, основываясь на собственном педагогическом опыте и теоретических позициях современной педагогической науки, разработка инноваций в обучении осуществляется на базе преемственности традиционных и новых методов и форм обучения. Инновации в обучении ни в коей мере не отторгают традиции, они их дополняют и некоторым образом изменяют. Хороший педагог-профессионал может, да и должен, на наш взгляд, искусно владеть как традиционными, так и новыми, инновационными методами обучения. Поэтому этот раздел посвятим актуализации знаний традиционных методов и форм обучения.

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Прежде чем приступить к изучению активных методов обучения вспомним, *что такое методы обучения?*



Понятие метод происходит от греч. *Metodos* - путь к чему-либо.

Мethodами обучения называют упорядоченную деятельность преподавателя и обучаемых, направленную на достижение заданных цели и задач.

Методы обучения имеют объективную и субъективную составляющие. К объективной относят признаки, по которым мы определяем, что данный метод является, во-первых, методом обучения, во-вторых - конкретным методом обучения. К субъективной составляющей относят особенности использования метода личностью педагога, особенностями группы или учащегося, конкретными условиями.

В педагогической литературе, поскольку обучение предполагает два вида деятельности - преподавание и учение, методы обучения подразделяют на методы преподавания и методы учения. Данное деление позволяет четко фиксировать дидактические приемы, относящиеся к определенному методу, четче определять элементы управления преподавателем и самоуправления студентов, на которые мобильнее можно воздействовать и реагировать.

Приемы - это составляющие элементы, части метода, определяющие действия преподавателя или обучаемого.

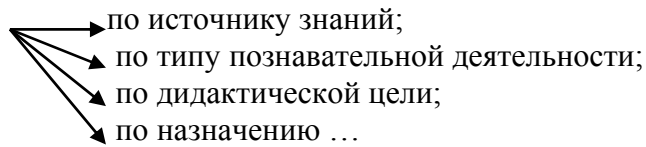
Историческое развитие педагогики позволили накопить значительный арсенал педагогического оружия - дидактических методов.

Классифицировать методы обучения можно по различным критериям:

- традиционному - по источнику знаний (рисунок 11);

Критерии и традиционная классификация методов обучения

Классификации по критериям:



По источникам знаний



Словесные - источник: устное, печатное, электронное слово.

- Слово преподавателя: рассказ, объяснение, беседа (сократическая, эвристическая), дискуссия, лекция и т.д.
- Печатное слово: работа с учебником, работа с книгой, работа с дидактическим материалом (хэнд-аутами, раздатками) и т.п.;
- Электронное слово: работа с электронным учебником, работа с Интернет-публикациями, работа с информацией веб-сайтов и т.п.

Приемы самостоятельной работы с печатными и электронными источниками:

- конспектирование, тезирование, цитирование, аннотирование, рецензирование, составление формально-логической модели, составление тезауруса, матрицы идей и т.д.

Наглядные - источник: наблюдаемые явления, предметы, наглядные пособия,

- Метод иллюстраций: показ таблиц, схем, рисунков, слайдов, зарисовок на доске и др.
- Метод демонстраций: демонстрация установок, приборов, опытов, фильмов, видеопрезентаций, мультимедиа моделирования процессов и явлений и др.

Практические - учащиеся получают знания и вырабатывают умения, выполняя практические действия.

- упражнения (устные, письменные, графические, учебно-трудовые),
- лабораторная работа, практическая работа, работа в мастерской,
- дидактические игры, включая деловые и ролевые игры, метод мозгового штурма и др.;
- работа с обучающими программами, работа с тренажерами и др.

Рисунок 11 - Критерии и традиционная классификация методов обучения

- по типу познавательной деятельности учащихся (И.Я. Лернер, М.Н. Скаткин);
- по дидактическим целям (Г.И. Щукина, И.Т. Огородников и др.);
- по назначению (М.А. Данилов, Б.П. Есипов) и др.

Рассмотрим подробнее две первые классификации, в которые включим новые компоненты - активные методы обучения.

Традиционная классификация основанием для выделения методов определяет источник знаний: слово, наглядность, практику. На рисунке 11 схематично представлена данная классификация подробно с включением новых методов обучения.

Слово преподавателя определяет словесные методы обучения - это рассказ, объяснение, беседа, дискуссия, лекция и др. Они являются ведущими в педагогической деятельности, а искусное владение ораторским мастерством позволяет преподавателю доступно и ярко передавать большой объем информации в сжатые сроки текущего занятия. Однако очень важно использовать их в комплексе с наглядными и практическими МО.

К устному и печатному слову в современное время добавилось электронное. Методы обучения - работу с электронным учебником, электронными публикациями (статьями, книгами), работу с информацией веб-сайтов (текущая информация веб-сайтов) можно определить новыми МО и выделить в отдельный подтип, что показано на рисунке 11.

Работа с печатным и электронным словом в высшей школе используется в качестве самостоятельной работы студента. Но на современном этапе значительно актуализируется использование сопровождающего раздаточного материала, хэнд-аутов, которые могут быть представлены в виде дидактически обработанного материала, либо в виде современных научных статей, распечатанных презентаций и т.п.

Наглядность как источник знаний определяет методы иллюстраций и демонстраций. Новые возможности компьютерной техники позволяют дополнить методы демонстраций показом видеопрезентаций, мультимедиа демонстрации моделирования процессов, явлений и др.

Использование технических средств обучения повышает эффективность процесса обучения. Приведем данные В.П. Пугачева. Эффект, достигаемый с помощью различных технических средств по сравнению с обычным фронтальным занятием (однонаправленная передача систематизированной информации преподавателем студентам), иллюстрирует таблица 3 [4, с. 11].

В практические методы обучения, кроме известных - упражнения (устные, письменные, графические, учебно-трудовые), лабораторная и практическая работа, мы включили дидактические игры, работу с обучающей программой, работу с тренажером. Дидактические игры и работа с тренажером чаще имитируют практическую деятельность обучающегося. Грамотно разработанная обучающая программа соответствует требованиям

2. Традиционные методы и формы обучения

индивидуальной деятельности обучаемого с прохождением через блоки закрепления материала (упражнений) и контроля.

Таблица 3 - Эффективность обучения с помощью технических средств по сравнению с традиционным фронтальным занятием

<i>Использование технических средств обучения</i>	<i>Учебный эффект</i>
Обычные фронтальные занятия	100%
Магнитофонная запись	113%
Приложения текста	113%
Озвученный фильм	121%
Магнитофонная запись и текст	139%
Фильм и приложение текста	146%

Если традиционная классификация является наиболее ранней и исторически сложившейся, ее чаще используют педагоги-практики и методисты, то выделение классов у И.Я. Лернера и М.Н. Скаткина характеризуется деятельностью учащихся - динамикой *от малозатратных познавательных усилий учащихся по приобретению новых знаний до поиска, построения и усвоения их с большей самостоятельностью*. Другими словами, активной или пассивной учебно-познавательной деятельностью обучаемых.

Выделяют репродуктивные и продуктивные МО. Краткая характеристика определена в схеме (рисунок 12, 13).

Классификация МО по типу познавательной деятельности

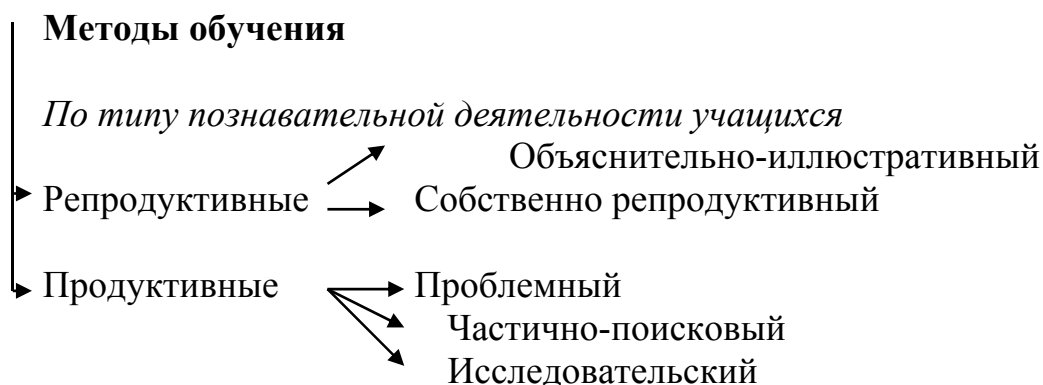


Рисунок 12 - Классификация методов обучения по типу познавательной деятельности

Преимуществом репродуктивных методов обучения является экономичность времени, передача большого объема знаний в сжатые сроки.

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

Преимуществом продуктивных методов является повышение прочности ЗУН, а также усвоение методов мыслительной деятельности самими обучаемыми.

Активные методы обучения в связи с широким и динамичным их использованием выделяют в отдельный новый класс, однако, их можно отнести к классификации по источникам – в практические методы обучения, а в классификации по типу познавательной деятельности в продуктивные методы. Рассмотрим определение активных методов обучения и их классификацию, известную в современной педагогической литературе после рассмотрения традиционных форм обучения в высшей школе.

Репродуктивные методы обучения

<i>Объяснительно-иллюстративный метод</i>	<i>Репродуктивный метод</i>
Основные признаки: передача знаний в "готовом" виде, преподаватель организует восприятие учащимися знаний различными способами (источники информации – слово, наглядность), учащиеся воспринимают и осмысливают знания, запоминают их. Логика изложения может быть как дедуктивной, так и индуктивной.	Передача знаний в "готовом" виде; преподаватель сообщает и <i>объясняет, разъясняет</i> ЗУН; учащиеся сознательно усваивают их, понимают и запоминают; могут полностью воспроизвести их благодаря <i>многократному повторению ЗУН</i>

Продуктивные методы обучения

<i>Метод проблемного изложения</i>	<i>Частично-поисковый метод</i>	<i>Исследовательский метод</i>
Характеризуется тем, что преподаватель ставит проблему перед учащимися, добивается ее осмысления учащимися и показывает путь решения проблемы от начала до конца. Учащиеся являются наблюдателями хода решения проблемы, мысленно могут прогнозировать логику решения, запоминание происходит в значительной степени произвольно.	Изложение характеризуется следующими признаками: преподаватель - постановка проблемы, составление заданий на выполнение отдельных этапов решения познавательных и практических проблемных задач, планирование шагов решения, руководство деятельностью учащихся; обучаемый - восприятие и осмысление задания, актуализация ЗУН о путях решения подобных задач, самостоятельное решение, самоконтроль в процессе решения и полученных результатов, преобладание произвольного запоминания материала, воспроизведение хода решения и его самостоятельная мотивировка [3].	От преподавателя требуется составление и предъявление проблемных задач для поиска решений, контроль за ходом решения; от обучаемого – восприятие проблемы или самостоятельное усмотрение проблемы, осмыслений условий задачи, планирование этапов решения, исследования, планирование способов исследования на каждом этапе, самоконтроль в процессе и результатов, преобладание произвольного запоминания, воспроизведение хода исследования, мотивировка его результатов

Рисунок 13 - Репродуктивные и продуктивные методы обучения



Вопросы для контроля усвоения материала

1. Что такое методы обучения? Приведите примеры классификаций дидактических методов.
2. Приведите сравнительную характеристику классификаций методов обучения с целью выявления сильных сторон каждой классификации. Смоделируйте ситуации (приведите примеры) использования той или иной классификации в Вашей педагогической практике.
3. Что Вы понимаете под понятием "критерий классификации"? Предложите другие критерии классификации методов обучения. Проиллюстрируйте их.

ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Форма выражает внутреннюю связь, способ организации взаимодействия элементов и процессов, явлений, как между собой, так и с внешними условиями.

Понятие "*форма*" происходит от лат. слова *Forma* – вид, образ, устройство или внешний вид предмета (явления), его очертание или оболочка.

Форма организации обучения - это внешний вид учебно-воспитательного процесса, способ существования и выражения содержания обучения.

В формах определяется четкая, протекающая во времени организация учебной деятельности учителя и учащегося, преподавателя и студента, выражается разная степень их взаимодействия.

Классифицируются формы организации обучения как и методы обучения по различным *критериям*: определенное количество и состав студентов; дидактические цели и др. (рисунок 14).

Исторически первой формой обучения была *индивидуальная*, когда обучаемый общался с преподавателем один на один, и выполнял все задания индивидуально.

В настоящее время она используется в высшей школе в виде консультации (рисунок 14). После появилась *индивидуально-групповая* форма обучения, когда преподаватель занимался с несколькими обучающимися разного возраста и уровня подготовки. Преподаватель работал с каждым обучаемым индивидуально и поочередно. С развитием промышленности обществу потребовалось больше подготовленных специалистов - юристов,

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

врачей, поэтому в университетах вводится *лекционно-семинарская форма* обучения.

С другой стороны, в современных формах организации обучения можно выделить и другие виды: индивидуально-парное, взаимное обучение, бригадное обучение, малые группы (таблица 4).

Современная структура учебного процесса в вузе представляется в виде лекционно-семинарской формой обучения. Учебный план вуза также строится на основе данной формы обучения.



Рисунок 14 – Классификации форм организации обучения

Таблица 4 - Характеристика форм обучения

Формы	Содержание
Индивидуальные	Работает один обучающийся
Индивидуально-парные	Контакт студента и студента, преподавателя и студента
Взаимное обучение	Студенты, свободно передвигаясь по аудитории, консультируют друг друга
Дифференцированное	Обучение по способностям (осуществляется индивидуальный подход с учетом способностей, склонностей, уровня развития обучающегося)
Бригадное	Задание получает бригадир (лидер): 5-6 студентов одной группы, отчитывается бригадир
Малые группы	Задание получает группа, состоящая из 5-6 студентов одной группы, применяя творческий подход

По дидактическим целям формы обучения в высшей школе делят на:

- *теоретические* (лекция, семинарское занятие, курсовая работа, дипломная работа, консультация, учебная экскурсия);
- *практические* (лабораторно-практические занятия, практикум);
- *комбинированные* (педагогическая и производственная практики);
- *контрольные* (коллоквиум, зачет, экзамен) [19].



ЛЕКЦИЯ И МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Лекция (от лат. слова *Lectio* - чтение) - традиционная и ведущая форма обучения студентов в вузе.



Немного из истории. Лекция зародилась в Древней Греции, получила развитие в Древнем Риме и средних веках. Велась на латинском языке, преподаватель читал книгу и делал к тексту собственные комментарии. В средневековых университетах утром проводились так называемые ординарные лекции, а вечером – краткие, повторительные. После лекции студенты сообща воспроизводили их содержание.

Лекция - логически стройное, систематически последовательное и ясное изложение того или иного научного вопроса.

По сути, традиционная лекция является активной формой обучения только для преподавателя. Пути преодоления пассивности студенческого восприятия знаний происходят благодаря разнообразию новых видов лекций:

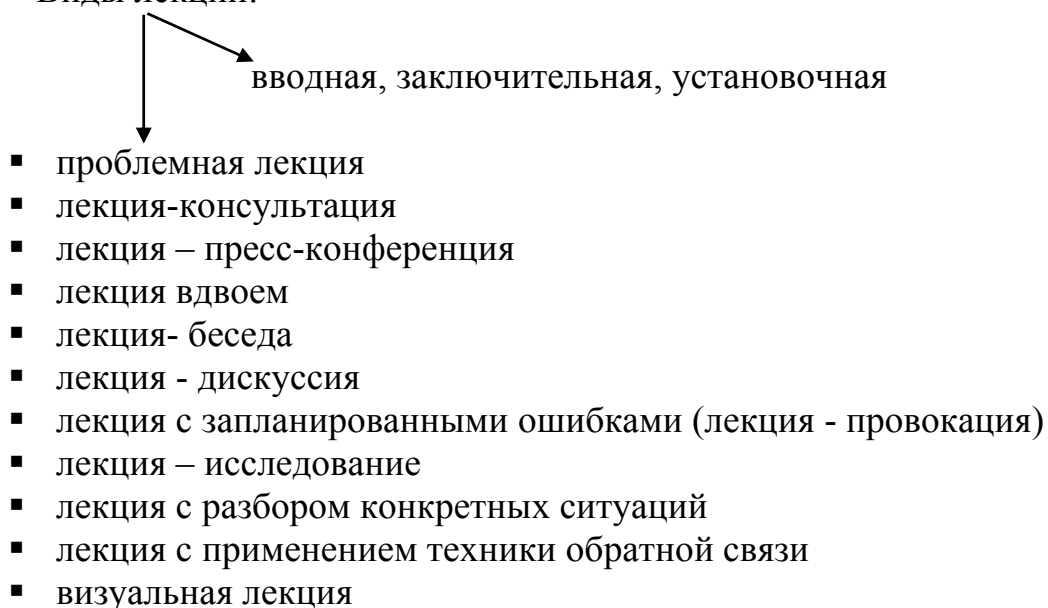
Инновационные методы обучения, или *Как интересно преподавать*

.....
проблемная лекция, лекция-визуализация, лекция с заранее запланированными ошибками, лекция - пресс-конференция, лекция вдвоем, лекция-дискуссия и др.

Известно, что форма организации обучения обычно детерминирует выбор методов обучения. И все же, преподавателями предпринимаются попытки активизировать деятельность студентов на лекции при помощи использования активных методов обучения, что в конечном итоге приводит к некоторому размыванию форм обучения в диаде "лекция - семинар". Однако, на наш взгляд, традиционно сложившиеся формы обучения будут преобладать и далее в историческом развитии, благодаря своим преимуществам: массовости охвата студентов лекцией, систематичностью в подаче учебного материала, экономичности расхода учебного времени и др.

Лекция организовывается в вузе для систематизации основ научных знаний по дисциплине, раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники, концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах, стимулирует их активную познавательную деятельность и способствует формированию творческого мышления.

Виды лекции:



Критерии оценки лекции:

- научность, доступность, единство формы и содержания, эмоциональность изложения, органическая связь с другими видами занятий, практикой повседневной жизни.

Требования к проведению лекции:

1. Иметь четкую структуру и логику раскрытия последовательно излагаемых вопросов (понятийная линия);
2. Иметь твердый теоретический стержень, важную проблему;

2. Традиционные методы и формы обучения

.....

3. Иметь законченный характер освещения определенной темы, тесную связь с предыдущим материалом;
4. Быть доказательной и аргументированной, содержать достаточное количество ярких и убедительных примеров, фактов, обоснований, иметь четко выраженную связь с практикой;
5. Обладать силой логической аргументации и вызывать у студентов необходимый интерес, давать направление для самостоятельной работы;
6. Находиться на современном уровне развития науки и техники, содержать прогноз их развития на ближайшие годы;
7. Отражать методическую обработку материала (использование педагогических приемов, заострение и выделение главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их в различных формулировках);
8. Быть наглядной, сочетаться по возможности с демонстрацией аудиовизуальных материалов, макетов, моделей и образцов;
9. Излагаться четким и ясным языком, содержать разъяснение всех вновь вводимых терминов и понятий (желательно подготовить понятийный аппарат в раздаточном виде).

Главное в лекции – это *мысль, логичность*, умение показать интересное в излагаемом вопросе, дать формулировки – сжатые, точные и запоминающиеся, добиться подъема интеллектуальной энергии студентов, вызвать движение мысли вслед за мыслью лектора, добиться ответной мыслительной реакции.

Структура вузовской лекции

1. Вступление (введение) - определяются тема, план, литература (или по мере чтения лекции, где могут более подробно прочитать информацию).
2. Основная часть (изложение) - излагается научное содержание темы, ставятся все узловые вопросы, приводится вся система доказательств.
3. Заключение:
 - лектор напоминает тему занятия;
 - излагает опорные точки по материалу;
 - делает заключение по всем вопросам занятия;
 - лектор подводит краткий итог всей темы и отвечает на вопросы (в конце лекции оставлять время для вопросов. По вопросам, заданным студентами, провести анализ после проведения занятий и подумать над тем, почему задан такой вопрос и внести необходимые изменения и дополнения в лекцию).

Обязательно распределяйте материал по времени и строго этого придерживайтесь при чтении лекции.



Структура разработки лекции



Рисунок 15 – Структура разработки лекции

Структура разработки занятия

Тема:

Цель:

Дидактические, научные, воспитательные и развивающие задачи лекции:

- дать студентам современные, целостные, взаимосвязанные знания, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- формировать научную картину мира, умения и навыки познавательной, исследовательской деятельности;
- обеспечить в процессе лекции творческую работу студентов совместно с преподавателем;
- воспитывать у студентов профессионально-деловые качества, любовь к предмету,
- развивать у них самостоятельное творческое мышление и др.

Ключевые слова:

План

Вопросы лекции

1...

2...

и т.д.

Литература:

Методы обучения: изложение, беседа, упражнение...

2. Традиционные методы и формы обучения

Формы обучения: проблемная лекция, работа в малых группах, индивидуальная, групповая

Средства обучения: учебник, слайды и т.д.

Материальное обеспечение: выставка литературы, раздаточный материал и т.д.

Средства контроля: мини-тест

Планировка вопросов по времени

- I. Вступительная часть _____ время (5 мин)
- II. Основная часть _____ время (...мин)
- III. Заключительная часть _____ время (... мин)



Построение лекции должно включать **4 фазы** ее течения (С.И. Архангельский):

- 1) Начало восприятия – 4-5 минут;
- 2) Оптимальная активность восприятия – 25-30 минут;
- 3) Фаза усилий – 10-15 минут;
- 4) Фаза выраженного утомления.

Фаза усилий и утомления наступает ранее там, где нет атмосферы интереса и доверия.

Этапы подготовки преподавателя к чтению лекции

1. Записать полный содержательный текст;
2. На его основе создать рабочий конспект, в который можно заглядывать, иметь опору (желательно таблично, ключевые слова, цифры, мысли, цитаты ученых);
3. Психологически настроиться.

Технологическая карта разработки лекции

<i>Действия преподавателя (Что говорим)</i>	<i>Действия студентов (Что делают)</i>
	<i>Разделение по группам Записывают Работа с учебником Работа в малых группах Отвечают на вопросы Запись литературы Запись домашнего задания и т.д.</i>

Психолого-педагогические рекомендации в проведении лекции

- *Отступление* (исторический экскурс). Краткое отступление в лекции – необходимый элемент. Используется для разрядки уставшей аудитории (рисунок 16):
 - отступления должны носить легкий характер, даже комический, их нужно обязательно увязывать с содержанием учебной информации;
 - делать отступления, когда лекция читается без перерыва;
 - использовать психологические паузы, рассказывая занимательные истории, хотя бы косвенно касающиеся данной темы (если студенты устали, можно рассказать анекдот, смешной случай из жизни, касающейся темы);
 - отступление выполняло не только роль психологической разрядки, но и обогащало студентов новой информацией;
 - продолжительность отступления - 2-3 минуты.
- Если Вы волнуетесь, то можно улыбнуться (мышцы расслабляются и снимается все напряжение).
- При налаживании контакта с аудиторией можно задать вопрос (или рассмотрите проблемную ситуацию), взаимосвязанный с содержанием учебного материала. «Хорошо поставить вопрос – значит наполовину решить его», - Д.И. Менделеев. На поставленные вопросы не всегда требуются ответы студентов. В основном должен отвечать на них сам преподаватель. Вопросы должны задаваться в порядке очередности, постепенно раскрывая содержание вопроса.
- Преподаватель не должен забывать о том, что он лицо, управляющее мыслительной деятельностью студентов (т.к. внутреннее состояние бессознательно передается слушателям). Приподнятое настроение, улыбка преподавателя создают «общий положительный» эмоциональный настрой.
- Лекция должна быть построена логически; ее аргументированность проникает в память по нескольким каналам и закрепляется эмоциональной памятью, которая, по утверждению психологов, может быть сильнее логической.
- *Изменение интонации*. Все изменения интонации необходимы для создания акцента на главном моменте лекции, на самом важном, самом ответственном. Тон должен подчеркивать, выделять одну из граней понятия, явления. При этом еще можно посоветовать студентам подчеркнуть это слово в конспекте.
- *Интервалы*. Для обеспечения лучшего восприятия речи особенно важно соблюдение интервалов между словами и группами слов.

2. Традиционные методы и формы обучения

Восприятие в значительной мере зависит и от темпа сообщения информации.

Алгоритм формирования эмоциональной характеристики лекции

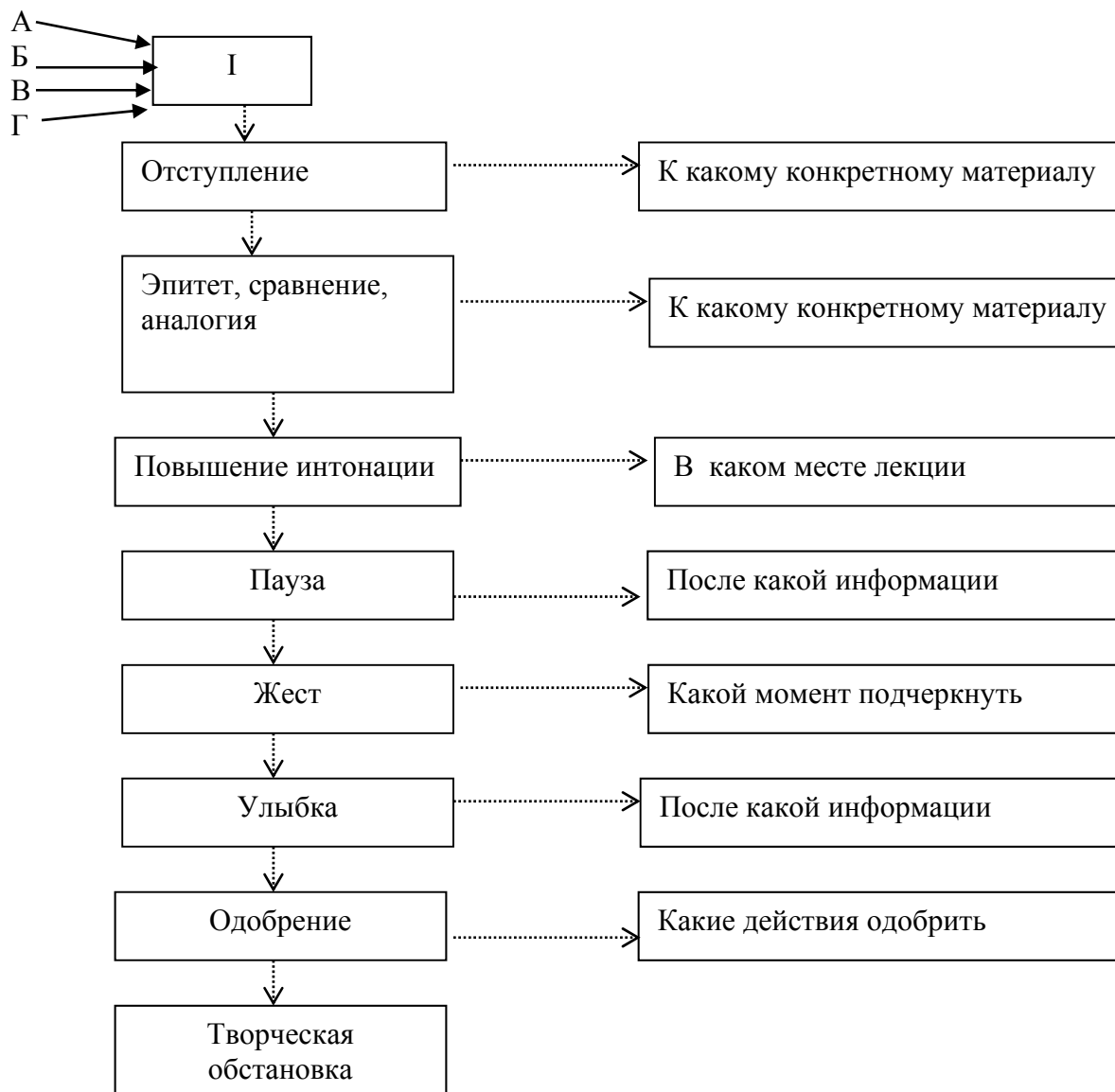


Рисунок 16 - Алгоритм формирования эмоциональной характеристики лекции

- *Пауза.* При переходе к рассмотрению нового вопроса (раздела) необходимо делать паузу. Изменение интонации доходит до полной остановки на слове, которое надо выделить.
- Изменять *темп* (быстрый, медленный, умеренный) чтения лекции, тембр и громкость речи (высоко, средне, низко), повторять и уточнять сказанное. Порядок и темп изложения учебного материала должны способствовать студентам в конспектировании лекции.

- *Жесты.* На лекции важно использовать жесты (невербальное общение) для придания речи выразительности, акцентирования наиболее важной информации. Использование жестов и мимики совместно с интонацией обладает прочной убеждающей силой. С их помощью можно акцентировать внимание на тех сторонах явлений, понятий и предметов, на которые сами студенты могли бы и не обратить.
- Скорость лекции должна сочетаться со сложностью, типом лекции и зависеть от уровня подготовки студентов.
- *Используйте наглядность.* Использование иллюстраций на лекции (примеры из повседневной жизни, таблицы, диаграммы, схемы, картины) позволяет легче усваивать учебный материал, образно и наглядно представить слушателям самую важную часть учебного материала, в определенной степени облегчая восприятие.
- Запись на доске производить последовательно: сверху вниз, сначала на одной половине доски, затем на другой; писать разборчиво, знаками среднего размера.
- Не загораживать собой написанное на доске, желательно стоять боком к доске и аудитории.
- Плакат вывешивать желательно в тот момент, когда идет изложение материала, непосредственно связанного с изображением, т.к. заранее вывешенный плакат отвлекает внимание студентов.



Как отметил С.И. Архангельский: *«наглядность рассматривается как условие перехода в обучении от конкретного к абстрактному, от сущего к мысли, от признаков и представлений к понятиям и определениям».*

- *Одобрение действий обучаемых* – один из рычагов, с помощью которого можно заставить «звенеть колокольчик» в душе студента. Одобрение вселяет уверенность в свои силы и создает в целом творческую обстановку на занятии (например, «Молодцы!», «Правильно!», «Я ожидал, что вы это знаете», «Очень хорошо!», «Мы с вами говорим на одном языке!», «Вы сказали совершенно правильно!»). Преподавателю не следует быть скупым на похвалу.
- *Создание творческой обстановки.* На занятии использовать приемы, которые позволят студентам включаться в учебный процесс «Подумайте, пожалуйста...», «Давайте посмотрим...», «Вспомним, да?», «Надеюсь это не вызывает сомнений», «С этим вы согласны?», «Это всем понятно?», «Давайте вместе сформулируем...или выведем...» и т.д. Понятно, что каждая фраза связана с конкретной информацией. Дополнительно иметь ситуации, упражнения, задания, тесты (если вы преждевременно закончите лекцию).

Все психолого-педагогические приемы могут дать студенту, кроме научной информации, и огромное интеллектуальное наслаждение на лекции.

2. Традиционные методы и формы обучения



Приведите примеры плюсов и минусов лекции как формы обучения.

Сильные и слабые стороны лекции как формы организации обучения

Сильные стороны	Слабые стороны
Большой объем учебных знаний за короткий\определенный промежуток времени Системность усваиваемых знаний Если нет учебников или доступ к ним затруднен – оптимальный источник информации Если по курсу имеется большое количество учебных пособий, то лекции – большой помощник в выстраивании системы знаний Сотворчество и эмоциональное взаимодействие у хорошего лектора ...	Пассивность восприятия студентами учебного материала Несамостоятельность обучаемого Различный индивидуальный темп студентов ⇒ различный темп в усвоении материала Нет динамичной обратной связи ...



Одна из **задач** педагога – минимизировать слабые стороны лекции.

Приведем несколько модифицированную **схему анализа лекции** Дикунова А.М., Костикина Н.М. [20]

Схема анализа лекции

Общие вопросы:

ФИО преподавателя: _____

Дата взаимопосещения, время: _____

Специальность, предмет: _____

Количество студентов на занятии \ количество студентов в группе по списку: _____ \ _____

Тема лекции: _____

Содержание лекции.

№	Что оценивается Критерии оценки	Качественная оценка	Балл
	1 Содержание		
1	Идейная направленность	Высокая Средняя Низкая	4 3 2

Инновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать*

2	Научность	В соответствии с требованиями Популярно Ненаучно	4 3 2
3	Сочетание теоретического с практическим	Выражено достаточно Представлено частично Отсутствует	4 3 2
4	Доказательность	Убедительно Декларативно Бездоказательно	4 3 2
5	Связь с профилем подготовки специалиста	Хорошая Удовлетворительная Плохая	4 3 2
6	Яркость примеров	Высокая Средняя Отсутствуют	4 2 0
7	Структура лекции \ системность изложения	Четкая Расплывчатая Беспорядочная	4 3 2
8	Подчеркивание основных моментов \ переходы от одной проблематики к другой	Хорошая Удовлетворительная Плохая	4 2 0
9	Воспитательная направленность	Высокая Средняя Низкая	4 3 2
10	Соответствие материала	Полностью соответствует Частично соответствует Не соответствует	4 3 2
11	Использование времени	Используется рационально Излишние траты времени на организационные моменты (посторонние разговоры) Время используется не рационально	4 3 2
12	Заключение лекции, повторение, подчеркивание основных моментов, обобщение	Выполнено Отсутствует	1 0
	2 Изложение материала		
1	Метод изложения (преимущественно)	Проблемный Частично-поисковый Объяснительно-информационный	5 4 3

2. Традиционные методы и формы обучения

2	Использование наглядности	Используется в полном объеме Используется недостаточно Не используется	4 3 2
3	Владение материалом	Свободно владеет, читает без конспекта Частично пользуется конспектом Читает по конспекту При изложении материала допускает грубые ошибки	5 4 3 2
4	Уровень новизны	В лекции используются последние достижения науки В излагаемом материале присутствует элемент новизны Новизна материала отсутствует	4 3 2
5	Реакция аудитории	Повышенный интерес Выраженной реакции нет Низкий интерес	4 3 2
6	Диалогичность	Достаточная Монологичность	2 1
7	Актуализация знаний (связь с ранее полученными знаниями)	Выполнена Не имеется	1 0
3 Поведение преподавателя			
1	Манера чтения лекции	Увлекательная, живая Увлекательность и живость выражены не ярко Монотонная, скучная	4 3 2
2	Эмоциональность	Высокая Средняя отсутствует	4 3 0
3	Культура речи	Высокая Средняя Низкая	4 3 2
4	Контакт с аудиторией	Ярко выражен Недостаточен Отсутствует	2 1 0
5	Манера держать себя	Умеренно выражены мимика и жестикауляция Избыточная мимика и жестикауляция Суетливость и	4 3 2

		беспорядочность движений	
6	Внешнее проявление психического состояния	Спокойствие и уверенность Некоторая нервозность Выраженная нервозность	4 3 2
7	Отношение преподавателя	В меру требовательное Слишком строгое равнодушное	4 3 2
8	Стиль взаимодействия	Демократический Авторитарный Либеральный	2 1 0
9	Такт преподавателя	Тактичен Бестактен	4 2
10	Внешний облик	Опрятен Неряшлив	4 2

Шкала итоговой оценки:

100-90 – хорошо,

89-69 – удовлетворительно,

менее 69 – плохо.

В педагогике всегда подчеркивается влияние личности преподавателя на процесс обучения и на самих студентов. Лектор играет ведущую роль в образовательном процессе. Поэтому предлагаем параметры оценки ведения занятия лектором.

Положительные и отрицательные стороны лектора

«+» лектора	«-» лектора
<ul style="list-style-type: none"> • При налаживании контакта с аудиторией задает вопросы • Использует наглядные средства и доску для пояснения материала • Положительный эмоциональный настрой • Учебный материал логически и аргументировано выстроен • Изменяет интонацию в зависимости от содержания и подчеркивание важных моментов • Рекомендует записать важные и ключевые моменты 	<ul style="list-style-type: none"> • Неопрятно одет • Отрицательный настрой (плохое настроение бессознательно передается слушателям, поэтому все проблемы лектору желательно оставлять за дверью) • Бубнит, говорит под нос • Проглатывает окончания • Читает по бумажке и нет обратной связи с аудиторией; смотрит только в текст лекционного материала, не смотрит в аудиторию

<ul style="list-style-type: none"> • При переходе к другому вопросу делает интервалы • Для придания речи выразительности, акцентирования наиболее важной информации использует жесты и мимику, совместно с интонацией обладает прочной убеждающей силой. • Рассказывает эмоционально • Запись на доске производится последовательно: сверху вниз, сначала на одной половине доски, затем на другой; пишет разборчиво, знаками среднего размера. • Одобряет действия обучаемых • Создает творческую обстановку • Для оставшегося времени имеет в запасе дополнительные задания 	<ul style="list-style-type: none"> • Часто использует слова-паразиты «э...», «но...» и т.д. • Общение объектно-субъектное • Не учитывает невербальное общение • Интонация на одном уровне и на одном дыхании • Читает лекцию медленно (или быстро) • Нет остановок на важных моментах и как «дрындычиха» стрекочет • Сильно жестикулирует, размахивает руками • Неэмоционально рассказывает • Повышает голос, кричит... • Запись на доске производится не последовательно: вразброс; пишет не разборчиво • Не использует наглядность, не пользуется доской, нет раздаточного материала • Перескакивает из одной мысли к другой • Нет конспекта и логики изложения
--	--



Как привлечь внимание студентов на лекции?

Таблица 5 – Приемы привлечения внимания

Приемы	Содержание
Голосовая и эмоциональная модуляция	Изменение интонации, тембра, высоты, громкости голоса.
Модуляция темпа речи	Выдерживание паузы; изменение темпа от медленной речи до скороговорки.
Прерывание речи, подведение к догадке	Прерывание речи на словах, очевидных для слушателей с просьбой произнести их тем, кто догадался.
Провалы	"Забывание" достаточно очевидных для аудитории

памяти	элементов сообщения: дат, терминов, названий, с просьбой восстановить пропущенное.
Жестикуляция	Сопровождение речи мимикой и адекватной жестикуляцией.
Риторические вопросы	Повторение основных моментов сообщения в форме вопроса, на который ответ дает сам докладчик после небольшой паузы.
Контрольные вопросы	Задается вопрос по только что изложенному материалу с просьбой ответить.
Наводящие вопросы	В случае затруднения с ответом на контрольный вопрос, задается вопрос, который косвенно описывает смысл изложенного ранее фрагмента информации.
Вопрос-предложение	На основании изложенного, задается вопрос-предположение, который требует для ответа смысловой догадки, о чем далее пойдет речь.
Уточняющие вопросы; встречные вопросы	Слушателям предлагается после каждого смыслового фрагмента задавать уточняющие вопросы по изложенной теме.
Пересказ	Предлагается составление конспекта по ходу изложения для последующего использования при ответе.
Конспектирование ключевых слов	Слушателям предлагается записывать ключевые слова сообщения.
Конспект-рисунк	Слушателям предлагается зарисовывать возникающие по ходу изложения ассоциации, дальнейшее обсуждение рисунков.
Активное ассистирование (закрепление)	Педагог начинает пересказ материала, затем передает эстафету пересказа (карандаш, указку) одному из слушателей, тот по команде педагога - следующему и т.д.
Тренировка кратковременно слуховой памяти	Педагог прерывает рассказ на полуслове и просит любого слушателя, повторить последнее предложение без искажений: "Как эхо".
Активное ассистирование (контроль)	Педагог задает вопрос и бросает мячик одному из слушателей. Тот отвечает (исчерпывающий ответ - 3 балла, правильный - 1 балл), задает свой вопрос и бросает мяч другому слушателю. Тот, кто набирает 10 баллов, получает зачет.
Неожиданный раздражитель	Внезапно изменить тембр голоса, сделать паузу, включить свет и т.п.
Тренировка	Педагог предлагает слушателям нарисовать план

<p>внимания</p>	<p>аудитории и во время занятия отмечать его перемещение по аудитории: линии - движение, кружки с точкой внутри - остановки. Выигрывает тот, чья карта подробнее.</p>
<p>Тренировка внимания (соколиный глаз)</p>	<p>Педагог предлагает следить во время урока за его жестами. Можно оставить список жестов. Один из этих жестов - контрольный (например, подтирание рук, поправление волос). Тренер записывает название контрольного жеста и количество его повторов на листочке и кладет его на стол. В конце урока проводится опрос слушателей и выявляется победитель, который награждается титулом "Соколиный глаз".</p>
<p>Активация внимания. Рекомендуется во всех случаях, когда в группе ощущается усталость</p>	<p>Перед занятием педагог пишет числовой ряд на листочке, разбивая время урока на интервалы, кратные 3 мин., а напротив них пишет в случайном порядке фамилии слушателей. Среди слушателей тянется жребий: кому быть "будильником". "Будильник" получает листочек с временным интервалом и фамилиями. Ему нужно будет следить за часами и по истечении каждого временного интервала громко говорить фразу: "Енбаев (Мустафин, Шандалинов), вставай, нас ждут великие дела!" Названный слушатель должен встать и затем сесть на свое место. Тренер должен продолжать изложение материала, не обращая внимание на них.</p>



Вопросы на лекции, или Как активизировать мыслительный процесс?

Желательно в процессе обучения слушателям задавать вопросы друг другу. Если изучающие задают продуманные вопросы, на которые они затем поочередно отвечают, то они лучше знакомятся с материалом и начинают спонтанно задавать их в самых разнообразных ситуациях в ходе учебного процесса [21, с. 139].

- Умение задавать вопросы благотворно сказывается и на том, кто их задает, и на тех, кому они адресуются (Палинсар А.С., Браун А.Л., 1994.) [22].

- Обучающиеся составляющие собственные вопросы по тексту и сами же отвечают на них, способствует пониманию и запоминанию материала (Heiman M, Slomianko J, 1986.) [22].

- Обращайте внимание на форму задаваемых вопросов. Помните о том, что, *незначительно изменяя* используемые в вопросе *слова*. Вы можете получить разные ответы.

Во время семинара по мере необходимости можно задавать нижеследующие дополнительные вопросы (таблица 6).

Таблица 6 – Дополнительные вопросы

Проясняющие вопросы	Например, что вы имели в виду, говоря ...
Вопросы, влияющие на ход обсуждения	Я хочу повторить свой вопрос. Вы помните, что я спросил?
Вопросы, подводящие итог обсуждения	Что мы можем написать на доске как итог нашей дискуссии? Могли бы вы сказать это одним предложением?
Проверка полноты охвата темы	Не упустили ли мы что-нибудь?
Вопросы, направляющие внимание учеников на факты	Как они...? Сколько...? и т.д.
Вопросы об основаниях высказанного мнения	Что вы увидели..., что вам дало основание так подумать? Почему вы так говорите?
Вопрос, позволяющий подвести итог обсуждения	Какие выводы мы можем сделать на основании наших исследований?



Вопросы, направляющие ход мышления (Кинг А., 1994.)

- Приведите пример...?
- Каким образом можно... использовать для...?
- Что случится, если...?
- Что подразумевается под...?
- В чем сильные и слабые стороны...?
- На что похоже...?
- Что мы уже знаем о...?
- Каким образом... влияет на...?
- Каким образом ... связано с тем, что мы изучили ранее?
- Объясните, почему...?
- Объясните, как...?
- В чем смысл...?
- Почему важно...?
- В чем разница между... и...?
- Чем похожи...и...?
- Как можно применить... в повседневной жизни?
- Какой аргумент можно привести против...?

2. Традиционные методы и формы обучения

.....

- Какой ... является лучшим и почему?
- Какими могут быть возможные решения задачи?
- Сравните ...и... на основании ...
- Что, на ваш взгляд, является причиной... и почему?
- Согласны ли вы с утверждением, что...?
- Чем вы можете аргументировать свой ответ?
- Как, по вашему мнению, посмотрел бы... на вопрос...? [22, с. 140].

СЕМИНАР

Семинар – происходит от лат. слова *Seminarium* – рассадник знаний, мыслей, «прорастающих» в сознании студентов.



Зародился в Древней Греции в виде диспутов, сообщений студентов, комментариев и заключений педагога. В средневековых университетах проводился в виде диспутов еженедельно преподавателем, имеющим степень магистра. С XVII в. используется в Западной Европе.

Цель проведения семинара – углубленное изучение и закрепление ЗУН по дисциплине, привитие обучающимся навыков самостоятельного поиска и анализа информации, формирование и развитие научного мышления, умение активно участвовать в творческой дискуссии, делать правильные выводы, аргументировано излагать и отстаивать свое мнение. *Основные задачи семинара*: углубить и закрепить знания, полученные на лекциях и в ходе самостоятельной работы; проверить эффективность и результативность самостоятельной работы студентов над учебным материалом; привить обучающимся навыки поиска, обобщения и изложения учебного материала в студенческой аудитории; выработать умение формулировать, обосновывать и излагать собственное суждение по обсуждаемому вопросу, умение отстаивать свои взгляды; формирование знаний об общенаучных и специфических (специальных) методах познания науки с акцентом на их востребованность в этой науке на современном этапе; формирование умений и навыков использования общенаучных и специфических методов познания и др.

Семинар – активная форма обучения, в которой должна преобладать продуктивно-преобразовательная деятельность студентов. Чтобы семинар по-настоящему был активным, он должен носить дискуссионный, но управляемый характер. Для этого сценарии дискуссии продумываются преподавателем заранее, в рабочем плане намечаются соответствующие вопросы, примеры, сюжеты [23].



Расчет времени.

Вступительное слово преподавателя – не более 5 мин.
Основной доклад одного из студентов – до 10-15 мин.

Выступления с мест – до 5 мин.

Постановка новых вопросов, исправление допущенных обучающимися неточностей и ошибок, заключительное слово по всему семинару – 25-30 мин.

В условиях вуза чаще всего используются три схемы обсуждения тем на семинаре: реферативно-докладная, вопросно-ответная и смешанная.

При реферативно-докладной схеме по каждому вопросу сначала заслушивается реферат или доклад, подготовленный одним из студентов, при вопросно-ответной – выступление одного из обучающихся (по выбору преподавателя), после чего организуется развернутая беседа. В смешанной форме – по одному из вопросов заслушивается реферат (доклад), а по другим – выступления студентов (по их желанию). В конце обсуждения докладчик делает общее заключение [23]. Это традиционные формы проведения семинаров (рисунок 17).

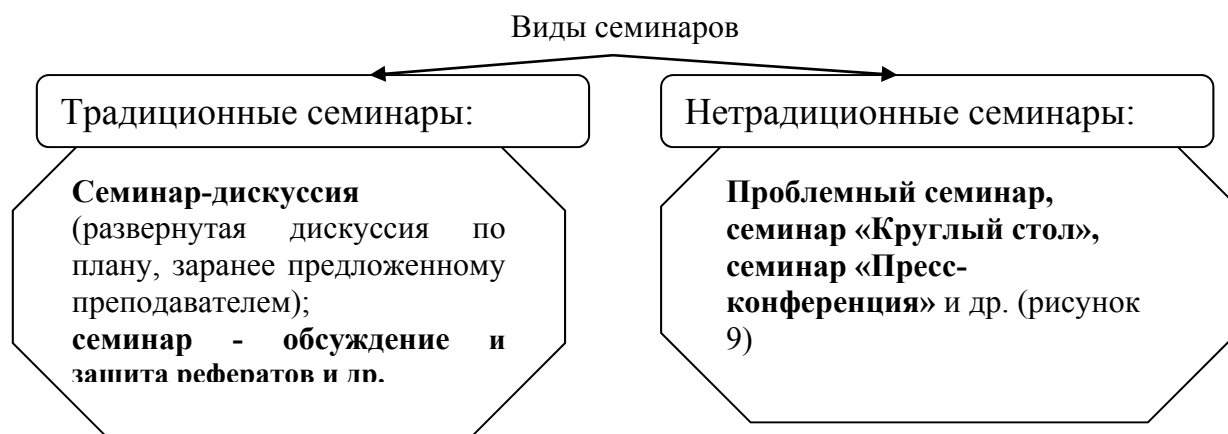


Рисунок 17 – Виды семинаров

Формы обучения

Всякая форма есть выражение какого-то внутреннего содержания
Р.Роллан

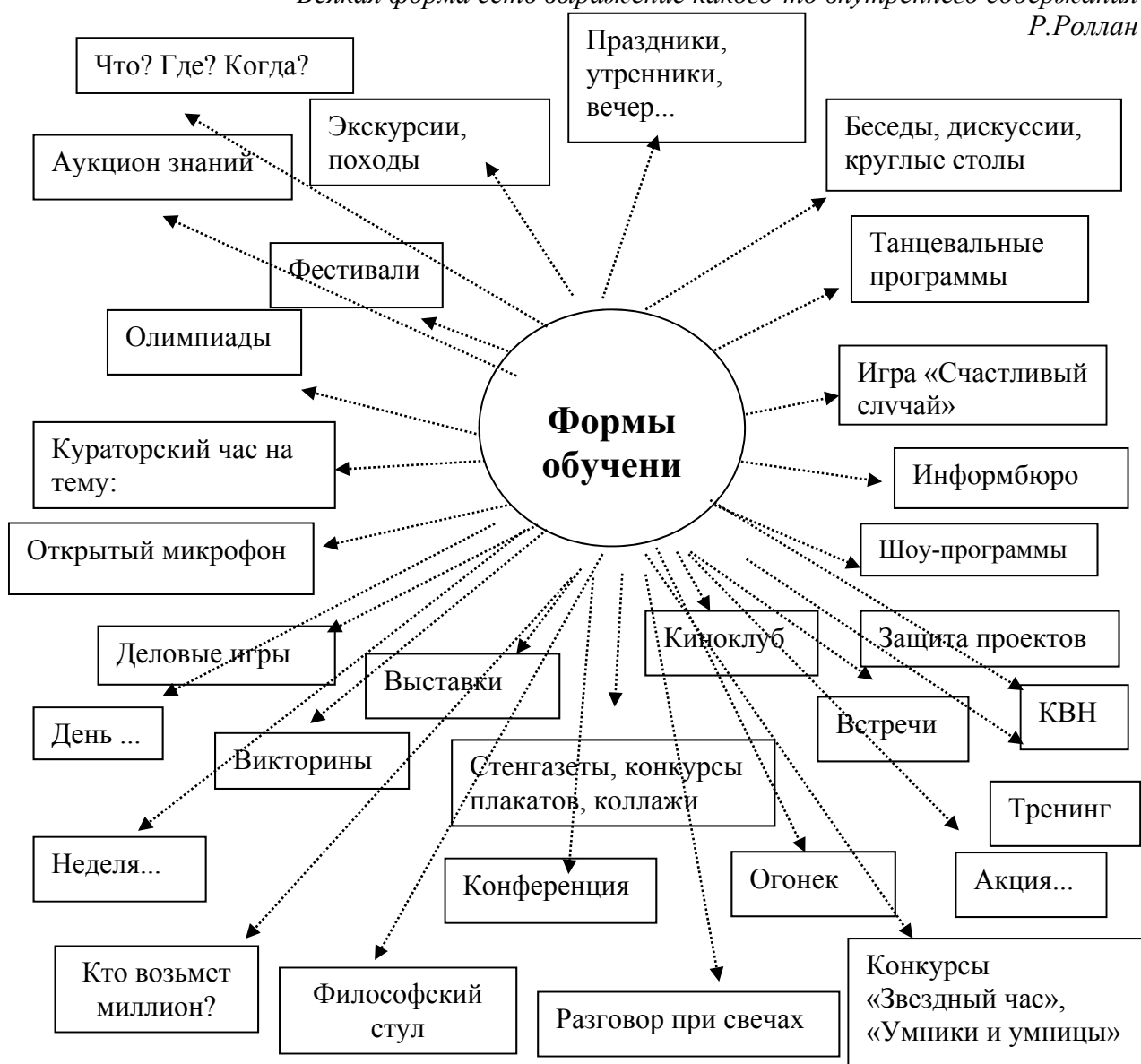


Рисунок 18 – Разнообразие форм обучения



Рекомендации к проведению семинаров

- создание непринужденной обстановки и организация оживленной дискуссии;
- развивать и поощрять активность студентов;
- обеспечивать проблемную постановку вопросов и решение их путем раскрытия противоречий реальной жизни;
- добиваться свободного выступления студентов, способности к логическому анализу и оценки своих выступлений и выступлений сокурсников;
- способствовать саморефлексии развития профессионального мышления;

- обязательно добавлять новый научный материал, актуализировать известные проблемы современной науки.

Нетрадиционные формы семинаров. Увеличение интереса к учебной деятельности, максимальная активность студентов в восприятии ЗУН, вовлечение обучаемого в такие виды деятельности, которые ему ближе, приятнее и предпочтительнее – такие цели преследуют педагоги, разрабатывая и внедряя нетрадиционные формы обучения. Это семинары – викторины, конференции, тренинги, конкурсы, деловые игры, ток-шоу и др. (рисунок 18).

Необходимо отметить, что нетрадиционные формы проведения занятий ранее попадали в разряд вспомогательных и внеплановых. Однако проектирование инновационных форм обучения важно, поскольку удовлетворяет новым требованиям общества (новизна, динамичность и разнообразие учебного процесса), позволяет достигать новых целей образования – раскрытие творческого потенциала личности, развитие его личностных и профессиональных качеств, - формирует личностное отношение к познавательной деятельности, миру, другим людям и самому себе.

Дискуссия. Ведущей формой ведения семинара является дискуссия. Рассмотрим основные принципы и рекомендации ведения дискуссии.

Четыре принципа проведения дискуссии:

1. нетождественности факта и мнения;
2. равной безопасности;
3. децентрической направленности;
4. адекватности того, что воспринято, тому, что сказано.

1 принцип *«Факт достоверен, мнение вероятно».* Факты существуют независимо от того, что мы о них думаем, какими свойствами личности мы обладаем, в каком психическом состоянии мы находимся. Мы можем исказить их, но объективно факты остаются такими, какие они есть. *Мнение* отличается тем, что оно зависит от личностных особенностей, психического состояния, уровня подготовки, в заинтересованности в чем-либо и многого другого. Анализ аргумента целесообразно начинать не с оценки - хорош он или плох, а с вопроса: чем выражен аргумент – фактом или мнением.

2 принцип *«Разной безопасности».* Суть принципа – не причинение ущерба - психологического, педагогического или иного – ни одному из спорящих.

Компоненты:

- конструктивный (уважение достоинств и прав личности);
- деструктивный (разрушение, «удар побольнее»).

В ходе дискуссии приходится иногда разрушать неверное утверждение, чтобы утвердить истинное; здесь деструкция как яд, который в минимальной дозе является лекарством. Но чем больше различие в точках зрения, тем

2. Традиционные методы и формы обучения

.....

деликатнее должна быть грань между тем, что следует и чего нельзя говорить. Доказывайте ошибочность высказывания противника, но при обязательном условии – уважении его достоинства и чести.

Деструкция. Деструкция наносит ощутимые психические травмы спорящим, дезорганизует интеллект и волю, отвлекает внимание. Надо искать пути ее нейтрализации. Здесь важно: самому оставаться в рамках правил и принципов спора – это уже мастерство, но высший класс мастерства – помочь в этом своему противнику.

Работа понимания: умение взглянуть на себя со стороны, увидеть ситуацию глазами противника и понять логику и необходимость именно того поведения и рассуждений, во власти которых находится сейчас наш оппонент.

3 принцип «децентрической направленности». Иными словами, его суть «...не причинение ущерба делу, ради которого спорящие вступили в дискуссию».

Направленность – совокупность относительно независимых от наличной ситуации устойчивых мотивов. Направленность в споре может быть:

- эгоцентрической;
- децентрической.

4 принцип *Означает не причинение ущерба сказанному или прочитанному посредством намеренного или ненамеренного искажения смысла.*

Восприятие человека – не зеркало, в котором бесстрастно, один к одному и без разбора отражается все.

Выяснение. Вы обращаетесь к противнику с просьбой уточнить сказанное. Просьбы должны относиться не к личности, противника, а к его высказыванию.

Перефразирование. Формулировка мысли противника «своими словами» с целью проверить, точно ли она воспринята.

Краткое изложение сути основной идеи. Ключевые слова: «Итак, ваше главное положение...», «Подведем итог сказанному вами...». Это дает возможность соединить в одно целое аргументы и тезис.

Не каждая беседа должна переходить в спор, а спор - в ссору: с окончанием спора не заканчиваются деловые или личностные отношения с бывшим противником.

*Как липа и дуб, мы тверды и горды;
Мы тем и горды, что дубово - тверды.*

Виды споров.

Цель спора.

Одни люди, использующие неправомерные средства, осознанно прикрывают неправомерную цель ложной, другие делают это неосознанно.

Цель дискуссии – поиск истины. Найти истину, победить противника, убедить – не одно и то же .

Средства достижения цели – *умозаключения*.

В зависимости от цели и средств споры делятся:

- аподиктические (в которых вывод необходимо следует из достоверных посылок);
 - софистические (в которых вывод не следует из посылок, и потому является ложным или недосказанным);
 - диалектические, или эвристические (в которых вывод не следует строго логически, но в какой-то степени подтверждается посылками, и потому является вероятным).
- Для поисков истины используют аподиктические умозаключения, для убеждения – эвристические, для победы над противником – софистические.
 - Дискуссия – понятие интегральное: она стоит на стыке философии, логики, социальной психологии и той сферы знаний, которая характеризует производственную, научную или преподавательскую деятельность спорящих.

Успех приходит к тому, чьи рассуждения строятся в соответствии с законами логики, а поведение – в соответствии с принципами спора.



Технология проведения учебных дискуссий

В научно-методической литературе наиболее полно основы образовательного процесса в форме дискуссии изложены М.В. Клариным (*Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках*. - М., 1994).

Цель проведения учебных дискуссий – развитие критического мышления школьников, формирование их коммуникативной и дискуссионной культуры. К *характерным чертам учебной дискуссии* М.В. Кларин относит следующие.

1. Учебная дискуссия диалогична по самой своей сути и как форма организации обучения, и как способ работы с содержанием учебного материала.
2. Дискуссия является одной из важнейших форм образовательной деятельности, стимулирующей инициативность учащихся, развитие рефлексивного мышления.
3. Применение дискуссии рекомендуется в том случае, когда учащиеся обладают значительной степенью зрелости и самостоятельности в приобретении знаний и формулировании проблем, в подборе и четком

2. Традиционные методы и формы обучения

.....

представлении собственных аргументов, в предметной подготовке к теме дискуссии.

4. Взаимодействие в учебной дискуссии строится не просто на поочередных высказываниях, вопросах и ответах, а на содержательно направленной самоорганизации участников, то есть обращении учеников друг к другу для углубленного и разностороннего обсуждения самих идей, точек зрения, проблемы.

5. Сущностной чертой учебной дискуссии является диалогическая позиция педагога, которая реализуется в предпринимаемых им специальных организационных усилиях, задает тон обсуждению, соблюдению его правил всеми участниками.

6. На первых этапах учебной дискуссии усилия педагогов сосредоточены на формировании дискуссионных процедур. Впоследствии в Центре внимания педагога оказывается не только выявление различных точек зрения, позиций, способов аргументации, их соотнесение и составление более объемного и многопланового видения явлений, но также сопоставление интерпретаций сложных явлений, выход за пределы непосредственно данной ситуации, поиск личностных смыслов. Чем больше учащиеся приучаются мыслить, исходя из контрастных сопоставлений, тем значительнее становится их творческий потенциал.

7. Учебная дискуссия уступает изложению по эффективности передачи информации, но высокоэффективна для закрепления сведений, творческого осмысления изученного материала и формирования ценностных ориентации.

В ходе дискуссии решаются задачи:

- конкретно-содержательного плана: осознание детьми противоречий, трудностей, связанных с обсуждаемой проблемой; актуализация ранее полученных знаний; творческое переосмысление возможностей их применения, включения их в новый контекст и т.д.;
- организации взаимодействия в группе (классе), подгруппах: распределение ролей в группах-командах; выполнение коллективной задачи; согласованность в обсуждении проблемы и выработка общего, группового подхода; соблюдение специально принятых правил и процедур совместной поисковой деятельности и т.д.;
- освоения конкретных коммуникативных и дискуссионных мыслительных умений (определение своей позиции, умение аргументировать свою точку зрения, умение задавать вопросы, понимать основания высказывания оппонента и т.п.).

Педагогически важными являются результаты, получаемые на пересечении конкретно-содержательной деятельности и деятельности по взаимодействию в группе:

- переработка сведений, информации специально для убедительного изложения;

Иновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать*

- представление своей точки зрения как позиции, ее аргументация;
- выбор и взвешивание подходов к решению проблемы;
- возможное применение подхода или точки зрения как результат осознанного выбора и т.д.

В мировом педагогическом опыте получил распространение *ряд приемов организации обмена мнениями*, которые представляют собой свернутые формы дискуссий. К их числу относятся:

Формы дискуссии	Содержание
<i>круглый стол</i>	беседа, в которой на равных участвует небольшая группа обучаемых (обычно около пяти человек), во время которой происходит обмен мнениями как между ними, так и с остальной частью класса
<i>заседание экспертной группы («панельная дискуссия»)</i>	(обычно четыре-шесть обучаемых с заранее назначенным председателем), на котором вначале обсуждается намеченная проблема всеми участниками группы, а затем ими излагаются позиции всей аудитории. При этом каждый участник выступает с сообщением, которое не должно перерасти в долгую речь
<i>форум</i>	обсуждение, сходное с заседанием экспертной группы, в ходе которого эта группа вступает в обмен мнениями с аудиторией (классом)
<i>симпозиум</i>	более формализованное по сравнению с предыдущим обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы аудитории (класса)
<i>дебаты</i>	явно формализованное обсуждение, построенное на основе заранее фиксированных выступлений участников – представителей двух противостоящих, соперничающих команд (групп)
<i>судебное заседание</i>	обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела)
<i>техника аквариума</i>	особый вариант организации коллективного взаимодействия, который выделяется среди форм учебной дискуссии. Эта разновидность дискуссии обычно применяется при работе с материалом, содержание которого связано с противоречивыми подходами, конфликтами, разногласиями. <i>Процедурно техника аквариума выглядит следующим образом:</i>

	<ul style="list-style-type: none">• постановка проблемы, ее представление аудитории исходит от педагога;• педагог делит всех слушателей на подгруппы; обычно они располагаются по кругу;• педагог либо участники каждой из групп выбирают представителя, который будет представлять позицию группы всей аудитории;• группам дается время, обычно небольшое, для обсуждения проблемы и определения общей точки зрения;• педагог просит представителей групп собраться в центре класса, чтобы высказать и отстаивать позицию своей группы в соответствии с полученными от нее указаниями; кроме представителей, никто не имеет права высказаться, однако участникам групп разрешается передавать указания своим представителям записками;• педагог может разрешить представителям, равно как и группам, взять тайм-аут для консультаций;• «аквариумное» обсуждение проблемы между представителями групп заканчивается либо по истечении заранее установленного времени, либо после достижения решения;• после такого обсуждения проводится его критический разбор всем классом. <p>Этот вариант проведения дискуссии интересен тем, что здесь делается упор на сам процесс представления точки зрения, ее аргументации. Все участники включены в начальное групповое обсуждение, после чего группа заинтересованно следит за работой и поддерживает связь со своими представителями. В поле внимания всего класса находятся всего пять-шесть говорящих, это сосредоточивает восприятие на основных позициях. Сам способ «аквариумной» аранжировки кабинета заимствован из практики проведения групповых психологических тренингов и дает возможность учащимся прочувствовать тонкости поведения центральных участников - представителей групп. Последующее обсуждение позволяет учителю выделить как содержательные, так и процедурные моменты дискуссии. Техника аквариума не только усиливает включенность слушателей в групповое обсуждение проблем, развивает навыки участия в групповой работе,</p>
--	---

	совместном принятии решений, но и дает возможность проанализировать ход взаимодействия участников на межличностном уровне.
--	--

Все новые подходы и методы обучения, по сути, сводятся к одному – поиску таких форм организации занятий, в которых обучаемых мог бы максимально проявить свои способности, овладеть соответствующими компетенциями в условиях самостоятельной работы.

В число основных **форм** могут быть включены:

- *самостоятельная индивидуальная работа*, а также работа в группах или с партнером;
- *планирование своей работы* (планы на день и на неделю) – учащиеся приучают самостоятельно определять, чем они хотят заниматься в течение дня (недели), выбирать способы и формы работы, хотят они работать самостоятельно или в группах, какие результаты они предполагают получить;
- *проектная работа ориентирована на создание коллективного продукта* (желательно такого, у которого есть свой потребитель); в этой форме, как правило, кроме проектного мышления, нарабатываются исследовательские умения (научное мышление);
- *дискуссионный клуб (мастерская)* – эта форма направлена на овладение различными коммуникативными умениями, на развитие рефлексивной и понимающей способности;
- *работа в учебных мастерских* (живопись, металл, валяние, лепка, садоводство, оригами, дизайн одежды, дерево, театр и т.д.); основной принцип – свободная работа над определенным заданием (учащийся сам может сформулировать себе задание) при наличии всех необходимых материалов, инструментов и прочих средств;
- наличие способов и процедур самооценки учащимися своих достижений, образовательных результатов (портфолио, понятные критерии оценки);
- *продуктивное учение*, при котором учащиеся получают опыт конкретной деятельности на конкретном реальном месте работы (проект «Город-как-вуз»);
- *проблемное обучение* – учащиеся помещаются в условия, где им необходимо проанализировать, понять ситуацию, сформулировать проблемы и наметить пути и способы их решения (может быть первым этапом проектной деятельности).



Вопросы для контроля усвоения материала

1. Что такое формы обучения? Какая форма обучения априори в высшей школе называется активной?

2. Традиционные методы и формы обучения

.....

2. Расскажите об истории появления лекционно-семинарской формы обучения.

3. Какова структура вузовской лекции?

4. Какие элементы определяют эмоциональную характеристику лекции?

5. Расскажите о традиционных формах проведения семинара из своей практики.

6. Приведите примеры нетрадиционных форм ведения занятия из своего опыта. Как Вы думаете, какие цели в подобном ведении занятия преследовал преподаватель?



Литература

19. Пионова Р. Педагогика высшей школы. – Минск: Университетское, 2002.

20. Морева Н.А. Технологии профессионального образования. – М.: Академия, 2005. - 432 с.

21. Метод взаимных вопросов и ответов, Кинг А. 1989, 1992., 1994.

22. Дайана Халперн Психология критического мышления. – Спб.: Изд. «Питер», 2000. -512 с.

23. Виленский В.Я., Образцов П.И., Уман А.И. Технологии профессионально-ориентированного обучения в высшей школе. – М.: Педагогическое общество России, 2004. – 192 с.

23а. Иванов Д.А. Управление качеством образовательного процесса. – М.: Сентябрь, 2007. – 208 с.

3 АКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Инновационное обучение включает активные методы и формы обучения, поскольку инновационные методы обучения на современном этапе характеризуются динамичностью и привлечением к активной деятельности самих обучаемых. Раскроем особенности и принципы активного обучения

Особенности активного обучения

Активные методы обучения – это методы обучения, которые побуждают к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом.

Использование активных методов обучения в учебном процессе, оформленных в определенные временные и пространственные рамки детерминирует активные формы обучения (АФО).

Активные методы и формы обучения в педагогической литературе часто называют активными группами обучения или, просто, активным обучением.

М. Новак выделяет *неимитационные* и *имитационные* активные группы обучения [5] (рисунок 19).

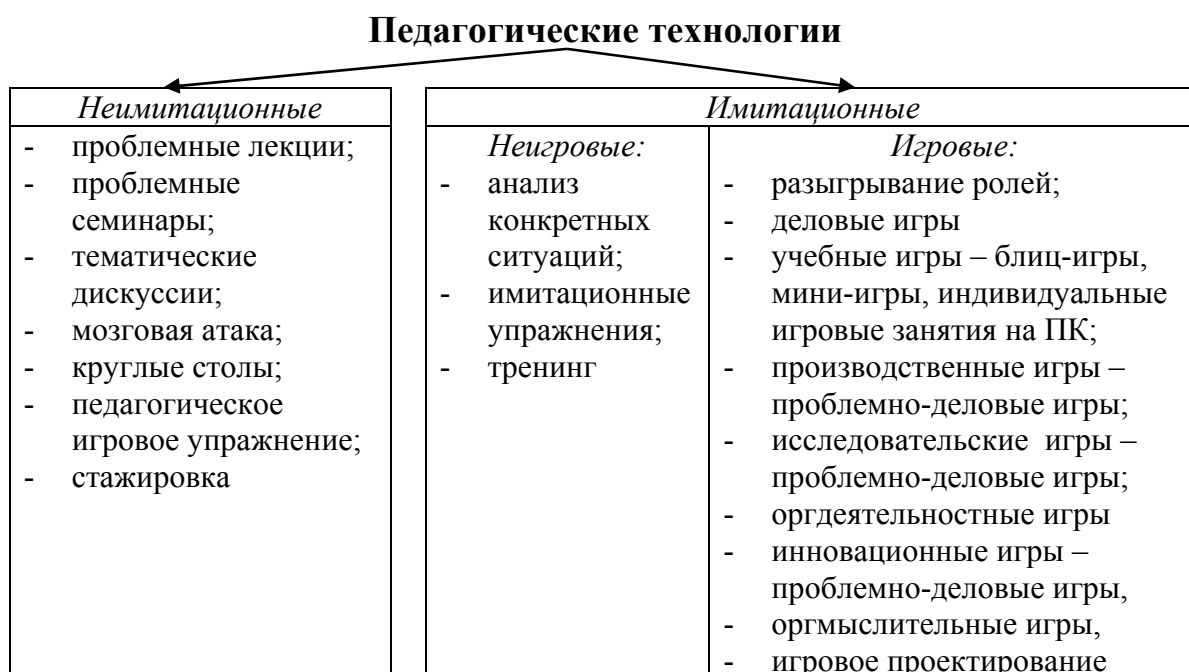


Рисунок 19 - Классификация активных методов обучения М. Новак

Неимитационные МО характеризуются отсутствием модели изучаемого процесса или деятельности. Динамичность прямых и обратных

3. Активное обучение

.....

связей между преподавателями и обучаемыми и характеризует активность обучения.

Имитационные методы обучения характеризуются имитацией профессиональной деятельности. Их делят на: игровые и неигровые.

Особенностями активного обучения являются:

- принудительная активизация мышления, когда обучаемый вынужден быть активным независимо от его желания;
- активность обучаемых совпадает с активностью преподавателя;
- повышенная степень мотивации, эмоциональности, творчества;
- постоянное взаимодействие преподавателя и обучаемых посредством прямых и обратных связей;
- направленность на преимущественное развитие профессиональных, интеллектуальных, поведенческих умений и навыков в сжатые сроки и др. [5].

Прежде чем предложить Вашему вниманию АМФО, которые апробированы и используются нами в педагогической деятельности, остановимся на концептуальных положениях педагогической теории, которые изменяют мышление современного преподавателя, смещают акцент к его управленческой деятельности, где основным объектом становится педагогический процесс. Таким образом, преподаватель выполняет управленческие функции по продуктивному взаимодействию и общению со студентами, а значит является педагогом-менеджером.



Вопросы для контроля усвоения материала

1. *Что такое активные методы обучения? Определите сильные и слабые стороны использования АМО?*
2. *Как Вы понимаете, что такое активные формы обучения? В чем Вы видите сильные и слабые стороны использования АФО?*
3. *Как взаимосвязаны активные методы и формы обучения?*
4. *Перечислите и дополните особенности активного обучения.*
5. *В чем различие методов обучения и педагогических технологий? Ответ поясните.*
6. *В каких случаях методы обучения можно назвать технологией обучения, в каких - педагогической технологией? Приведите несколько примеров.*
7. *Сформулируйте Ваши аргументы «За» использования инновационных методов обучения в педагогической деятельности.*

Принципы АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Обеспечение качественной подготовки специалистов во многом зависит от эффективности учебного процесса. **Главной задачей** становится не передача студентам определенной суммы знаний, а оказание **воздействия на образ мышления и подход к явлениям**. Большое значение в создании таких предпосылок, обеспечивающих подготовку высококвалифицированных, всесторонне развитых специалистов в вузе имеет совершенствование учебно-воспитательного процесса на основе принципов.

Процесс активного обучения необходимо осуществлять на основе определенных *принципов*. Мы попытались систематизировать их и обобщить.

Принцип целеполагания.

Преподаватель должен иметь иерархию целей: целей всего обучения, целей на каждое занятие и каждый конкретный период жизненного цикла группы. Цели относятся к группе в целом и к отдельным участникам. Они могут трансформироваться в зависимости от конкретного состава участников.

Для обеспечения работы группы необходимо обеспечить соблюдение **групповых норм и правил**, который преподаватель доводит до участников в начальной фазе занятия. К этим принципам относятся: **правило активности, правило «здесь и сейчас»** и т.д.

Принцип установки.

Принцип установки заключается в следующем: начиная учебное занятие, надо дать установку студентам на *определенную тему*. В психологии этот **начальный элемент** играет большую роль для дальнейшего развертывания действий, воздействия и саморазвития. Для занятия должна быть выбрана *одна стержневая идея*, которая фиксируется в его названии. Преподавателю следует провести вводную беседу, актуализируя на определенной проблеме, ознакомить с тенденциями, дать информационную установку.

В установочной беседе обязательным элементом является введение понятийного аппарата. Усвоение любой теории начинается с усвоения понятий.

«Понятия..., - отмечает П.В. Кнопин, - называют основополагающей формой теоретического мышления. Понятия выступают своего рода "клеточкой", из которой образуется более сложные формы теоретического мышления».

В ходе обучения преподавателю необходимо добиваться формирования однозначного словаря терминов, используемых участниками. Без новых понятий, знаний, невозможно работать по-новому, и невозможно перестроить психологию человека, его отношение к новому, позиции,

3. Активное обучение

.....

взгляды и профессиональные установки. Не имея информации, знаний, теории, невозможно достигнуть осознания цели. Таким образом, регулятором дальнейшего поведения в обучающихся условиях являются **установки**, которые регулируют широкий спектр осознаваемых и неосознаваемых форм деятельности человека.

Принцип активности.

Принцип активности предполагает активное и постоянное вовлечение участников в коллективную работу. Активность каждого позволяет достичь большего в обучении других и в собственном обучении. «Возрастание активности субъекта, - по мнению Ю.К.Наумова, - не только не снижает степень достоверности получаемых в эксперименте чувственных данных, но, и наоборот способствует наиболее точному отражению изучаемого объекта» [24, с.42]. «Знания не могут быть ни усвоены, ни сохранены вне действий студентов, умения – это синтез теоретических знаний и практических действий», - утверждает В.К. Омарова [25].

Сознательное усвоение знаний и активность самого обучаемого ведет к усвоению способов деятельности, и позволяет перенести теоретические знания в плоскость их практического усвоения.

«Активность студента создает условия для более развитой внутренней мотивации, формируя тем самым благоприятные условия для того, чтобы материал был не просто воспринят, но и усвоен по существу заинтересованно. У студента возникает понимание - высшая форма приема и переработки информации, представляющая собой процесс раскрытия и установления связей и отношений между различными введениями», - отмечает И. Бутенко [26].

Участие каждого студента (вовлеченность) в аудитории позволяет сконцентрировать умственные и эмоциональные усилия участников на анализе и осмыслении, происходящих в группе явлений.

Главное правило: запрет высказываний «я не могу», «я не знаю».

Принцип диалога.

В неживой природе явно преобладает тенденция к разрушению, а в живой природе, наоборот, стремление к повышению упорядоченности, организованности, к созиданию, т.е. иначе говоря, процесс обучения требует *живой процесс познания*. Диалог в процессе обучения является своего рода цепочкой к мысли и ведет к дальнейшему разворачиванию других элементов деятельности. В диалоге студенты могут поделиться опытом, который является открытием для других будущих руководителей, и не описан в большинстве учебников.

Принцип сочетания коллективной и индивидуальной самостоятельной работы студента в учебно-познавательном процессе

Личность может быть субъектом познания лишь в обеспечении ему возможности взаимодействия, так как в действительности он не способен вне коллектива овладеть материальной и духовной культурой. Поэтому познание осуществляется не отдельно изолированным индивидом, а лишь субъектом, который включен в коллективную практическую деятельность. Этот принцип один из наиболее характерных для высшей школы, поскольку решение задач учебного процесса в ней осуществляется в условиях сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения. Хотя коллективная форма является ведущей в организации учебного процесса, успех обучения обуславливается лишь единством этих компонентов.

Групповая форма выполняет важную социально-педагогическую функцию – она помогает воспитать коллективизм, дружбу, товарищество, чувство взаимопомощи, способствует развитию здорового общественного мнения формированию нормальных взаимоотношений в коллективе и т.д., активизируя коллективные формы учебного процесса.

Названный принцип рекомендует учитывать и совершенствовать индивидуальную работу студентов, так как развивает интересы, мотивацию, дарования каждого из них, внедряя при этом гуманистический подход. Более того, индивидуальное наиболее плодотворно развивается и формируется в коллективе. То, что неосуществимо в полной мере для индивида, может быть осуществлено с помощью согласованной коллективной работы.

Идеи К.Левина («Теория поля») о влиянии групповых обсуждений (взаимодействии) и ситуативных факторов на изменение социальных установок (отношений) показали, что группа повышает мотивацию и эгововлеченность участников в решение обсуждаемых проблем.

Данный эффект объясняется следующими причинами: если студент на лекции в основном занимает нейтральную позицию в отношении раскрываемом лектором темы, то участники в коллективе формируют более определенные мнения, популяризирующиеся в ходе обсуждения, т.е. формируется вокруг обучаемого «информационное поле» («Теория поля»), которое либо принимается индивидом, либо не принимается, или отбирается нужная информация. Сама уже созданная «теория поля» влияет на профессиональный рост в овладении знаний и определенных способностей.

Принцип проблемности

Участвуя в упражнениях, деловых играх, групповых дискуссиях, члены группы должны приобретать знания, умения, навыки, путем преодоления трудностей, эмоционально переживая различные ситуации. Получение знаний, должно быть пережито каждым участником, и стать его личным опытом.

"Организационной единицей, - по мнению Я. Вазиной, - становится проблемная ситуация, так как она является моделью любой жизненной ситуации человека во вселенском пространстве: содержит в себе системы,

3. Активное обучение

.....

связанные между собой разнообразными отношениями, функционирующими по определенным нормам". Человек в мире постоянно попадает в различные ситуации, в которых возникают противоречия между ними и окружающим его системами. Разрешение этих противоречий является источником саморазвития [27].

Принцип интериоризации и экстериоризации

Здесь важны переходы от внешнего к внутреннему, от внутреннего к внешнему (в плане мыслительных процессов). Наличие этих двух элементов, взаимодействующих между собой, способствует познанию отражений явлений и процессов материального мира полнее и глубже.

Исследовательский принцип

Обучение строится таким образом, что любая ситуация, моделирующая управленческую деятельность, является предметом исследования для группы. Группа (5-6 человек) исследует ситуацию и находит решение самостоятельно. Преподаватель лишь способствует этому, но не предлагает готовых решений. Студенты к решению проблемной ситуации, к выводам приходят самостоятельно.

Принцип моделирования

Моделирование ставит перед студентами серьезную дилемму или проблему, которую они должны решить в предложенной обстановке, где они вместе с однокурсниками играют определенные роли, встречающиеся в реальной жизни. Моделирование вовлекает магистрантов в абстрактную или вымышленную ситуацию, которая представляет собой упрощенный, но живой пример реального события. «Адекватно познать объект - значит воспроизвести его в мышлении как конкретное, то есть в виде системы необходимых связей, но уже не материальных, а идеальных» [24, с.44].

В процессе моделирования благодаря аналитико-синтетической деятельности своего разума, студент получает всестороннее знание о предмете, ибо целое будет не полностью понято без рассмотрения его отдельных частей, так же как знание целого позволит глубже изучить его части. В процессе относительно самостоятельного развития мышления, субъект, моделируя, обобщая накопленный материал по управлению, приходит к установлению новых связей и закономерностей, новому знанию, созданию гипотез и теорий. «Активность разума при создании теории заключается в том, что получив определенный толчок для своего движения в виде новых эмпирических данных о материальном мире, мышление способно временно отходить от него, двигаться по своим законам, используя различные приемы и средства с тем, чтобы после получения результатов в виде объясняющей гипотезы, обратиться вновь к объективному, реальному миру, не только для сопоставления, проверки полученных обобщений, но и

.....
для рационального преобразования действительности», – писал Ю.К. Наумов [24].

Студент может пользоваться моделированием как заменителем отсутствующего чувственного образа целого, опираясь на который, мышление проникает глубже в познание сущности. Подобные модели предостерегают от заблуждения, являются ориентиром в исследовании. Это ведет к дальнейшему возрастанию мыслительной активности субъекта, ибо создание мыслительной модели предполагает вскрыть существенные связи между изученными и изучаемыми явлениями. «Создаваемая мысленная модель вначале очень проста, она отражает только одну, наиболее существенную черту исследуемого объекта. При этом происходит процесс идеализации и упрощение действительности, логическое мышление совершает здесь сложнейшую аналитико-синтетическую деятельность. Объект модели из-за обстоятельств, становится более доступным в дальнейшем процессе исследования, что дает возможность познать его глубже, точнее» [24, с.64]. В процессе дальнейшего познания и обнаружения новых существенных связей и закономерностей объекта усложняется и сама мысленная модель. Возрастание активности познающего субъекта на ступени логического мышления выражается в гораздо большем использовании таких форм теоретического познания, как мысленная модель. В ходе организационно - обучающих упражнений моделируются существенные стороны процесса решения проблемы, построения прогноза, его реализация в практике профессиональной деятельности.

Интересной чертой моделирования является высокий уровень непредсказуемости. Принцип моделирования является важным элементом в процессе усвоения теоретических знаний и обобщенных способов деятельности.

Принцип свободного пространства

В помещении для занятий должна быть возможность свободного перемещения, передвижения участников занятия, их расположения по кругу, объединения в микрогруппы (по 3-5, 7-8 человек), и индивидуального уединения. Выдающиеся мыслители-философы Аристотель, Платон, Л.Н. Толстой неоднократно отмечали благотворное влияние *движения на активизацию мысли*. Исходя из этих позиций, желательно внедрить в аудиторных условиях свободное перемещение студентов при выполнении самостоятельных заданий.

Принцип новизны

Для поддержания активности участников обучения необходимо обеспечивать в каждых последовательных деловых играх, упражнениях и дискуссиях новизну, как в содержательном, так и формальном плане. Новизну можно обеспечивать путем смены партнеров в различных видах

3. Активное обучение

.....

внутригруппового взаимодействия. На занятии вносить моменты, привлекающие внимание студентов, например, шутки, анекдоты.

Принцип обратной связи

Для объективации поведения используется обратная связь о реализуемом поведении участника группы. Обратная связь обеспечивается с помощью просмотра видеозаписи групповых событий и высказывания мнений другими членами группы. Основные обучающие механизмы связаны с этим принципом.

Эффективность использования видеотехники в качестве элемента обратной связи в тренинге очевидна. Подчеркнем только одно обстоятельство: когда обратная связь идет от группы, то у объекта этой обратной связи появляется возможность объяснить, например, отрицательную оценку его деятельности, необъективности партнеров. При обратной связи с использованием видеотехники человек видит себя со стороны (как вступает контакт с людьми, как выступает, отстаивает свою точку зрения и т.д.) и вынужден оценивать себя на основе объективной картины своей деятельности. На основе видеозаписи вырабатывает свой управленческий стиль. Как правило, это вызывает сильные эмоции, побуждающие к обучению и совершенствованию.

Видеоматериалы занятия позволяет актуализировать не только теоретические знания, но и практические навыки, полученные в тренинге, за счет использования имитации в управленческой деятельности. Осознание практической ценности управленческих технологий приводит не только к повышению мотивации к обучению, но и к росту управленческой культуры в целом.

Для обратной связи мы рекомендуем вести дневник самонаблюдения, в котором студент:

- формулирует свои переживания, связанные с участием в тренинге;
- анализирует решения жизненных проблем;
- графически изображает свои представления о теоретических концепциях.

Принцип диагностики

Преподаватель должен постоянно осуществлять диагностику группы (состояние, сплоченность, активность и т.д.) и каждого студента, и то, как далеко группа продвинулась в развитии.

Принцип рефлексии

Принцип необходимо осуществлять рефлексии собственных действий и целей, и, опираясь на результаты диагностики, планировать свои действия на следующий этап. При этом вначале ставится определенная цель, затем выбирается средство ее достижения.

Мы предлагаем воспользоваться таблицей 7, составленной С.Д. Неверковичем [28].

Таблица 7 - Построение рефлексии в условиях активного обучения

Критерии 1	Эмпирические признаки 2
<i>Интенция (осознанное направление воли)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Произвольная остановка в процессе решения задач. 2. Фиксация «тупика» или «разрыва» в процессе деятельности. 3. Вопросы к организатору, содержащие ожидание подсказки, помощи. 4. Вопросы типа: Как делать? Как дальше двигаться? 5. Вопросы к партнерам по обсуждению, содержащие ожидание оценки своей деятельности. 6. Появление речевых высказываний с оценкой собственной деятельности. 7. Фиксация ошибок, трудностей и препятствий в работе. 8. Появление речевых высказываний, направленных на самоуправление, саморегуляцию и самоорганизацию.
<i>Конструирование</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поиск направления, по которому следует двигаться для наложения решения проблемы. 2. Наличие однородности речевой продукции (например, фиксация только условий деятельности или только ее продуктов). 3. Поиск элементов деятельности, включение которых даст возможность найти решение проблемы. 4. Категориальная отнесенность того или иного элемента деятельности, выраженная в речевой продукции. 5. Попытки создания элементов модели и их схематизация.
<i>Соорганизация</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Поиск функционального места анализируемого элемента в общей структуре деятельности. 2. Установление связей найденного элемента с другими элементами деятельности. 3. Осуществление попыток совершенствования своей профессиональной деятельности в игре (в плане мысленного эксперимента). 4. Анализ условий освоенного в игре нового способа мышления в реальную профессиональную деятельность. 5. Формирование стремлений к инновационной деятельности.

Продолжение таблицы 7

1	2
<i>Схематизация</i>	1.Рисование схем, рисунков, замещающих вербальную коммуникацию. 2.Рисование схем и рисунков для возникновения адекватного понимания предмета обсуждения. 3. Рисование схем как средства достижения более ясного собственного понимания. 4. Наличие свернутой речи, фиксирующей только существенные связи и отношения (схематизация посредством слов). 5.Рисование схем для достижения взаимопонимания при организационных взаимодействиях между партнерами по игре. 6.Рисование схем для обнаружения ошибки в рассуждениях. 7.Применение различных форм жестикуляции. 8.Обращение к образцам, иллюстрирующим этапы мыслительной работы.
<i>Объективация</i>	1. Просьбы по уточнении текста, схемы для получения адекватного понимания. 2. Перевод другого текста в собственные понятия и представления (перевод на «свой язык»). 3.Отсутствие ярко выраженных эмоций по поводу своей работы. 4.Беспристрастный характер анализа собственной деятельности. 5.Отношение к самому себе в третьем лице, как партнеру по игре. 6. Просьба называть себя другим именем в игре.
<i>Креативный компонент</i>	1. Способность к поиску и нахождению творческих решений. 2. Квалифицирование полученных решений как нестандартных. 3. Явление мысленного инсайта. 4. Анализ собственной профессиональной деятельности с позиции нового интеллектуального опыта, полученного в игре.

Принцип успешности завершения дела (Принцип позитивизма)

После каждого проведенного занятия, в заключении необходимо проводить коллективную оценку успешности учебно-тренировочных событий за истекшую встречу. Вербализация всеми участниками положительных отзы-

вов повышает мотивацию в дальнейшей работе и общую ответственность (это достигается путем короткого проведения заключительного упражнения).

Идея последовательного обновления процесса преподавания в вузах на основе формирования у обучаемых образа профессии и развития психической структуры профессионализма может быть рассмотрена как системообразующая, для создания целостной методической системы профессионализации - единства психолого-педагогических действий преподавателя и студента.



Вопросы для контроля усвоения материала

1. Назовите принципы организации и проведения активного обучения. Охарактеризуйте их.
2. Найдите общеизвестные психологические положения и идеи в принципах организации активного обучения.
3. Смоделируйте ситуации несоблюдения каждого принципа при проведении активного обучения, к каким негативным последствиям это приведет? Приведите примеры.



Литература

24. Наумов Ю.К. Активность в научном познании. - М.: Мысль, 1969. – 87 с.
25. Омарова В.К. Научно-педагогические основы теоретической подготовки слушателей ФПК организаторов народного образования. Дисс...к.п.н. - Алма-Ата, 1986. – 343 с.
26. Бутенко И. Что привлекает студентов в учебном процессе? //Альма Матер. Вестник высшей школы. - М., 2000. - №1. - С.21-25.
27. Вазина К.Я. Саморазвитие человека и модульное обучение. - Н/н, 1991. - 119 с.
28. Неверкович С.Д. Игровые методы подготовки кадров: Уч. пос. / Под ред. В.В. Давыдова. - М.: Высшая школа, 1995. – 207 с.

4. ТРЕНИНГ

Тренинг и рекомендации по его проведению

Тренинг происходит от англ. *Training* - воспитание, обучение, подготовка.

Тренинг осуществляется под руководством квалифицированного специалиста и представляет собой планомерно осуществляемую программу разнообразных упражнений с целью формирования и совершенствования умений и навыков, повышения эффективности трудовой (и иной) деятельности [4, с.70].

По мнению В.П. Пугачева, тренинги применяются для:

- ускорения адаптации новых работников, их быстрой «подгонки» под требования рабочего места и организации в целом;
- устранения пробелов в профессиональной подготовке и преодоления неэффективности форм поведения;
- обучения новым технологиям и методам труда;
- быстрой подготовки для работы в новой, более высокой должности.

Понятие «тренинг» образовано от слова тренировка, тренировка определенных умений, необходимых данному специалисту. Впервые был разработан и применен в психологии, и до сих пор пользуется успехом в связи с получением эффективных результатов обучающимися.

Социально-психологический тренинг - это форма коммуникативного процесса управленческой деятельности. В самой коммуникации выделяются два аспекта: содержательный или предметный и взаимодействия или процессуальный. Содержание обычно предполагает собой некоторую профессиональную задачу, содержит профессиональные знания и информацию и выступает в качестве предмета тренинга [29].

По мнению В.С. Бородая, А.К. Бородая «...тренинг является связующим звеном между теоретической и лекционной подготовкой, практическим обучением в деловых играх, являясь своего рода исследовательской экспериментальной «лабораторией», предназначенной специально для поиска и отработки умений, навыков и моделей управленческого поведения - управленческий опыт, который развивается» [30]. Таким образом, понятно, что он выполняет связующую функцию между теорией и практикой, развитием способностей и умений.

По оценке И.В. Сыромятникова, основными задачами тренинговых методов обучения выступают:

- ознакомление студентов с моделью профессиональной деятельности специалиста;
- освоение приёмов и техник профессионального мышления, навыков и умений самостоятельного анализа, проблематизации и проектирования

собственной профессиональной деятельности и профессионального саморазвития;

- формирование навыков профессиональной самодиагностики, повышение адекватности самооценки профессионально важных качеств и профессиональных умений (выявление индивидуального и профессионального профиля, соотнесение с нормативом, определение степени и характера рассуждений);
- выявление технологии совершенствования собственных навыков и умений по реконструкции структурно-технических схем решения профессиональных задач и их применения;
- стимулирование мотивации к профессиональному самосовершенствованию.

Педагогическим результатом служит структура профессионализма, обеспечивающая «целостность» всех частных педагогических воздействий в ходе учебного процесса [31].



Предлагаем **методические рекомендации по организации тренинга** в подготовке педагогов-менеджеров. Данные рекомендации обобщены и систематизированы на основе изучения педагогической литературы и исходя из опыта его практического использования в педагогической практике.

В тренинге необходимо придерживаться следующих условий.

1. Создать «развивающее пространство». Занятие должно проводиться в просторном помещении, обязательными элементами интерьера должны быть столы, желательно круглой формы, расположенные как на рисунке 20.

Развивающее пространство

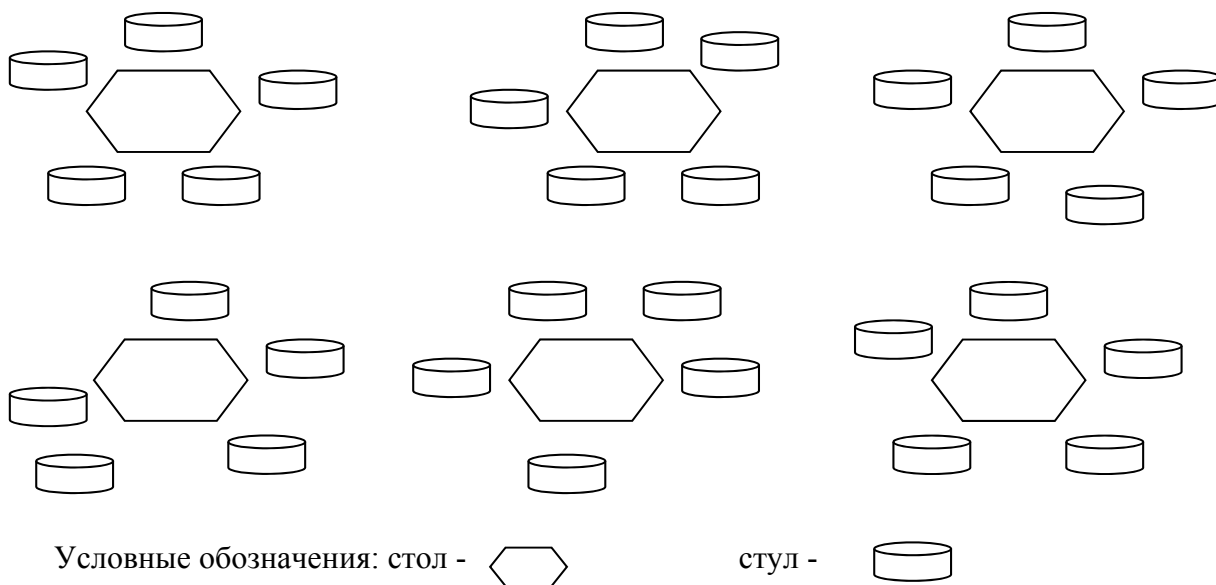


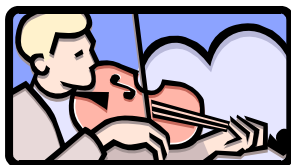
Рисунок 20 – Развивающее пространство для проведения тренингов

4. Тренинг

.....

Расстановка столов как один из элементов организации тренинга, по мнению психологов, влияет на положительный психологический климат и взаимоотношения в аудитории. Для успешного проведения тренинговых занятий необходимо:

- мягкое покрытие пола (уложенные квадратообразно гимнастические маты или ковер), где проводится психофизическая тренировка, в том числе упражнения на релаксацию;
- оборудование для звукозаписи и ее демонстрации;
- магнитофон с кассетами (психологами доказано, что музыка положительно влияет на процесс обучения, что позволяет сосредоточить участников на процесс познания). Человек быстрее и эффективнее «впитывает» информацию, когда мозг находится в состоянии «расслабленного внимания» (например, включать расслабляющую, успокаивающую музыку; если хотим добиться успеха, процесс обучения должен начинаться с релаксации).



Георгий Лозанов - болгарский психиатр, педагог - проводил исследование в 1950 г. «Почему некоторые люди обладают феноменальной памятью – супер-памятью?» и пришел к выводам:

Вывод 1. У каждого из нас существует «оптимальное для обучения состояние», которое приходит, когда синхронизируется сердцебиение, частота дыхания и волны мозга, тело расслабленно, а разум сконцентрирован и готов к принятию новой информации.

Вывод 2. Музыка стиля барокко (относящиеся к XVII и XVIII вв., например, композиторов Бах, Бетховен и др.) приводит тело и мозг в состояние гармонии, дает эмоциональный ключ к суперпамяти: открывает лимбическую систему мозга, которая обрабатывает эмоции, и является сомнительным звеном между сознательным и подсознательным отделами мозга.

Роль музыки заключается не только в расслаблении и введении мозга в высоковоспринимаемое состояние, но и для того, чтобы *помочь новой информации «всплыть» в памяти* [32, с. 391].

Вопрос, почему музыка способствует обучению, интересовал и Джаннет Вос, которая, исследуя этот вопрос, пришла к следующим выводам:

1. Музыка расслабляет мозг и снимает стресс (стресс блокирует путь в мозговой канал).
2. Музыка действует непосредственно на тело и погружает его в покой.
3. Музыка стимулирует и пробуждает, оживляя скучающих учеников.

4. В музыке есть математическое начало, она стимулирует особые электрические цепи мозга.

5. Музыка пробуждает эмоции, а это шаг к обучению.

6. Музыка изменяет психическое состояние и позволяет изменять темп обучения.

7. Музыка - универсальный язык, она помогает преодолевать все культурные барьеры.

8. Музыка мощный якорь, поэтому она пришвартовывает память к изучаемому предмету [32, с. 388].

Терри Уайлер Уэбб и Дуглас в книге «Ускоренное обучение с музыкой» пишут ... «Музыка – это скоростное шоссе к памяти». Основная задача музыки – погрузить обучающихся в расслабленное состояние, чтобы они могли сконцентрироваться на обучении;

- плакаты и маркеры;



- иметь бейджики с именами, т.е. соблюдение приема «имя собственное», или, как его называют в психологии «Синдром большого приема». Суть его заключается в следующем: любому человеку свойственно реагировать на свое имя быстрее, чем на любой другой звук. Даже в переполненном людьми помещении, во всеобщем гоме и гуле разговора мы всегда сможем услышать, узнать свое собственное имя, что незримо сокращает дистанцию общения, и при обращении к собеседнику в ходе диалога таких обращений множество. Чтобы легче было организовать процесс обучения (общение) и легче было запомнить имя студента, мы рекомендуем каждому члену группы иметь при себе прикрепленный к одежде бейджик с собственным именем.

2. Подобрать упражнения на релаксацию (снятие напряжения). В процессе обучения преподавателю необходимо учитывать психолого-педагогические закономерности:

- какое занятие по счету (на первом занятии психические процессы еще заторможены, на последнем уроке студенты уже утомлены);
- день недели (в понедельник и в субботу работоспособность ниже, чем в другие дни);
- предстоящие или прошедшие праздники или каникулы;
- промежуток времени нахождения в аудитории студентов.

Если студенты неорганизованны, утомлены, рассеяны, то специально подобранные упражнения [33, 34] преподавателем помогут им настроиться на процесс обучения. В управленческой профессии бывают стрессовые ситуации, и эти упражнения в будущем помогут регулировать свое поведение в этих ситуациях.

3. Рекомендуем использовать наушники для избирательной связи преподавателя со студентами, что позволяет корректировать поведение отдельных участников, не прерывая занятие.

4. Соблюдение принципов активного обучения.



СЦЕНАРИИ ТРЕНИНГОВЫХ ЗАНЯТИЙ

Тренинг "Мотивационный менеджмент" (2 часа)



Цели и задачи занятия:

- получение представления о мотивационном менеджменте;
- развитие умений сравнительного анализа и обобщения;
- понимание важности функции мотивации в достижении конечных целей и в развитии организации;
- развитие умений работать в малых группах, сотрудничать.
- умение слушать (слышать) друг друга.

Основные понятия:

мотивация,
концепции мотивации,
методы мотивации,
формы мотивации.

Материальное обеспечение занятия: бейджики (визитные карточки), словари и справочники, плакаты, маркеры, альбомные листы, раздаточный материал, магнитофон.

Стиль занятия.

Занятие подготовлено так, чтобы в нем были:

- работа в парах;
- работа в микрогруппах;
- работа в общем кругу;
- индивидуальная работа со студентом в стиле демонстрации.

Обязательное чередование работы: сидячей, стоячей и ходячей, смена внимательного думанья и ярких переживаний.

План.

1. Сущность мотивации.
2. Концепции мотивации.

3. Низкий уровень мотивации и его последствия.
4. Методы мотивации.

Типовая схема работы:

1. Организационный момент (постановка проблемы);
2. Работа в микрогруппах (по 4 человека), (постановка задач и отработка нужных умений в тренинге; ориентировка на закрепление в жизни);
3. Межгрупповая работа (осмысление и анализ произошедшего, здесь основная задача преподавателя – уйти от теоретизирования «вообще» и сориентировать на реальные практические выводы и задачи);
4. Слово преподавателя;
5. Индивидуальная работа;
6. Межгрупповая работа;
7. Работа в парах (розыгрыш и проживание ситуации; увеличивается количество вопросов, но получаем и материал для некоторых ответов);
8. Индивидуальная работа;
9. Заключительная часть.

1. Организационный момент.

Поделить студентов по микрогруппам и раздать краткий план занятия. Это облегчит их восприятие материала. Хотелось бы подчеркнуть, что желательно его преподнести схематично (если такой возможности нет, то заранее расписать на доске).

Для вовлечения в учебный процесс проводится *упражнение «Ассоциация»*.

В начале занятия преподавателем ставится вопрос: «Когда Вы слышите слово «Мотивация», какие у Вас возникают ассоциации?»

(Увеличивайте среднее время ожидания ответа до пяти секунд и больше, студенты отвечают более обстоятельно. И, наоборот, при уменьшении времени ожидания ответы становятся короче).

Преподаватель, не оценивая ответы, записывает на доске или на бумаге слова, которые предлагают студенты. Например,



Рассуждения студентов по возможности записываются дословно.



2. Групповая работа.

Задания по группам (по 5 человек).

Дать определение понятию «мотивация» и её сущности.

Студенты методом мозгового штурма высказывают, предлагают свои мысли по поводу решения этого задания (они могут пользоваться учебными пособиями, справочниками, словарями). Все варианты ответов записываются. Малые группы обсуждают определения и приходят к определенному мнению.

В ходе проведения занятия преподаватель наблюдает за студентами. Если они затрудняются с выполнением задания, преподаватель вмешивается и, направляя в нужное русло, помогает им. Даже когда преподаватель принял участие в работе, он может возложить необходимость решить возникшую задачу на самих участников.

3. Межгрупповая работа.

После выступлений каждой команды группа обсуждает и наиболее понравившееся определение записывает в тетрадях.

Преподаватель дополняет и дает определение мотивации с научной точки зрения.



4. Слово преподавателю.

Преподавателем читается небольшая лекция студентам по концепциям о мотивации (раздаются 4 раздаточных материала).

а) «Усовершенствованная концепция А.Маслоу» (В.М. Хлюнева).

б) Теория мотивации Ф.Герцберга. Двухфакторная «мотивационно-гигиеническая».

*Фактор неудовлетворенности
(гигиенические)*

- Условия труда
- Зарплата
- Контроль
- Отношение между сотрудниками
- Политика организации и администрации
- Социальный статус работника (связанный с окружающей средой, в которой осуществляется работа)

*Фактор удовлетворенности
(мотивационные)*

- Признание и одобрение достижения результатов
- Успехи трудовые
- Привлекательность самой работы
- Процесс работы
- Высокая степень ответственности за порученное дело
- Продвижение по службе
- Возможности творческого делового роста

Преподаватель приводит примеры и предлагает студентам диагностические методы, которые можно применить в педагогическом коллективе для выявления факторов.

5. Индивидуальная работа.

Упражнение «Неоконченные предложения». Студентам предлагается проанализировать образовательную организацию и в тетради записать типичные ошибки, причины и последствия, связанные с низкой мотивацией персонала.



Например,

- низкая мотивация персонала ведет к (студенты продолжают и пишут в тетради):

- ✓ высокая текучесть кадров;
- ✓ некачественный труд;
- ✓ нежелание повышать свою квалификацию;
- ✓ низкий профессиональный уровень персонала.

6. Межгрупповая работа.

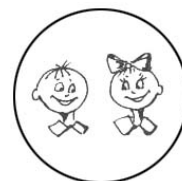
Индивидуальные записи зачитываются и обсуждаются в группе.

7. Работа в парах.

Упражнение «Вопрос-ответ». Каждый студент вытягивает листочек с вопросом и дает свой ответ напарнику (можно организовать в виде игры «ромашки»: все садятся в круг и, вытягивая листок с вопросом, студент дает свои варианты ответа).

Вопросы.

1. Что такое мотив?
2. Что такое мотивация?
3. Что является основой и условиями действия закона возвышения потребностей?



4. Тренинг

.....

4. Какие конкретные действия должен предпринять менеджер, чтобы усилить мотивы к труду, используя позитивные и негативные психологические проявления работников?
5. Что и почему поставят на первое место в мотивах к труду управляющие различных рангов – материальное или моральное поощрение?
6. Какую роль играет вознаграждение?
7. Определите критерии вознаграждения.
8. В чем разница между внешним и внутренним вознаграждением? (напишите систему внешнего и внутреннего вознаграждения).
9. Какие конкретные виды поощрения к труду Вы знаете, и каким способом можно осуществлять?
10. Какие методы мотивации необходимо использовать менеджеру для возвышения потребностей, чтобы сделать труд эффективнее?
11. Опишите ситуацию, в которой возникает необходимость мотивации подчиненных. С чем это связано?
12. Назовите основные положения теории содержания и процесса мотивации.
13. Какие выводы можно сделать из теории справедливости для использования в практике управления?

8. Индивидуальная работа.

Упражнение «Механизм действий». В течение трех минут предлагается студентам написать на листочках 3-4 идеи (можно больше, по желанию слушателей) по методам мотивации педагогического коллектива. После написания идей, студенты обмениваются листочками, наиболее понравившиеся записывают к себе в тетрадь.

Пути мотивации

Преподавателем дополнительно на доске записываются пути мотивации.



9. Заключительная часть.

Упражнение «Обратная связь».

В конце занятия, тренинга каждому студенту подвести итоги работы, проделанной в течение урока, поделиться впечатлениями:

1. Что нового узнал для себя?
 2. Что возьму на вооружение в практику?
 3. Сформулировать вопросы, которые они хотели задать преподавателю.
- В конце занятия студентам дается рекомендуемая литература (можно дать в начале занятия).



Вопросы для контроля усвоения материала

1. В чем заключаются методические рекомендации по организации тренинга?
2. Составьте технологическую карту данного занятия.
3. Сформулируйте Ваши вопросы к преподавателю.
4. Апробируйте упражнения «Ассоциация», «Неоконченные предложения», «Вопрос - ответ», «Ромашка», «Механизм действий», «Обратная связь» в своей практической деятельности. Проанализируйте результаты.

Тренинг «Как устроиться на работу?»

Цель и задачи: формирование умений самопознания и самопрезентации, раскрытие профессиональных способностей обучаемого, формирование «Я-образа» обучаемого, формирование отношения к профессии, усвоение технологии поиска работы.

Материальное обеспечение занятия: бейджики (визитные карточки), плакаты, маркеры, альбомные листы, раздаточный материал, магнитофон.

Ход занятия

1. Оргмомент. Вступительная часть.
2. Семишаговая технология.
3. Упражнение «Кто я?»
4. Упражнение «Что я делаю в 1000 раз быстрее и лучше других?»
5. Упражнение «Специальности».
6. Упражнение «Поиск».
7. Упражнение «Резюме».
8. Упражнение «Отправка».
9. Упражнение «Собеседование».
10. Упражнение «Обратная связь».

Организационный момент

Уважаемые выпускники! Перед вами множество дорог и дверей и вам главное, не ошибиться и найти свое..., то, что вам по душе. Ведь человек ощущает себя счастливым, когда находит свое место под солнцем. В психологии есть такое понятие «место под солнцем» и его занимают целеустремленные, сильные личности.

Сегодня мы с вами рассмотрим «**Семишаговую технологию**», которая поможет Вам разобраться не только в себе, но и быстрее найти работу. Для этого вам нужно ответить самому себе, самостоятельно на ряд вопросов по следующей цепочке.

4. Тренинг

1. Кто	Кто «Я»? Чтобы узнать многое о себе, Вам поможет таблица, которую можно заполнить либо самому слушателю, либо его одноклассникам								
	Упражнение «Окно»								
	<table border="1"> <tr> <td>Мои «-»</td> <td>Мои «+»</td> </tr> <tr> <td>1.</td> <td>1.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>2.</td> </tr> </table>	Мои «-»	Мои «+»	1.	1.	2.	2.	<table border="1"> <tr> <td>«Слепое пятно», что не знают обо мне другие</td> <td>Мои способности</td> </tr> </table>	«Слепое пятно», что не знают обо мне другие
Мои «-»	Мои «+»								
1.	1.								
2.	2.								
«Слепое пятно», что не знают обо мне другие	Мои способности								

2. Что	Упражнение «1000% открытие и усовершенствование?» Что я могу делать в 10 раз быстрее и лучше других?
--------	--

3. Кем	Кем могу работать? Выбор специальности. Слушатель в зависимости от способностей и умений пишет, кем он может работать, и где может реализовать себя как личность.
--------	--

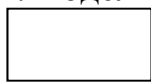
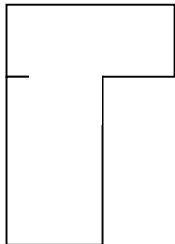
4. Где	Где искать работу? 1) По знакомству. 2) Агентство по трудоустройству. 3) СМИ (специализированные газеты, например, «Вакансия», «Юрист» и др.). 4) Выставки (знакомства с компаниями и т.д., предложение своей кандидатуры) 5 Участие в конкурсах, олимпиадах и т.д.
--------	--

5. Как	Резюме - Ваша визитная карточка и одно из самых мощных средств самомаркетинга. Резюме: 1) должно быть кратким и правдивым; 2) представлено в печатном виде и без грамматических ошибок; 3) варианты резюме (Литература. Мурзахметова Г.Р. Шаг к себе, шаг от себя. Модуль 3. Учимся составлять резюме: Учебно-методическое пособие. – Алматы, 2005.)
--------	--

6. Куда	Отправка резюме: 1) газеты; 2) по факсу; 3) по e-mail, Интернету (сайты).
---------	--

<p>7. Что делать?</p>	<p>«Приглашение на собеседование»</p> <p>I. Как подготовиться к собеседованию?</p> <p>а) Внешний вид</p> <p>«По одежке встречают, по уму провожают». <i>Народная поговорка.</i> (Прическа, для девушек - макияж, опрятная одежда, чистая обувь).</p> <p>Из проведенных психологических исследований известно - «первое, есть первое» и первое впечатление всегда остается надолго у людей в памяти. 90% информации выстраивается у людей интуитивно и остается в памяти. Внешний вид многое может рассказать о вас как о личности (увлечения, склонности, характер).</p> <p>б) Подготовка к собеседованию:</p> <ul style="list-style-type: none">- подумать, что ты будешь рассказывать работодателю о себе;- приготовить блокнот, ручку для записей (у работодателя может сложиться впечатление, что вы ответственный. Психологический прием: иметь «необычный предмет», чтобы запомниться, например, необычная ручка, блокнот). <p>II. Встреча</p> <p>а) Прийти в назначенное время.</p> <p>Если Вы опоздаете на встречу или не придете в назначенный час, то у работодателя возникают сомнения по поводу вашей дисциплины, пунктуальности, ответственности.</p> <p>б) Приглашение в кабинет</p> <ul style="list-style-type: none">- постучаться, зайти уверенно, попросить разрешения сесть на стул. <p>в) Беседа</p> <ul style="list-style-type: none">- смотреть прямо в глаза;- называть собеседников по имени и отчеству (сближает расстояние между собеседниками);- слушать внимательно, не перебивая;- дослушать вопрос до конца, а потом давать ответ;- по возможности отвечать на все вопросы. <p>г) Предполагаемые варианты при приеме на работу:</p> <p>вариант А. Расскажите о себе,</p> <p>вариант Б. Написать эссе (сочинение) «Почему я выбрал эту работу? И почему я хочу работать именно в этой компании?»</p> <p>вариант В. Решить проблемную ситуацию (задачу),</p> <p>вариант Г. Вопросы:</p> <p>Кто ваши друзья? Чем занимаетесь в свободное время? Какую любите слушать музыку (смотреть фильмы)? Каким видом спорта занимаетесь? и др.</p>
-----------------------	---

4. Тренинг

	<p>вариант Д. Заполнение анкеты или теста.</p> <p>вариант Е. Упражнение на логическое умозаключение, например,</p> <p>1. Поделите квадрат на три равные части</p>  <p>2. Поделите фигуру на 4 равные части</p>  <p>1. Продолжите ряд чисел: 7 14 19...</p> <p>III. Заключение договора:</p> <ul style="list-style-type: none"> - двухстороннее соглашение, подписание договора (прежде чем подписывать, прочитайте внимательно); - не давайте удостоверение; - прислушивайтесь к интуиции.
--	--

Упражнение «Кто Я?»

Обучающийся заполняет в таблице свои личностные особенности.

<p>Мои отрицательные качества</p> <p>1. Упрямство</p> <p>2.</p> <p>3.</p>	<p>Мои положительные качества</p> <p>1. Ответственный</p> <p>2.</p> <p>3.</p>
<p>«Слепое пятно» или что не знают обо мне другие</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>и т.д.</p>	<p>Мои способности</p> <p>1. Знаю в совершенстве английский язык</p> <p>2. Разбираюсь в технике</p> <p>3.</p> <p>и т.д.</p>

Упражнение «Что я делаю в 1000 раз быстрее и лучше других?»

Индивидуально каждым заполняется в тетради личностные особенности.

Упражнение «Специальности»

Вариант 1. Каждый пишет индивидуально, кем он может работать.

Вариант 2. Группа составляет список, где и кем может работать Шандалинова Гуля, Енбаев Куат и т.д., пишут им на «заметку» для будущей профессиональной деятельности.

Упражнение «Поиск»

Работа в парах.

Составляется список, какие пути позволяют быстрее найти работу.

Упражнение «Резюме»

Раздается раздаточный материал разных вариантов составления резюме.

Слушатель каждый на себя составляет резюме.

Упражнение «Отправка»

Группа отвечает, а тренер пишет на доске, куда можно послать свое резюме, чтобы эффективно дошла до места назначения.

Упражнение «Собеседование»

Проигрывается деловая игра, прием на работу.

Упражнение «Обратная связь»

Обучающиеся по кругу отвечают на вопросы:

Что полезного узнал для себя?

Что взял на заметку?

Тренинг «Искусство подбора человеческих ресурсов»

Цель тренинга: формирование представлений о подборе человеческих ресурсов для образовательного учреждения, а также умений подбора кандидатур.

Задачи:

Дидактическая: знания о роли подбора человеческих ресурсов, путях и специфике подбора человеческих ресурсов.

Научная: продолжение формирования научной картины мира, концепции устойчивого развития и человеческого капитала; общеучебные, исследовательские умения - умение анализировать и синтезировать информацию и знания, обобщать знания, систематизировать их, ранжировать приоритеты, интервьюировать, наблюдать, проводить саморефлексию.

Воспитательная: умения «слушать» и «слышать», публично выступать, аргументировано отвечать, работать в команде.

Развивающая: умение разбираться в людях, развитие памяти, практического мышления, формирование практического опыта.

Материальное обеспечение занятия: бейджики (визитные карточки), плакаты, маркеры, альбомные листы, раздаточный материал, магнитофон.

Ход занятия.

1. Оргмомент.
2. Упражнение «Профиль».
3. Упражнение «Компетенция».

4. Упражнение «Приоритеты».
5. Упражнение «Измеритель».
6. Упражнение «Интервью».
7. Упражнение «Метапрограммы».
8. Упражнение «Ситуационное интервью» (CASE).
9. Упражнение «Проективные вопросы и проективное интервью».
10. Упражнение «Проективное интервью».
11. Упражнение «Оценка достоверности информации».
12. Упражнение «Рюкзачок». Заключительное слово тренера.

*Организационный момент. Вступительное слово тренера.
Работа в группах.*

Упражнение «Профиль»

Составьте информацию о требованиях к кандидату на вакантную должность, включая при этом:

- а) компетенции (индивидуально-личностные характеристики), навыки;
 - б) опыт необходимый для выполнения работы в данной организации,
- с учетом:

- предпочитаемые отношения в коллективе, отношения к работе в команде;
- какие ценности считаете наиболее важными;
- каким образом и в каком направлении кандидат планирует дальше развиваться («лестничная карьера»).

Упражнение «Компетенция»

Каждую компетенцию, названную выше, сформулировать предельно конкретно.

Например, классный руководитель:

коммуникабельность:

- умение быстро устанавливать контакт с детьми;
- вежливое, располагающее общение;
- грамотно поставленная устная и письменная речь и т.д.

Упражнение «Приоритеты»

В предложенных компетенциях (упражнение «Профиль») расставьте приоритеты. Составьте ориентировочную таблицу, которая покажет соотношение, значимость индивидуально-личностных характеристик и навыков.

Упражнение «Измеритель»

К каждой компетенции, указанной в профиле, подберите «измеритель», т.е. технику и методику оценки кандидата.

Например, коммуникабельность – тест КОС, проективные методики.

Упражнение «Интервью»

Составьте структуру проведения интервью:

- а) как вы будете устанавливать контакт с кандидатом, который устраивается в вашу организацию на вакантную должность;
- б) что вы будете рассказывать о своей организации, специфике вакансии, причинах ее появления;
- в) какие вы будете ставить вопросы, ситуационные задачи (составьте три);
- г) подумайте, какие вопросы могут быть вам заданы, и как вы на них будете отвечать;
- д) как вы будете оговаривать с кандидатом, поступающим на вакантную должность, дальнейшее взаимодействие. Составьте формулировки, если:
 - кандидат не подходит на данную вакантную должность;
 - предстоит ему пройти второй отборочный тур;
 - затрудняетесь с выбором кандидата;
 - кандидат подходит на данную вакантную должность.

Упражнение «Метапрограммы»

Составьте вопросы, позволяющие получить ответы для анализа формулировки, оценочной составляющей слов и предложений.

Вопросы должны быть сформулированы так, чтобы понять особенности мышления кандидата, мотивацию, предпочтения в рабочих отношениях.

а) *Тип референции: внешняя, внутренняя, смешанная.*

б) *Стремление-избегание.*

Например, Вам дано поручение, подготовить детей на олимпиаду по физике, сможете ли Вы их подготовить и с ними поехать участвовать?

в) *Процесс – результат.*

г) *Процедуры – возможности.*

д) *Сходство – различие.*

е) *Склонность к позиционированию себя в рабочих отношениях: «Одиночка», «Менеджер», «Командный игрок».*

ж) *Содержание – окружение.*

Например, что вам больше всего нравилось на предыдущем рабочем месте?

Почему вы выбрали именно эту профессию? Опишите идеальное место работы?

з) *Активность - рефлексивность.*

Например, опишите ваш первый день на работе.

Упражнение «Ситуационное интервью» (CASE)

Составьте определенные ситуации для предложения кандидату с целью, описать модель своего поведения или решение данной ситуации.

CASE	Что оценивается?
1.	
...	...

4. Тренинг

Упражнение «Проективные вопросы и проективное интервью»

Составьте вопросы таким образом, чтобы они предлагали кандидату оценить не себя, а людей вообще. Включая при этом ключевые слова:

- *мотивация,*
- *ценности, честность, лояльность,*
- *коллектив, общение с людьми,*
- *клиенты,*
- *сотрудник.*

например,

Проективный вопрос	Оцениваемый фактор
1. Каких людей охотнее берут на работу на хорошие должности?	Модель успеха
2. В каких ситуациях оправдана ложь?	Допущение обмана

Упражнение «Проективное интервью»

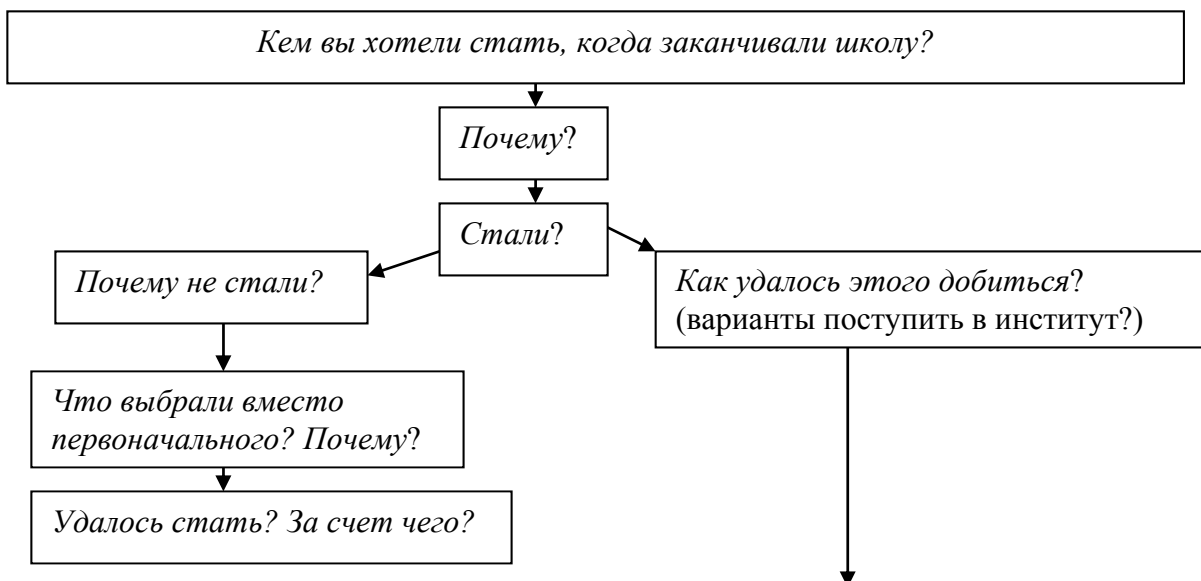
Ваша задача – получить описание и объяснение каких-либо событий, достаточно значимых для кандидата, удаленных по времени на несколько лет, но в то же время как-то связанных с данной ситуацией.

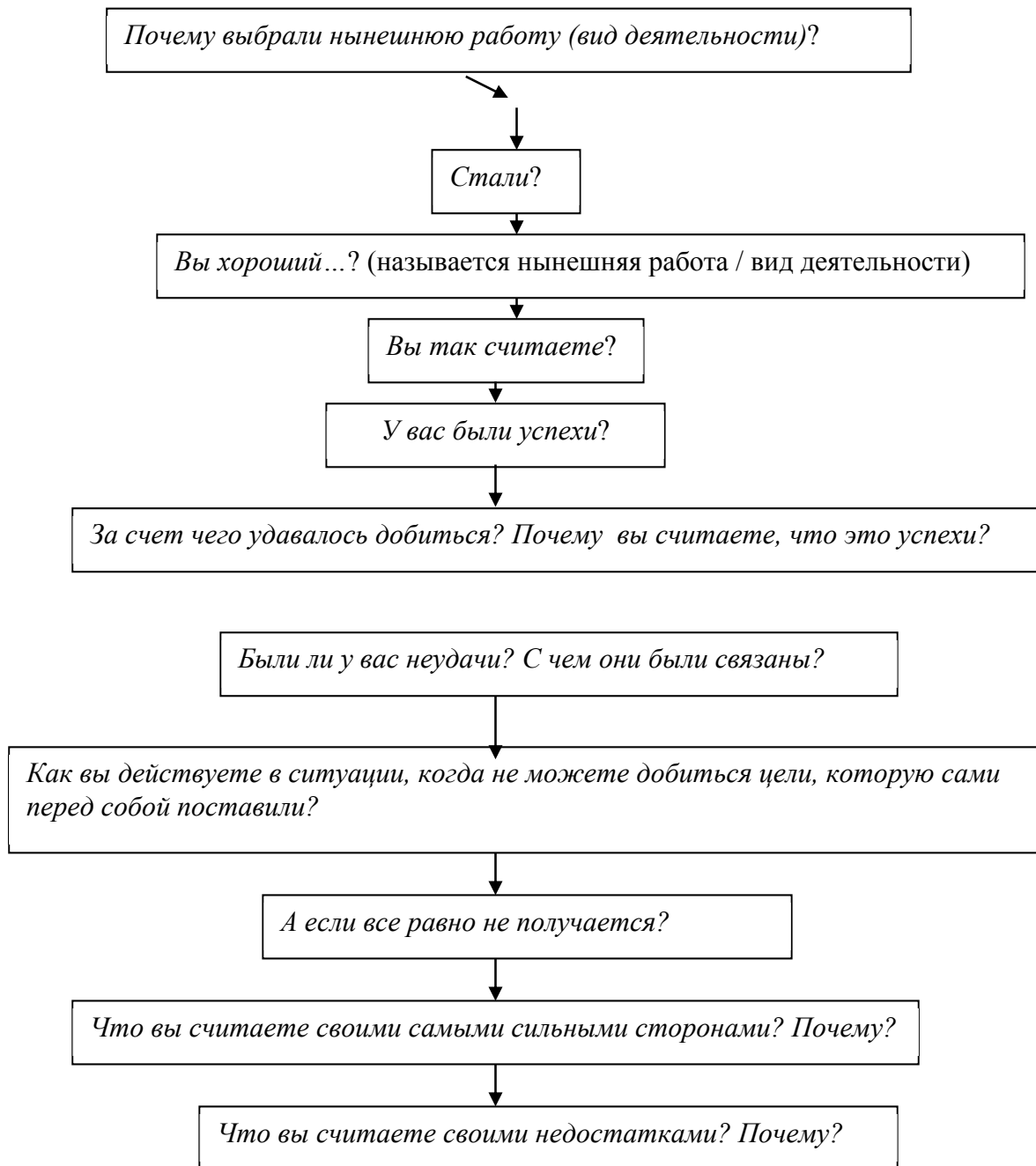
Составьте структуру интервью, т.е. цепочку вопросов, которая позволит вам выявить идеи выбора профессии.

При составлении вопросов учитывать, что выявляет данный вопрос.

Вопрос	Что выявляет данный вопрос?

Например,





Упражнение «Оценка достоверности информации»

Как Вы можете определить по ответам кандидата, достоверна ли его информация?

Приведите примеры:

- а) по невербальным проявлениям (сознание – мысли – действия = взаимосвязаны)
- б) слова-паразиты;
- в) изменение темпа речи и т.д.

Упражнение «Рюкзачок».

Представьте, что Вы открыли свой рюкзачок, и собираете в него, все, что Вам необходимо, и что Вы получили сегодня на занятии?

Что Вы «заберете» сегодня из этого занятия?

Тренинг "Лидерство"

Тренинг для подготовки менеджеров образования.

Цель – формирование лидерских качеств личности, знаний об особенностях и ответственности лидера, этических норм поведения лидера.

Ход занятия.

1. Оргмомент. Вступительное слово тренера.
2. Упражнение «Идеальный лидер».
3. Упражнение «Ключевая характеристика лидера».
4. Упражнение «У руля».
5. Упражнение «Доверительные отношения».
6. Упражнение «Кодекс лидера - джентльмена».
7. Упражнение «Размышления».
8. Упражнение «Харизма».
9. Упражнение «Склад ума».
10. Упражнение «Противоречие».
11. Упражнение «Неоконченные предложения».
12. Подведение итогов тренинга. Рефлексия.

Организационный момент. Вступительное слово тренера.

Упражнение «Идеальный лидер»

Ведущий раздает карточки с вопросами, ответы на которых обсуждаются участниками группы в следующем порядке:

- Какими качествами должен обладать идеальный руководитель?
- Какие черты, по Вашему мнению, требуются лидеру образования в экономических условиях?

Сначала отделите личностные свойства от профессиональных знаний, а затем расположите их в порядке значимости.

Упражнение «Ключевая характеристика лидера»

Подумайте, какие пять-шесть из всех приведенных свойств должны быть ключевыми характеристиками хорошего современного лидера. Какие еще качества, на Ваш взгляд, будут востребованы в предстоящие десять лет?

Упражнение «У руля»

«Каждый может стоять у штурвала, когда море спокойно». Вашим лидерским качествам предстоит выдержать испытания, когда море начинает бушевать, когда наступают перемены и люди теряют ориентацию, находятся

.....
в растерянности. Как Вы вселите надежду, когда все вокруг полны сомнений в своем будущем?

Упражнение «Доверительные отношения»

Доверие и хорошие отношения идут рука об руку. Там, где есть взаимное доверие, можно не скрывать даже плохих новостей. Чем правдивее Вы будете рассказывать о ситуации, тем больше людей будут доверять и поддерживать вас. («Птица несет крылья, а крылья несут птицу»). Правда – лучший связной.

Если правду и другую информацию снизу можно узнать, если быть с подчиненными в доверительных отношениях, то как можно заслужить руководителю доверительных и хороших отношений, через что и какими путями?

Упражнение «Кодекс лидера - джентльмена»

Обращаясь к своему сыну, лорд Бертли кратко суммирует содержание кодекса английского лидера- джентльмена.

По отношению к вышестоящим веди себя скромно, но не униженно.

С равным будь накоротке, но все же почтителен.

По отношению к нижестоящим проявляй доброту и дружелюбие...

Первое готовит путь к продвижению в карьере.

Второе обеспечит тебе репутацию воспитанного человека.

С помощью третьего о тебе пойдет хорошая молва, которую, однажды заслужив, надо, без сомнения, поддерживать.

Согласны ли Вы с этим кодексом, актуально ли оно в наше время. Разработайте современный кодекс лидера в новых экономических условиях.

Упражнение «Размышления»

- Могут ли жестокость и устрашения быть отличительными признаками настоящего лидера?
- Прочитайте внимательно мысли Николо Макиавелли о власти, согласны ли Вы с его мыслями, и долго ли это может воздействовать на людей и как это влияет на конечный результат?

Упражнение «Харизма»

Феномен харизмы является расширением этого принципа в том смысле, что поверив в своего лидера, люди могут наделять его некими сверхчеловеческими возможностями. Кто-то может подсознательно вызывать такую реакцию своей внешностью и манерами. Одни, например, - пронзительным взглядом и завораживающим голосом. Другие – с целью утвердить свою власть над людьми, преднамеренно создавая себе репутацию личности, непосредственно связанной с божественными силами.

Как можно создать образ харизматической личности менеджеру в сфере образования?

Упражнение «Склад ума»

Склад ума у мужчины и женщины различен так же, как и строение тела. Согласны ли Вы с этим? Если да, то как это влияет на стиль лидерства. Начертите две колонки и напишите различия в стиле управления организацией.

Упражнение «Противоречие»

«Чтобы сохранить вокруг себя некоторую таинственность, Шарль де Голль рекомендует избегать дружбы с кем-либо из коллег». Он периодически специально менял штат сотрудников, чтобы уменьшить вероятность более близкого с ними общения.

Но, если человека меньше знаешь, его особенности, то, как можно поручить ему то или иное дело? Правильный ли подход в управлении предлагает Шарль де Голль, согласны ли Вы с ним? Ведь постоянная текучесть кадров содержит много отрицательных моментов, каких...?

Упражнение «Неоконченные предложения»

Закончите предложения:

Лидер...

Чтобы стать лидером...

Лидер, прежде всего...

Для лидера характерно...

Лидером не рождаются, а становятся, потому что...

Я предлагаю взять на заметку лидеру...

Рефлексия тренинга.

Тренинг "Слово как метод воспитания"

Цель: раскрыть содержание «слова» как метода воздействия на личность в педагогическом, психологическом и личностном плане в педагогической деятельности.

Задачи:

Дидактические – знание о характере слова в педагогической деятельности, в воспитании личности, формирование умений использовать слово как метод воспитания.

Научные – закрепление знаний и представлений герменевтического, культурологического, полисубъектных подходов педагогики; умение анализировать педагогические ситуации, моделировать пути выхода из них.

Развивающие – умение контролировать свои эмоции, и контролировать действия в педагогической деятельности.

Воспитывающие - умение работать в команде, слушать и слышать друг друга, умение отстаивать свою точку зрения; вежливо вести себя по отношению друг к другу.

Методический материал: раздаточный материал.

Ход занятия.

1. Организационный момент. Вступительное слово.
2. Упражнение «Слово».
3. Упражнение «Закончи мысль».
4. Упражнение «Иди сюда».
5. Упражнение «Весомое слово».
6. Упражнение «Реплика».
7. Упражнение «Грубость».
8. Упражнение «Гром».
9. Упражнение «Весомое слово».
10. Упражнение «Отсроченная беседа».
11. Упражнение «Косвенное высказывание».
12. Упражнение «Древо мудрости».
13. Упражнение «Обратная связь». Подведение итогов.

Действия тренера	Действия участников
<p>Слово – важнейшее орудие воспитания. Слово, тончайший инструмент человеческого общения! Слово обладает огромной силой, которую мы часто недооцениваем.</p> <p>Как заставить его служить искусству воспитания? Ведь о каких бы приемах и методах воспитания мы не говорили, нам обязательно приходится уделять внимание воздействию словом. Ибо воспитание, это форма общения между детьми и взрослыми, средством же общения является слово.</p> <p>Сегодня мы с вами рассмотрим, какую роль играет в воспитании слово.</p> <p>Упражнение «Слова»</p> <p>Прочитайте внимательно, и скажите, какую роль играют слова в воспитании личности?</p> <p><i>Главное в речи - мудрость и сила. Слышится в слове души чистота: Просто, легко языку и красиво, Сердце любого согреет всегда.</i></p> <p style="text-align: right;"><i>Абай</i></p>	<p>Обратная связь</p> <p>Добавление пословиц, афоризм, поговорок.</p>

<p><i>Слово - величайший владыка: видом малое и незаметное, а дела творит чудесные: может страх прекратить и печаль отворотить, вызвать радость, усилить жалость.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Георгий из Леонтин.</i></p> <p><i>Слово есть поступок.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Л.Толстой</i></p> <p><i>Не давши слова – крепись, а давши - держись.</i></p> <p style="text-align: center;"><i>Народная пословица</i></p> <p>Упражнение «Закончи мысль»</p> <p>1. Слова живут и влияют на человека не только в тот момент, когда они звучат, но и много лет спустя ...</p> <p>2. В воспитании нет мелочей, каждый момент жизни, в том числе и каждое слово, прибавляет еще один, пусть пока еще неясный, мазок на формирующемся внутреннем портрете детей.</p> <p>Приведите примеры.</p> <p>Упражнение «Иди сюда»</p> <p>Огромное значение имеет не только то, что вы говорите, какими аргументами убеждаете, но и ТОН вашего разговора с ребенком. Хорошо, когда педагог умеет владеть своим голосом, умеет сообщать ему необходимую выразительность, многочисленные оттенки, различные в разных педагогических ситуациях. «Я сделался настоящим мастером только тогда, когда научился говорить «иди сюда» с 16-20 оттенками», - говорил А.С.Макаренко.</p> <p>Задание</p> <p>Проговорить 15 раз (вербально и невербально) с разными оттенками «Иди сюда»</p> <p>Упражнение «Весомое слово»</p> <p>1. Почему так важно в воспитании держать верность слову?</p> <p>2. Что происходит, если отсутствует у родителей честность и твердость в выполнении обещаний?</p>	<p>Выражение мыслей вслух</p> <p>Проигрывание роли (либо каждый индивидуально, либо по цепочке каждый по пять вариантов, не повторяясь с другими)</p> <p>Работа в малых группах</p>
---	---

Приведите примеры

Упражнение «Реплика»

Если в воспитании ребенка постоянно слышатся реплики:

- Прилежание в учении? Это у «бестолкового»? Старательность и аккуратность у «неряхи»? Собранность у «растяпы?»,

Вы же сами убеждаете его в том, что он ни на что не способен, и ожидаете после этого, что он исправится.

Если человеку без конца твердить, что он свинья, говорил М. Горький, то, в конце концов, он захрюкает. «Если человек думает «не могу», то и действительно не сможет», - писал Чернышевский.

К чему приводят такие реплики в воспитании, обоснуйте?

Упражнение «Грубость»



Прочитайте

Грубость страшна не только тем, что она оскорбляет детей, **вызывает ответную грубость, портит характер, она еще в высшей степени отрицательно** сказывается на состоянии здоровья ребенка, расстраивая нервную систему, подрывая деятельность всего организма. Лауреат Ленинской премии профессор **Ф.Г. Углов** пишет: *«Грубое слово – отрицательный раздражитель. Оно сказывается на нервной системе человека и через нее отрицательно влияет почти на все органы и ткани. При этом первую очередь страдают сердце и сосуды. Вот почему в ответ на неприятный разговор организм человека нередко реагирует резкими спазмами сосудов сердца и мозга. И, заметьте, раздражитель может действовать несколько минут, а реакция на него продолжается многие часы, даже дни! Спазмы же сосудов нарушают нормальное питание сердца, могут привести, в конце концов, к стенокардии или инфаркту миокарда. Мне, врачу, приходилось видеть людей, на многие месяцы прикованных к постели тяжелым недугом. И причиной их болезни, была проявленная к ним грубость».*

Работа в малых группах

Работа в малых группах

Задание

1. Какие последствия могут возникнуть от грубого слова у ребенка? (приведите примеры)

2. Как можно обойтись без грубого слова и какой метод воспитания желательно применить, не обидев при этом ребенка?

Упражнение «Гром»

Прочитайте:

Плохим союзником в воспитании является не только прямая грубость, то есть грубые выражения, задевающие самолюбие и унижающие человеческое достоинство ребенка, но и *обращенный к нему резкий, слишком громкий голос*, не в меру часто оглашающий стены вашего дома. Существует мнение: не слушается – надо повысить голос. Но как раз это дает часто результаты, противоположные тем, что мы ожидаем, и вот почему. Слово, переходящее в крик, обращенный к подростку, резкий голос вызывают обычно в нервной системе его так называемое *охранительное торможение*, которое снижает или даже сводит на нет воздействие вашего слова.

Если же у взрослых вошло в привычку покрикивать на детей, то к такому постоянно повышенному тону, ребенок иногда просто привыкает, постепенно усвоив, что ничего страшного, в этом нет, покричит и перестанет. С возрастом грозное слово взрослых и вовсе перестает впечатлять. И начинаются жалобы: «Я не имею на ребенка никакого влияния, что мне делать?»

Задание

1. Как вы считаете, эффективно ли в воспитании детей громкий голос, крик? Если нет, то обоснуйте, приведите примеры.

2. Как можно проявить недовольство?

3. Как можно обойтись без крика? Какие существуют другие пути?

Упражнение «Весомое слово»

«Я убежден, что хорошо сказанное детям деловое, крепкое слово имеет громадное значение, и, может быть, у нас так много еще ошибок в организационных формах потому, что мы еще и говорить часто с ребятами по настоящему не умеем. А нужно уметь сказать так, чтобы они в вашем слове почувствовали вашу волю, вашу культуру, вашу личность. Этому нужно учиться»....

А.С. Макаренко

Работа в малых группах

Работа в парах

1. Как можно сказать словом, чтобы сильно воздействовало на поведение ребенка?
2. Напишите советы «Как воздействовать словом на ребенка».

Упражнение «Отсроченная беседа»

Прочитайте

С провинившимся ребенком сразу после проступка не беседуют, а предлагают ему явиться для этого в такое-то время (например, через 2 часа, после уроков). А за это время воспитанник обязательно задумается над своим поступком, волнуясь в ожидании предстоящего разговора. Ребенок подвергается самооценке, начинает понимать отрицательный смысл того, что он сделал.

Задание

1. Как Вы считаете, эффективным ли является такой прием в воспитании ребенка, и какое имеет значение для самого ребенка?

Упражнение «Косвенное высказывание»

Анекдоты, карикатура, колючка обладают ли силой в воспитании ребенка? Если да, то приведите пример.

Упражнение «Древо мудрости»

Вариант 1

Каждый пишет на листочках мудрые слова, касающиеся педагогической поддержки, чтобы ребенок действительно пожелал измениться в лучшую сторону или захотел изменить в себе что-либо...

Например,

- Человек всегда стоит перед выбором. Умный человек всегда выбирает то, что приносит пользу людям и ему самому.

Вариант 2

Написать словесно выражения воздействия с применением пословиц и поговорок на внутреннюю мотивацию воспитуемого.

Подведение итогов

Упражнение «Обратная связь»

1. Мне понравилось на занятии....
2. Я сегодня для себя узнал, что...

Фронтальная работа

Обратная связь
Фронтальная форма

Работа индивидуально.
Прикрепляют свои листочки на доске (или обмениваются между собой).
Каждый читает и записывает понравившуюся фразу в тетрадь

Мнение слушателей



Тренинг «Секреты жизненного успеха»

Цель тренинга: показать детям, какую роль играет время, планирование своей деятельности и научить планировать свое время и деятельность.

Вступительное слово ведущего:

Вопрос о том, что делает одного человека великим и выдающимся, а другого средним и незаметным, волновал исследователей, и обывателей с давних времен. На протяжении всего XX века одни психологи считали, что для успешной реализации личности в жизни необходим высокий интеллект, а педагоги, споря, утверждают, что нужны и важны разносторонние знания.

Исследования показывают, что троечники, трудные дети добиваются в жизни многого, а секрет очень прост, они знали, чего хотят добиться в жизни и как этого можно достичь. Ключ к успеху – умение распределять «золотое время». Ведь можно лежать и ничего не делать, а можно за это же время горы свернуть. Жизнь летит как поезд, а поезд обратно не вернуть. Самое печальное *потери времени не возобновляемы*. Поэтому если вы хотите чего-то добиться в жизни, вы должны научиться распределять правильно время, тогда в жизни вы можете сделать очень много добрых и полезных дел не только для себя, но и для окружающих, а самое главное достичь тех высот, о которых вы сильно мечтаете. Ведь в народе говорят 99% пота труда и 1% способности человека.

Если собрать вместе крупинцы растроченного времени и из них как бы слепить моменты собранности, мы обнаружим, что времени довольно-таки много. «На что тратится время и как тратить его более рационально?» Ваше время – это одна из важнейших *необходимых* составляющих Вашей жизни. Что значит «необходимых»?

Упражнение «Мысли вслух»

Обсудите, какой вкладывали смысл авторы в эти цитаты.

Если вы ничего не планируете, если вокруг вас царит хаос, это в лучшем случае скажется на ваших творческих способностях. В худшем случае пострадает качество вашей работы и ваше здоровье. Больше ошибок, больше усталость, больше стресс. Разве такой жизни вы хотите?

Светлана Королева

«Время – деньги» – известная истина? XXI век поставил эту истину под сомнение. Время – дороже денег, время – важнее денег. Время, в отличие от денег, нельзя накопить – это невозполнимый ресурс.

Г. Архангельский

Организация своего времени - необходимое условие высокоэффективной работы и фактор сохранности психического здоровья.

В.Коган, И.Мещерякова

Упражнение «Мысли о времени»

Подумайте и обсудите мысль:

«Управление временем»- термин относительный. Время нельзя повернуть вспять, ускорить или замедлить его бег. Но можно сделать время своим партнером. Если человек не в ладах со временем, жизнь его или быстро утекает или, наоборот, еле-еле ползет. У человека есть всегда выбор: пустить все на самотек или взять управление в свои руки. Навык управления временем, возможно, станет для вас инструментом управления жизнью, судьбой, окружением, условиями, обстоятельствами, деньгами. Возможно, но не гарантировано, потому что только от вас зависит, будете ли вы применять полученные знания за пределами этой аудитории.

Упражнение «Миллион евро»



Вам предстоит потратить в течение 20 минут максимальное количество денег. Все деньги должны быть потрачены с максимальной пользой. Все деньги, которые не будут потрачены, передаются соседу. Сумма, которую вам необходимо потратить, равна 1 миллион евро. Все понятно, вопросы есть?

Время пошло...

По окончании работы подведите итог потраченным деньгам, обсудите происходившее.

«Управление временем» представляют собой некоторый набор инструментов, которые позволяют максимально оптимизировать свой день. Именно о таких инструментах мы сегодня и поговорим.

В первую очередь имеет огромное значение поход к оценке времени.

Что Вы сейчас почувствовали? Что вызвало у вас интерес и возбуждение? Что позволило или не позволило разместить такую огромную сумму с пользой? Как бы Вы повели себя участники, если бы пришлось тратить время, а не деньги?

У разных людей разный подход к оценке времени. Кто-то предпочитает вкладывать деньги, чтобы сэкономить время. Кто-то предпочитает тратить время, чтобы сэкономить деньги. Кто-то об этом не задумывается. А между тем главный инструмент «управления временем», простое планирование рабочего дня. Для этого люди придумали разнообразные органайзеры, специальные записные книжки и планеры. Но не все умеют их правильно использовать.

4. Тренинг

В первую очередь необходимо проанализировать текущую ситуацию: на что уходит наше время, где есть «дыры», на чем можно сэкономить? В этом может помочь «Персональная таблица оценки».

Персональная таблица оценки вчерашнего дня

Дата Цели	Работа						Личные дела					Записи, комментарии, пояснения
	Рутинная работа	Учеба	Общение	Телефон	Планирова ние	Дела, решения	Здоровье	Семья	Досуг	Личностны й рост	Другое	
6:00												
6:30												
7:00												
7:30												
И т.д.												

Можно делать записи в течение месяца, и тогда будет четкая картина того, как расходуется ваше время.

Байка «Алиса и Чеширский кот»

...Завидев Алису, Кот улыбнулся. Вид у него был добродушный, но когти длинные, а зубов так много, что Алиса сразу поняла, что с ним шутки плохи.

- Котик! Чешик! – робко начала Алиса. Она не знала, понравится ли ему это имя, но он только шире улыбнулся в ответ. «Ничего, - подумала Алиса, - кажется доволен».

Вслух же она спросила:

-Скажите, пожалуйста, куда мне отсюда идти?

- А куда ты хочешь попасть? - ответил Кот.

- Мне все равно...- сказала Алиса.

- Тогда все равно, куда и идти, - заметил Кот.

- Только бы попасть куда-нибудь, - пояснила Алиса.

- Куда-нибудь ты обязательно попадешь, - сказал Кот. – Нужно только достаточно долго идти.

Мораль. *Отсутствие конкретных, ясных целей приводит к тому, что люди идут туда – не знаю куда, их используют в качестве средства, инструмента достижения чьей-либо цели.*

Упражнение «Определение приоритетов»

Для того, чтобы чего-то достичь в жизни, вы должны знать для себя, чего вы хотите. И поэтому вам предлагаем написать список приоритетов, и затем заполнить в таблицу которые вы желаете достичь.

В А Ж Н О Е	НЕОБХОДИМОЕ Обязательно выполнить				
	ВАЖНОЕ Должно быть сделанным				
	НУЖНОЕ Но не необходимое				
	МАЛО ВАЖНОЕ				
		Время не имеет знание	Долго- срочное	Срочное	К немедленному исполнению
		СРОЧНОЕ			

Упражнение «Расстановка приоритетов»

Напишите дела которые Вы хотите достичь. Просмотрите список целей и задач и отметьте их сравнительную важность и срочность. Все дела можно согласно их важности распределить в такую таблицу:

А. Важные и срочные.	В. Важные и несрочные.
С. Неважные и срочные.	Д. Неважные и несрочные.

Как отделять важные дела от неважных? Гуру менеджмента Питер Друкер говорит, что важен здесь не столько анализ, сколько смелость. Выбор приоритетного - всегда риск. И дает **такие принципы расстановки приоритетов:**

1. *Ориентируйтесь на будущее, а не на прошлое.*
2. *Концентрируйтесь на возможностях, а не на проблемах.*
3. *Выбирайте свое собственное направление, не плывите по течению вместе с другими.*
4. Ставьте для себя высокие цели, которые позволяют круто изменить ситуацию, а не такие, которые "надежны" и легко достижимы.

Умение отделять важные дела от неважных - одно из важнейших в управлении временем.

Дела, "разбросанные" по таблице важности-срочности, полезно держать перед глазами, составляя план на год и на неделю. Можно ввести обозначение для каждого типа дел (цветом, количеством восклицательных знаков...), и подписать на схеме целей.

Особое внимание обратите на то, что здесь идет речь не о масштабности задач, а о важности. То есть даже мелкое дело может быть очень важным и срочным (а значит приоритетным), если выполнение его именно сейчас предотвращает большие убытки в будущем.

Упражнение «Обзор моей деятельности»

Не жалеете времени на письменный обзор проблем. Возьмите большой лист бумаги и выпишите все обстоятельства, все факторы и ресурсы, все дела и задачи. Не ленитесь пользоваться цветными ручками, рисовать графики и схемы, выписывать цифры. Пока вы рисуете - голова думает.

Не бойтесь увидеть проблему - тогда и только тогда вы сможете ей управлять.

То же самое касается и всей вашей деятельности в целом. Нарисуйте картину ваших дел и ваших проблем.

Байка «Гвоздь и подкова»

Не было гвоздя –
Подкова пропала.
Не было подковы –
Лошадь захромала.

Лошадь захромала –
Командир убит.
Конница разбита –
Армия бежит.

Враг вступает в город
Пленных не щадя,
Оттого, что в кузнице
Не было гвоздя.

Мораль. Любое, даже очень серьезное дело может погубить малая деталь. При реализации поставленных задач необходимо учитывать наличие ресурсной базы.

Упражнение «Принятие решения»

Ситуация неопределенности удобна и приятна. Можно беспокоиться обо всем, и не принимать на себя ответственности ни за что. Но нельзя слишком долго сидеть сразу на двух стульях - свалитесь с обоих. Поэтому выписывайте альтернативы, взвешивайте обстоятельства и *принимайте решения!*

Не бойтесь увидеть проблему! Нарисуйте ее, напишите возможные пути развития событий, включая самые неблагоприятные. Скорее всего, проблема окажется не такой уж страшной. Подсчитайте все плюсы и минусы,

.....
выпишите ваше решение, обведите его в красную рамочку - и не дергайтесь больше, а выполняйте!

Байка «Стаканчик ценой в миллион»

Дэвид Ф. Кертин заработал более \$ 1 000 000, изобретя бумажный стаканчик. Он сделал это в 1910 г., имея в руках только ножницы и несколько листов бумаги. «...Пребывая в депрессии, он сидел в гостиничном номере, держа в руках стакан с водой. Тут он вспомнил, из скольких плохо вымытых стаканов и разных других сосудов он пил во время своих многочисленных путешествий. Ничего удивительного, - продолжал размышлять он, - что люди после этого заболевают. А почему нельзя использовать одноразовые стаканы? Наверное, потому, что нет ничего дешевле стекла».

И вдруг его осенило – бумага! Одноразовые бумажные стаканчики! Весь день он потратил на то, что вырезал разные формы и скручивал их в стаканчики. Некоторые из них протекали, некоторые оказывались слишком сложными. Наконец, ему удалось сделать стаканчик, который удерживал воду... На этом Кертин разбогател.

Мораль. *Гениальные решения зачастую лежат на поверхности. Достаточно заинтересованного взгляда на проблему с новой позиции, чтобы найти неизбитый, нестандартный подход к ее разрешению.*

Упражнение «Я действую»

Лучше *последовательно осуществить* не самое хорошее решение, чем бесконечно метаться в поисках самого хорошего. Это те же стулья - лучше сидеть на одном неустойчивом, чем на двух устойчивых. Если обстоятельства изменились, и прежнее решение устарело - отмените его, и примите новое (письменно!). Это будет тоже решение, которое тоже нужно будет выполнять. Но это уже не будут безответственные метания туда-сюда.

Поэтому напишите письменно проблему, как можно ее решить и какими путями.

Упражнение «Обзор деятельности»

Выпишите на один большой лист бумаги все ваши дела, которые нужно сделать, задачи, которые нужно решить, проблемы, которые висят над головой. По мере возможности группируйте их в кучки по смыслу, но не слишком этим озадачивайтесь. Главное - вспомнить и выписать максимум того, что нужно сделать.

На том же или отдельном листе нарисуйте предстоящий год (от настоящего момента). Это должна быть одна прямая линия с очень грубой разбивкой (по месяцам, самое большее - по неделям). Приблизительно отметьте на этой прямой важнейшие критические точки - события, или сроки, от которых сильно зависит результативность каких-то крупных задач.

Например: Стать отличником, все экзамены сдать на пять. Также отметьте те задачи, которые было бы удобнее всего сделать в определенное время. Не вдавайтесь слишком сильно в подробности, главное - представить себе ситуацию в целом.

Упражнение «Список дел на год»

Структурируйте список дел, выделите основные направления деятельности. Разбейте все дела на 7-8 основных областей - например, "Учеба", "Самообразование". Если на предыдущем шаге дела были достаточно хорошо сгруппированы, просто подпишите названия этих областей другим цветом. Если нет - можно переписать список, или просто установить для каждой области свой цвет и подчеркивать соответствующие дела этим цветом. Главное здесь - утрясти в голове образ деятельности, разбить его на такое количество элементов, которое может контролировать предсознание. Теперь вы будете более свободно ориентироваться в своей деятельности и меньше бояться ее необъятности.

Теперь ответьте себе на вопрос: "Зачем я хочу делать то, что я хочу делать?" Что для вас наиболее ценно и ради чего вы собираетесь решать те или иные задачи? Это могут быть учеба, материальный достаток, слава, служение, самосовершенствование... Здесь не важны четкие формулировки и ясная структура, главное - выразить словесно и закрепить на бумаге те базовые ценности, которыми вам хотелось бы руководствоваться в вашей деятельности. Выпишите их на отдельный лист, оставив место для основных направлений деятельности.

Теперь просмотрите ваш список дел, особенно крупных и сложных, и сопоставьте его со списком своих ценностей. Про каждую крупную задачу подумайте: хотите ли вы ее выполнить потому, что ее выполнение работает на ваши ценности, или она навязана вам обстоятельствами, другими людьми, вашим собственным недосмотром? Задавайте себе вопрос: "оно мне надо?" - и вычеркивайте лишнее, или думайте, как избавляться от навязанного. Параллельно с этим уточняйте формулировки основных направлений вашей деятельности. Когда это будет сделано, выпишите их на тот же лист, на котором находится список ценностей.

Далее, на всех этапах планирования своей деятельности, постоянно сверяйтесь с этим списком, уточняя ваши планы, а также дополняя и корректируя сам список.

Упражнение «Планирование дел на неделю»

Удобно изобразить неделю в виде одной прямой, разбитой на части дней (утро-день-вечер), особо важные дни можно разбить более детально - на часы.

Из годового планирования своих дел выпишите те, которые вы привязали к ближайшей неделе. Если есть необходимость, можно структурировать их более детально.

И на уровне недели, и на уровне дня старайтесь поставить важнейшие дела раньше менее важных. Лучше пусть будет сделано одно важное дело и не сделано одно неважное, чем оба будут сделаны кое-как или недоделаны.

Наконец, каждый день вечером просматривайте и уточняйте недельный план, и выписывайте на отдельную бумажку все дела на завтрашний день. При этом желательно распределить их по убыванию важности, и выполнять в том же порядке. Не жалейте на это нескольких минут - такая работа упорядочит дела в голове, и вы вовремя вспомните о нужном и сумеете отдать предпочтение важному.

Упражнение «Приоритетизированный список»

Приоритетизированный список представляет собой гибкий план. В этом случае задачи не имеют четкой привязки ко времени, что особенно важно, когда приходится работать в условиях непредсказуемости окружающей среды, но план диктует, в каком порядке их выполнять. Даже если вы не успеете сделать все, по крайней мере, вы сможете сделать самое важное.

По-настоящему важными и срочными могут быть только те дела, которые соотносятся с достижением поставленных вами целей. Обязательно планируйте «встречи с самим собой». Довольно часто забываются и откладываются важные, но несрочные задачи, которые, как правило, связаны со стратегическими целями. Зарезервируйте время для того, чтобы проанализировать, насколько Вы продвинулись в движении к своим целям и что необходимо изменить (Е. Киктева).

Для сортировки можно использовать принцип Парето. Вы просто берете весь перечень задач и оставляете только 20%. Находите какой угодно свой критерий и все лишнее вычеркиваете.

Упражнение «Гибкое планирование»

Когда у вас есть план, процесс становится осознанным. Вы понимаете, от чего можете отказаться, куда можно перенести ту или иную задачу. Вы осознаете возможные последствия ваших действий. Если у вас нет плана, вы не управляете ситуацией, у вас нет четкого представления о том, что является действительно важным, что необходимо сделать и к какому сроку. Вы просто теряете ориентиры.

Чтобы избежать поражений вам нужно:

План должен быть гибким и меняться в зависимости от того, как меняются обстоятельства. План – это инструмент для того, чтобы смотреть вперед, видеть будущее. Корректировка планов занимает не так много

4. Тренинг

.....

времени, и это совсем не сложно. План – это всего лишь гипотеза, он должен быть гибким.

Если вы ничего не планируете, вы не видите своих стратегических целей. Вы рискуете оказаться в ситуации, когда вам придется осознать, что драгоценное время ушло на пустяки и ерунду.

Упражнение «Самотивация»

Ключ к собственной мотивации можете подобрать только вы сами.

Управление своим временем не должно быть скучным. Подойдите к решению проблемы творчески – придумайте себе игру, назначьте награду за успешное выполнение дела или поставленной задачи.



Практическое занятие

Упражнение «Реклама»

1. Прочитайте 4 высказывания великих людей

а) *Пьянство есть упражнение в безумстве.*

Пифагор

б) *Пьянство не создает пороков, а только выставляет их напоказ. У спесивого растет чванство, у жестокого – свирепость, у завистливого – злость; всякий порок выходит на свободу.*

Л.Сенека

в) *Другие пороки притупляют разум, пьянство же разрушает его.*

М. Монтель

г) *Избавиться от пьянства человек не тогда, когда он будет лишен возможности пить, а тогда, когда он не станет пить, хотя бы перед ним стояло вино.*

Л.Н.Толстой

Как вы считаете, целесообразно ли разместить в качестве антирекламы одно из изречений на каждой бутылке спиртного? Если «да», то какое? Если «нет», то почему?

Упражнение «Покупка»

ПОСЧИТАЛ,

ПОДУМАЛ,

СКОПИЛ,

КУПИЛ

Вспомните, сколько стоит пачка сигарет, посчитайте, сколько денег вы на них тратите. Вы выкуриваете 1 пачку в день? потом вспомните те вещи,

**Иновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

которые очень хотите купить. за какое время сможете их приобрести, если бросите курить?

ЦЕНА ОДНОЙ ПАЧКИ – 70 ТЕНГЕ

1. сумма денег, потраченных за неделю: 490 тенге
2. сумма денег, потраченных за месяц: 2170 тенге
3. сумма денег, потраченных за год: 25550 тенге
4. сумма денег, потраченных за 3 года: ...тенге
5. сумма денег, потраченных за 5 лет: ...тенге



ТЕЛЕВИЗОР
МАГНИТОФОН
КОМПЬЮТЕР
ФОТОАППАРАТ
и т.д.



Тренинг «Конфликт - нераскрытая возможность»

Цели тренинга:

1. Раскрытие понятий “конфликт”, “сигналы конфликта”.
2. Определение причин возникающих конфликтов.
3. Осознание позитивных возможностей эффективного разрешения конфликта.

Упражнение «Ассоциации»

Сравните конфликт с каким-нибудь предметом: еда, животное, растение, человек и т.д. нарисуйте его.

Упражнение «Аргументы «за» и «против»

Задание в тетради

Написать «за» и «против» конфликта, почему?

«ЗА» КОНФЛИКТ	«ПРОТИВ» КОНФЛИКТА
1.	1.
2.	2.
3.	3.
и т.д.	и т.д.

Упражнение «Паутина конфликтов»

Процедура проведения. В центре доски пишется слово “конфликт” и очерчивается кругом. Учащимся предлагается назвать ассоциации, вызванные этим словом. Педагог записывает каждую ассоциацию, соединяя слова линией с основным кругом. Если дети называют ассоциации, относящиеся к уже названным, педагог соединяет их непосредственно с ними, а не с основным кругом. Продолжать необходимо до тех пор, пока у детей сохраняется интерес.

Обсуждение и анализ.

- Как мы можем определить “конфликт”?
- Что общего имеют определенные нами конфликты?
- Что вызывает конфликты?
- Что усугубляет их?
- Что предотвращает или разрешает конфликты?

Упражнение «Сигналы конфликта» (введение понятия)

Основной вопрос. Разрешение конфликта зависит во многом от уровня нашей бдительности, ибо он предваряется более или менее очевидными сигналами. Какими?

<i>Кризис</i>	Это “крайний предел”, который характеризуют ожесточенные споры, агрессивные действия, оскорбления и т.д.
<i>Напряжение</i>	Взаимоотношения с человеком становятся источником постоянного беспокойства. Состояние напряжения искажает наше восприятие другого человека и многих его действий. Наши взаимоотношения обременяются весом негативных установок и предвзятых мнений. Наши чувства по отношению к оппоненту значительно изменяются к худшему.
<i>Недоразумение</i>	Мы зачастую впадаем в недоразумения, делая неверные выводы из ситуации, чаще всего из-за недостаточно четкого выражения мыслей или отсутствия взаимопонимания.
<i>Инциденты</i>	Сигнал о том, что вы являетесь участником инцидента, несущего в себе зерно конфликта, обычно незначителен. Какая-то мелочь может вызвать временное волнение или раздражение, однако через несколько дней она нередко забывается. Но, накладываясь друг на друга, инциденты могут приводить к конфликту.
<i>Дискомфорт</i>	Это интуитивное ощущение, что что-то не так, хотя выразить его словами трудно. В данном случае к интуиции полезно прислушаться, более того, ее надо приветствовать.

Если вы научитесь распознавать сигналы дискомфорта и инцидентов и быстро реагировать на них, вы можете зачастую предотвратить возникновение напряжения, недоразумений и кризисов.

Варианты. Либо вы раздаете бумажки командам ключевые слова (Кризис, Напряжение, Недоразумение и т.д.) и дети рассматривают самостоятельно, либо сам педагог раскрывает эти понятия.

Разделение на группы.

Задание. Опишите ситуации, когда подобные сигналы возникали, но не были оценены вами по достоинству, упущены, приводили к возникновению конфликтных ситуаций.

Тренинг "Выиграть может каждый. Разрешение конфликтов"

Цель: Анализ стратегий поведения в конфликте с точки зрения их эффективности.

Ролевая игра «Сглаживание конфликтов»

Цель упражнения: отработка умений и навыков сглаживания конфликтов.

Ведущий рассказывает о важности такого умения как умение быстро и эффективно сглаживать конфликты; объявляет о том, что сейчас опытным путем стоит попытаться выяснить основные методы урегулирования конфликтов.

Участники разбиваются на тройки. На протяжении 5 минут каждая тройка придумывает сценарий, по которому двое участников представляют конфликтующие стороны (например, ссорящихся супругов), а третий - играет миротворца, арбитра.

На обсуждение ведущий выносит следующие вопросы:

- Какие методы сглаживания конфликтов были продемонстрированы?
- Какие, на ваш взгляд, интересные находки использовали участники во время игры?
- Как стоило повести себя тем участникам, кому не удалось сгладить конфликт?

Упражнение «Основание и Целе-сообразность»

Воспитанник в связи с любым душевным переживанием пишет на листочке отвечая на вопросы по цепочке:

Что ты делаешь?→*Есть ли ОСНОВАНИЯ так поступать?* (откуда растет данное действие. Есть ли для него почва, сколько причин для этого действия)→*ЦЕЛЕ-сообразно ли это делать?* (Куда растет данное действие, на что нацелено, ради чего совершается, как результат имеется в виду).

Упражнение «Спираль»

Можно подискутировать и обсудить с детьми «Виноват более тот, кто первый начал, или тот, кто последний продолжил?»

Упражнение «Мудрая дипломатия»

Как устанавливать и поддерживать добрые отношения? Приведите примеры из кинофильмов и истории (например, подарки, улыбка...)

Упражнение «Основы мирных отношений»

Продолжите список и перечислите правила, которые позволяют мирно решать те или иные спорные вопросы. Например,

- я не имею права повышать голос;
- ...

Упражнение «Цена улыбки» (по Д.Карнеги)

Выберите ту, которая подходит вам, и объясните, почему вы остановили выбор на этом выражении.

- Улыбка ничего не стоит, но много даёт.
- Улыбка обогащает тех, кто её получает, не обедняя при этом тех, кто ею одаряет.
- Улыбка длится мгновение, а в памяти остается порой навсегда.
- Улыбка создает счастье в доме, порождает атмосферу доброжелательности в деловых взаимоотношениях и служит паролем для друзей.
- Улыбка – вдохновение для уставших, дневной свет для тех, кто пал духом, солнечный луч для опечаленных, а также лучшее противоядие, созданное природой от неприятностей.



Тренинг «Делегирование полномочий»

Упражнение «Возможности»

«Если вы все делаете самостоятельно, а не поручаете другим, всегда будут упущены какие-то возможности». Что имела виду Смарт Дж.К. Какие дает возможности для менеджера и для самого сотрудника?

Упражнение «Прозрачность»

Если вы знаете, какой человек вам нужен, вы сможете максимально использовать возможности вашего сотрудника. Смарт Дж.К.

Какими путями можно узнать получше каждого сотрудника, его способностей, личностных характеристиках и т.д.?

Упражнение «Обязанности»

Как вы удостоверитесь, что обязанности распределены должным образом?

Упражнение «Инструкция»

При условии четких базовых правил контроля мы должны позволить сотрудникам работать с учетом получаемого при выполнении задачи опыта. Как сделать, чтобы инструкции были оправданными, а не конечным пунктом?

Упражнение «Задачи»

Менеджер должен поручать ответственность за управление задачей, а не только за ее исполнение. Как вы понимаете?

Упражнение «Не тот результат»

Почему при делегировании менеджер получает не то, что он хочет? С чем связано, назовите причины. И как можно получать те результаты, которые управленце желает?

Упражнение «Время»

«Менеджер выделяет столько времени, сколько достаточно для выполнения хорошей работы». Что имела в виду Смарт Дж.К. Сколько надо выделять времени исполняющему для выполнения задания?

Упражнение «Не тот курс»

Почему, независимо от того, насколько хорошо менеджер инструктировал своих сотрудников, все равно идет не так, как надо?

Упражнение «Контроль»

Почему без постоянного контроля всегда что-то идет не так?

Упражнение «Доверяй, но проверяй»

Система управления задачей строиться на принципе «доверяй, но проверяй», потому что в любой момент управленец может запросить сведения и проверить систему управления исполнителя.

Почему важно в управлении доверять, и все же проверять?

Ключевые слова: детальная информация, консультация, информация, привлечение исполнителей...

Упражнение «Вмешательство»

Когда нужно вмешаться в процесс, а когда остаться на стороне?

Упражнение «Обратная связь»

Для качественного корректирования менеджеру нужна обратная связь. Для чего она нужна? И как вы будете ее осуществлять?

Упражнение «Разочарование»

Почему когда задание управленца выполнено в точности, результат разочаровывает? С чем это связано, что при результатах управленец не удовлетворен конечным продуктом, услугой, результатом?

Упражнение «Бобовая похлебка»

Если применять ко всем без исключения одно и то же стимулирование – одинаковую прибавку к оплате, одинаковое одобрение или даже одинаковое количество вашего времени, уделяемое вашим сотрудникам, то какие будут конечные результаты?

Упражнение «Санкции»

Для эффективного управления важно использовать санкции при невыполнении задания. Продолжите, санкции должны:

Например, абсолютно ясно показывать, что было сделано не правильно и почему это было неправильно.

Упражнение «Оценка результатов»

Действительно ли необходимо официально оценивать работу сотрудника? К чему все эти хлопоты? Что это дает? Определите письменно положительные моменты связанных с оценкой результативности.



Тренинг «Миссия и ценности организации»

Упражнение «Приверженность к ценностям»

Напишите приверженность, каким ценностям должна следовать образовательная организация (школа, колледж, гимназия и т.д.)?

Какие чувства по отношению к школе вы хотели бы пробудить у клиентов (родители) и работников (учителей)?

Например, 3 главные ценности, вокруг которых строится процесс ценностного управления

1. работайте этично 2. работайте ответственно. 3. работайте прибыльно.

Упражнение «Мысли для Размышления»
(Кеннет Бланшар, Майкл О'Коннор)

- *Процесс ценностного управления приводится в действие не организациями, а людьми!*
- *Самое главное в жизни – решить, что в ней самое главное.*
- *В тот момент, когда человек принимает твердое решение, провидение тоже начинает действовать.*
- *Когда люди сплачивают энергию ради служения чему-то великому, проявляется все лучшее, что в них есть. И ценности, когда людям дается возможность «выбирать» их, могут быть этим «великим», стать главным «хозяином». Общие ценности служат основой для принятия решений.*
- *Истинный успех не в провозглашении наших ценностей, но в их последовательном претворении в повседневную жизнь.*
- *Организованные вокруг общих ценностей и объединенные общей миссией обыкновенные люди достигают необыкновенных результатов.*
- *Взаимопонимание достигается естественным образом, когда искренность в общении безопасна.*
- *Подход к людям «Смотри на поведение, а не на личность».*
- *Превращение желаемого в действительное – нескончаемый процесс.*
- *Ценностное управление – не очередная программа, а наш образ жизни.*
- *Значительные перемены в нашей жизни происходят именно тогда, когда мы начинаем видеть вещи в новом свете.*
- *Реальные перемены невозможны, пока они не произойдут внутри людей. Это должна быть перемена не в том, что люди видят, а в том, как они это воспринимают.*

Сказка «Лисица и козел»

Лисица упала в колодец и не могла выбраться оттуда. Козел, которому захотелось пить, подошел к колодцу, заметил в нем лисицу и спросил ее, хороша ли вода. Лисица, обрадовавшись счастливому случаю, начала расхваливать воду – уж так-то она хороша! – и звать козла вниз. Спрыгнул козел, ничего не чуя, кроме жажды; напился воды и стал с лисицей раздумывать, как им выбраться.

Тогда лисица и сказала, что у нее есть хорошая мысль, как спастись им обоим: «Ты обопрись передними ногами о стену да наклони рога, а я взбегу по твоей спине и вытащу тебя».

И это ее предложение принял козел с готовностью; а лисица вскочила ему на спину, оперлась на рога и так очутилась возле самого отверстия колодца: вылезла и пошла прочь. Стал козел ее бранить за то, что нарушила она их уговор; а лиса обернулась и молвила: «Эх ты!» будь у тебя столько ума в голове, сколько волос в бороде, то ты, прежде чем войти, подумал бы, как выйти.

Мораль. Так и умный человек не должен браться за дело, не подумав сначала, к чему оно приведет.

Размышления

Эта история помогает обсуждать реалистичность целей, успешное планирование, расстановку приоритетов и сотрудничество с другими ради достижения цели.

- *В каком смысле можно назвать «лисой» или «козлом» вас или кого-либо другого?*
- *Каким образом лиса и козел могли бы сотрудничать более продуктивно?*
- *Что символизирует колодец, манящий к себе ничего не подозревающего человека?*
- *Приходилось ли вам браться за какой-либо проект, не представляя себе, чем он может закончиться?*
- *Кто из сотрудников вашей организации может помочь вам выбраться из колодца?*
- *Кому вы сами можете помочь выбраться?*

Сказка «Неграмотный вор»

В нашей жизни часто наша самооценка занижена, а не завышена.

Говорят, давным-давно жил один вор. Однажды он украл очень красивое роскошное платье. Оно было сшито из самой превосходной ткани и украшено серебряными и золотыми пуговицами. Он продал платье перекупщику на рынке и вернулся к своим друзьям. Его лучший друг спросил, сколько денег он выручил за свою добычу.

- Сто серебряных слитков, - ответил вор.

- Ты что, отдал это превосходное платье за сто слитков серебра? – воскликнул друг.

- А что, разве есть цифры больше ста? – спросил вор.

Мораль. *Знаете ли вы реальную ценность того, что предлагаете? Будьте готовы просить настоящую цену!*

Размышления

- *Чем вы сами или кто-то из ваших знакомых похожи на неграмотного вора?*
- *Что можно назвать «прекрасным платьем», которое вам нужно продать?*
- *Знаете ли вы истинную ценность предлагаемого вами продукта или услуги?*
- *С чем можно ее сравнить?*
- *Возможно, вы в чем-то недооцениваете себя?*

Сказка «Паук»

Эта сказка показывает, какие проблемы могут возникнуть при создании империи!

Паук нашел прекрасное место для нового дома. Оно находилось под карнизом старого особняка и было хорошо укрыто от непогоды, но не от насекомых.

И паук стал плести паутину. Он хотел поскорее закончить работу и поэтому работал быстро, постоянно представляя себе, какая прекрасная еда скоро поймается в его сеть. Сначала паутинка была маленькой, потому что в первую очередь паук сплел для нее прочное основание. Потом он протянул расходящиеся лучи, а затем стал расширять сеть, сплетая замысловатые узоры из скрученных шелковых нитей. Скоро паутинка мерцала на солнце, и ее лучи тянулись во всех направлениях.

Когда стало смеркаться и начали слетаться насекомые, паук уже поджидал первую жертву. Он очень гордился своим прекрасным логовом. В

4. Тренинг

.....

этот вечер воздух наполнил сотни комаров и мошек, и многие из них застряли в паутине. Паук парализовывал свои жертвы ядом и тащил их в кладовую, расположенную с краю паутины. Давно у него не было такой добычи! За один вечер он поймал столько еды, сколько не смог бы съесть и за неделю.

Но паук оказался жадиной! Он заботился только о себе и не обращал никакого внимания на других пауков, которые поселились под карнизом гораздо раньше. Он специально сплел свою сеть поверх их сетей, чтобы перехватить насекомых. И другим паукам доставалось очень мало мошек. Сначала они пытались разорвать паутину наглеца, но тот быстро чинил ее и в отместку рвал их сети. Он боялся, что кто-то из его «конкурентов», окажется сильнее, и яростно защищал свою территорию.

Каждый раз, когда нужно было починить паутину, паук укреплял ее края и немного продлевал нити, постепенно занимая территорию других пауков. Скоро они сдались и ушли в другое место, оставив паука царить в одиночестве.

Но теперь паутина стала такой большой, что паку было очень трудно заботиться о ней. Каждый вечер в нее попадало двадцать-тридцать насекомых, и она уже не могла выдержать такой нагрузки. Нити стали обвисать и рваться. Стояла сухая и жаркая погода, и это тоже вредило паутине, потому что пыль прилипала к липким нитям, и паутина становилась слишком тяжелой.

Наконец, паутина порвалась, и ее было уже невозможно починить. Пауку пришлось оставить ее и начать все сначала в новом месте.

Мораль. *Будьте осторожны, когда ставите цели: легко стать заложником собственного успеха.*

Размышления

- Можете ли вы связать эту историю со своей или с другой организацией?
- Чем вы сами или кто-нибудь из ваших знакомых похожи на паука?
- Насколько хорошо продуманы ваши цели и чего вы хотите достичь?
- Не ставите ли вы перед собой слишком сложных целей?
- Если вы достигнете своих целей, то как будете удерживать достигнутое?
- Каким образом вы могли бы более продуктивно сотрудничать с другими?



Вопросы.

Проанализируйте сценарии тренингов. Каким принципам активного обучения они соответствуют?

Выберете несколько упражнений из сценариев тренингов и

.....
апробируйте их в учебном процессе.

Что такое рефлексия тренинга? Для чего она необходима?



Литература

29. *Татьяченко Д.В., Воронцов С.Г.* Проблемно-деловая игра - средство управления школой. - Курган, 1990. – 140 с.
30. *Борода В.С., Борода А.К.* Комплексное использование деловых игр и видеотренинга в управленческой подготовке руководителей и специалистов // Менеджмент в России и за рубежом. - М., 1998. - №4. - С.107-112.
31. Активные методы обучения в системе подготовки специалистов и руководителей. - В сб. науч. трудов / Под ред. *А.Жукова*. - Л.: ЛТЭИ, 1989. – 127 с.
32. *Драйден Г., Вос Д.* Революция в обучении: научить мир учиться по-новому / Пер. с англ. - М.: ООО «ПАРВИНЭ», 2003. - 672 с.
33. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности. - М., 1996.- 400 с.
34. Теория и практика аутогенной тренировки / Под ред. *В.С. Лобзина*. - 2-е изд. - Л., 1980. – 271 с.
35. *Садвакасова З.М., Зиябекова Б.Т., Мадалиева З.Б.* Тренинг в подготовке специалистов в вузе. – Алматы, 2006. – 1 часть. – 92 с. – 2 часть. - 176 с.

5. ПОРТФЕЛЬ ИННОВАЦИОННЫХ МЕТОДОВ И ФОРМ ОБУЧЕНИЯ

Инновационные методы обучения

В практической педагогической деятельности можно применять на занятии следующие инновационные методы: метод мозгового штурма, фундаменталистский метод, кейс-стади метод, метод "грозди", метод кубика и др. Дадим их краткую характеристику в табличном виде (таблица 8 и 9), раскрыв содержание каждого метода.

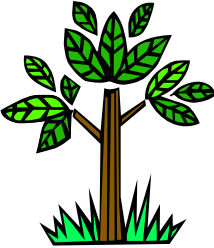
Таблица 8 - Методы обучения в подготовке будущих специалистов

Методы 1	Содержание 2	Умения 3
«Мозговой штурм» или «брейн-торминг»	<p>Метод коллективного обсуждения, поиск решения в котором осуществляется путем свободного выражения мнения всех участников.</p> <p><i>Преподаватель:</i> 1. Выбирает тему дискуссии.</p> <p>2. Перед студентами ставит задачу и рассказывает о <i>правилах мозгового штурма:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - цель «штурма» - предложить наибольшее количество вариантов решения задачи; - заставьте работать свое воображение; не отвергайте никакую идею лишь потому, что она противоречит общепринятому мнению; - развивайте идеи других участников; - не пытайтесь дать оценку предложенным идеям - этим Вы займетесь немного позже. <p>3. Преподаватель назначает секретаря, который будет записывать все возникающие идеи.</p> <p>4. Объявляется перерыв. После перерыва участники группируют и развивают идеи, высказанные во время первого этапа (список идей можно распечатать и раздать участникам). Рассортировав идеи по группам, участники приступают к их анализу, выбирая из большого числа лишь те, которые, по их мнению, могут помочь найти ответы на поставленные вопросы.</p> <p>5. Преподаватель подводит итоги дискуссии. Если мозговой штурм не принес желаемого результата, следует обсудить причины, неудачи.</p>	<p>Умения анализировать, высказывать, предлагать идеи, сотрудничать.</p>
Метод мозгового штурма	<p><i>Цель</i> - организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных путей решения проблем.</p>	<p>Умение концентрировать внимание</p>

Продолжение таблицы 8

1	2	3
(мозговой атаки)	<p>0 этап - Разминка: упражнение по быстрому поиску ответов. Вопрос должен быть из области близкой со сферой изучаемой проблемы. Важно задать быстрый темп, не давать оценки ответам, принимать его доброжелательно, поддерживать положительную реакцию аудитории.</p> <p>1 этап. Генерирование идей (на одном листочке пишется одна идея, предложение, фиксация мысли. Идеи могут быть фантастичные, плохо сформулированные, но разумные и ценные). Норма: за 10 мин - 30 идей.</p> <p>2 этап. Анализ и экспертиза идей (качественный этап, работа в малых группах).</p> <p>3 этап. Визуализация идей (схематизация, структурное представление).</p> <p>4 этап. Афишизация идей (публичное представление, доклад).</p> <p>5 этап. Составление единой концепции по наработкам малых групп.</p> <p>Правила:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Никто не может претендовать на исключительную роль, нет ни начальников, ни подчиненных - есть только ведущий и участники. 2. Запрет критики. 3. Любая идея встречается с одобрением. 4. Каждый имеет правило развивать идею другого. 5. Обязательная фиксация всего хода обсуждения (стенография, магнитофон). <p>Ведущий может быть "специалистом", "методологом" [36]</p>	<p>мыслительные усилия на решении конкретной задачи.</p> <p>Формирование опыта коллективной мыслительной деятельности; умение работать в малой группе</p>
Фундаменталистский метод	<p>Фундамент создается основаниями идей. Поэтому фундаменталистский подход состоит в поиске научных или иных могучих оснований исследуемой идеи. Это укрепляет уверенность в ее существовании, связывает с более сильными, утвердившимися идеями, мобилизует известные знания, укрепляет студентов в понимании совершенства идей. Основания выстраиваются в ходе процесса обоснования решений и действий. Уровни аргументации могут быть разными: содержательный, логический, коммуникативный.</p>	<p>Умения выражать, выдвигать идеи, аргументировать ответ</p>

Продолжение таблицы 8

1	2	3																		
<p>Метод "Сократический диалог"</p>	<p>Студенты формулируют управленческую проблему и разбирают альтернативные подходы. Студенты и преподаватель, стоя на разных позициях, уточняют в споре свои позиции. В ходе занятия преподаватель задает вопросы студентам и просит высказать свое отношение к управленческой проблеме (в сфере образования).</p>	<p>Умения отстаивать свою точку зрения, публично выступать, умение слушать, развитие мышления</p>																		
<p>Метод «дерево решений»</p> 	<p>Техника используется для рационализации процесса принятия решений в ситуации, когда невозможно дать простой однозначный ответ на поставленную задачу.</p> <p>Методика используется при анализе ситуации и помогает достичь полного понимания ее причин. Участники детально анализируют все возможные варианты решений и выписывают в колонки преимущества и недостатки каждого из них, последствия, которые они могут за собой повлечь. В ходе обсуждения участники заполняют таблицу:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Проблема</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Вариант 1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">преимущества</td> <td style="text-align: center;">недостатки</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="text-align: center;">Вариант 2</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">преимущества</td> <td style="text-align: center;">недостатки</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">_____</td> <td style="text-align: center;">_____</td> </tr> </table> <p>и т.д.</p> <p>1. Преподаватель ставит задачу для обсуждения.</p> <p>2. Участникам дается базовая информация по проблеме, исторические факты и т.д. (это может быть частью домашнего задания накануне обсуждения)</p> <p>3. Работа в микрогруппах. Каждой группе раздаются таблицы и фломастеры. Определяется время на выполнение задания (10- 20 мин.).</p>	Проблема		Вариант 1		преимущества	недостатки	_____	_____	_____	_____	Вариант 2		преимущества	недостатки	_____	_____	_____	_____	<p>Умения находить ошибки и упущения в логике рассуждений; проявлять готовность к пересмотру своих суждений и изменению образа действий в свете убедительных аргументов в пользу такого пересмотра.</p>
Проблема																				
Вариант 1																				
преимущества	недостатки																			
_____	_____																			
_____	_____																			
Вариант 2																				
преимущества	недостатки																			
_____	_____																			
_____	_____																			


Продолжение таблицы 8

1	2	3
	<p>4. Работая в группах, студенты заполняют таблицу, записывая в колонки преимущества и недостатки каждого варианта, и принимают решение по проблеме.</p> <p>5. Представители каждой группы рассказывают о результатах. Преподаватель может сравнить полученные результаты, рассказать, почему в том или ином случае группы приняли одинаковые или различные решения, ответить на вопросы студентов.</p>	
<p>Метод "грозди"</p>	<p>Для определения проблемы и задач исследования можно рисовать к ним иллюстрации (это могут быть схемы, диаграммы, графики, таблицы), позволяющие наглядно представить проблему и расширяющие возможности выработки модели исследования или метода решения.</p> <p>Например, всю имеющую информацию о проблеме можно представить в виде древовидной схемы. Метод «грозди» позволяет передвигаться от одного понятия к другому понятию. В древовидной структуре можно добавлять в любом месте новые идеи. Наличие центральной идеи (понятия) создает стержень, вокруг которого удерживаются мысли, а ветвистая структура позволяет им свободно распространяться и развиваться. В результате понятия выделяются четко, оставаясь связанными между собой. Поскольку линии логически связаны между собой, поэтому, бросив взгляд, можно установить относительную важность каждой из них.</p> <p>Такой структурно-логический метод способствует тщательной формулировке задачи, а так же позволяет планировать и оценивать варианты решения. Появляется объемное видение проблемы, как прямых данных, так и косвенных.</p> <p>В целом сам метод и иллюстрации позволяют полностью охватить проблему, знания и способствуют гибкости мышления.</p>	<p>Умения строить таблицы, схемы, иллюстративно выделять главное, умение видеть целиком и по частям</p>


Продолжение таблицы 8

1	2	3
Метод «635»	Студенты по 6 человек предлагают 3 идеи в течение 5 минут. Идеи представляют в письменной форме (могут быть представлены в виде схем и рисунков).	Умения генерировать и развивать идеи, представлять их визуально и излагать материал
Метод «515»	Преподаватель предлагает студентам проблему. Необходимо в течение 5 минут письменно выдвинуть 15 идей.	Умение находить выход из сложившейся ситуации
Кейс-стади-обучение с использованием конкретных учебных ситуаций	<p>1 этап. Изучив текст с описанием ситуации, обучающийся должен самостоятельно попытаться выяснить суть проблемы, определить собственную позицию в оценке ситуации, продумать ответы на вопросы и найти конкретные пути решения проблемы.</p> <p>2 этап. Работа в малой группе. Студенты в небольших группах (4-6 человек) обмениваются мнениями по кругу проблем, составляющих основу кейса, и методами диалога и поиска консенсуса приходят к единому решению. На этом этапе возможны «брейсторминг», диалог и полилог, дискуссия, спор.</p> <p>3 этап. Общегрупповое обсуждение проводится под руководством преподавателя. Каждая группа высказывает свою точку зрения по кругу проблем, изложенных в ситуации.</p> <p>Особенностью обсуждения является то, что преподаватель не дает качественной оценки ответов, любое высказывание воспринимается как допустимое (возможное).</p>	Учит анализировать и систематизировать информацию; умение выступать, дискутировать, обосновывать свою точку зрения.
Метод проекта	<p>1 этап. Подготовка проекта. Определение темы и цели. Студенты обсуждают предмет вместе с преподавателем, получают консультацию, устанавливают задачи. Преподаватель раскрывает перспективы исследования, мотивирует, консультирует.</p> <p>2 этап. Планирование. Определение источников информации, способов сбора и анализа информации, формы отчета, критериев оценки</p>	Исследовательские умения; умения разрабатывать развивающие проекты.

Продолжение таблицы 8

1	2	3
	<p>результатов и процесса, распределение ролей (информатор, исследователь, секретарь, редактор, докладчик, референт, эксперт и т.д.). Студенты вырабатывают план действий согласно задачам. Преподаватель корректирует, предлагает идеи, помогает прогнозировать результат.</p> <p>3 этап. Исследование. Сбор информации, решение поставленных задач. Инструментарий: интервью, опрос, наблюдение, эксперимент, работа со справочной литературой и т.д. Студенты выполняют исследование, решая промежуточные задачи. Преподаватель наблюдает, помогает (в случае необходимости), консультирует.</p> <p>4 этап. Обобщение результатов исследования. Анализ информации, структурирование, формулирование выводов.</p> <p>5 этап. Отчет. Представление результатов: письменный отчет, устный доклад, содоклады, реферат, курсовая работа, стендовый материал, видеоматериал, книга, методическое пособие. Студенты отчитываются, докладывают о результатах исследования. Преподаватель с магистрантами совместно с экспертами слушает, задает вопросы, корректирует.</p> <p>6 этап. Завершающий. Оценка результатов учебного процесса. Студенты участвуют в оценке. Преподаватель оценивает работу студентов с учетом мнения участников проекта, мотивирует к дальнейшим исследованиям.</p>	
<p>Метод кубика - это обучающая стратегия, которая содействует взгляду на тему с различных точек зрения</p>	<p>Готовится заранее из бумаги кубик с надписями на каждой стороне:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опишите, 2. Сравните, 3. Ассоциируйте, 4. Проанализируйте, 5. Предложите, 6. Аргументируйте "за" и "против". <p><u>Опишите.</u> Взгляните на объект ближе (возможно, только мысленно) и опишите, что Вы видите. Цвет, формы, размер и т.д. Как это выглядит?</p> 	<p>Умение анализировать материал, искать ассоциации</p>


Продолжение таблицы 8

1	2	3				
	<p><u>Сравните.</u> На что это похоже и чем отличается? <u>Ассоциируйте.</u> Что приходит Вам на ум, когда Вы слышите это слово? Подумайте и посмотрите, какие ассоциации у Вас возникнут. <u>Проанализируйте.</u> Для чего это? Скажите, как это сделано? (Вы не обязательно должны это знать, просто предложите). <u>Предложите.</u> Как Вы можете это использовать? Скажите, что можно с ним сделать? Предложите рекомендации. <u>Аргументируйте «за» и «против».</u> Хорошо это или плохо? Почему? Используйте любые виды аргументов, какие Вы хотите, - логические или смешные, или нечто среднее.</p> <p><u>В заключении занятия.</u> Упражнение "Обратная связь". 1.Что было наиболее важным? 2.Что нового было в этом для меня? Что я чувствую по отношению...?</p>					
<p>Метод «Цепочка»</p> 	<p>Студентам дается задание раскрыть проблему по следующим вопросам, отвечая по <i>цепочке</i>: «Кто?», «Что?», «Где?», «Когда?», «Как?», «Зачем?», «Почему?»</p> <p>В зависимости от темы преподаватель варьирует, добавляет вопросы самостоятельно.</p>	<p>Умение описывать ситуацию, умение мобилизации, умения выделять главное, выступать и др.</p>				
<p>Метод "SWOT-анализа"-предназначен для анализа и формирования направлений развития</p>	<p>Для решения любой проблемы, задачи, можно воспользоваться "SWOT-таблицей"</p> <table border="1" data-bbox="406 1518 1120 2027"> <tr> <td data-bbox="406 1518 758 1736"> <p>"S" Сильные стороны (ресурсы, которые могут помочь в решении проблемы)</p> </td> <td data-bbox="758 1518 1120 1736"> <p>"W" Слабые стороны (помехи в решении проблемы)</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="406 1736 758 2027"> <p>"O" Возможности (информация о возможностях, которые принесут решение проблемы - новые связи, новые ресурсы)</p> </td> <td data-bbox="758 1736 1120 2027"> <p>"Т" Угрозы (которые может принести нерешенная проблема)</p> </td> </tr> </table>	<p>"S" Сильные стороны (ресурсы, которые могут помочь в решении проблемы)</p>	<p>"W" Слабые стороны (помехи в решении проблемы)</p>	<p>"O" Возможности (информация о возможностях, которые принесут решение проблемы - новые связи, новые ресурсы)</p>	<p>"Т" Угрозы (которые может принести нерешенная проблема)</p>	<p>Умение анализировать и прогнозировать развитие</p>
<p>"S" Сильные стороны (ресурсы, которые могут помочь в решении проблемы)</p>	<p>"W" Слабые стороны (помехи в решении проблемы)</p>					
<p>"O" Возможности (информация о возможностях, которые принесут решение проблемы - новые связи, новые ресурсы)</p>	<p>"Т" Угрозы (которые может принести нерешенная проблема)</p>					

Продолжение таблицы 8

1	2	3
	<p>1 этап. Анализ ситуации (по схеме): а) ранжирование круга проблем, б) решение проблем (близких и далеких, срочных и важных).</p> <p>2 этап. Участники в решении проблемы (кто входит, прямые, косвенные участники).</p> <p>3 этап. Все участники собираются, ведут диалог, приходят к общему решению.</p>	
<p>Метод «Хокку» (5-7 минут) (японская форма стихосложения, для выражения своих мыслей, душевных переживаний и проблем)</p>	<p>Писать стихи умеют не все, но все могут их использовать для развития своего ума! Хотите, чтобы ваш ум был гибким? Попробуйте прямо сейчас!</p> <p><i>Напишем хокку. Здесь необходимо пронципальность и умение выделить самое важное. Хокку – это трехстишие. В каждой строчке от 1 до 3 слов (в идеальном случае все хокку состоит из 17 слогов). Рифма не обязательна.</i></p> <p>Пример. Не могу - Не запланировано, А нужно. С помощью хокку Вы можете описать свое душевное состояние, свои чувства, насущную проблему. Написание хокку прививает вкус к размышлениям, которые в свою очередь, обостряют Ваш ум.</p>	<p>Умения размышлять и "оформлять свои речи"</p>
<p>Метод «И.Д.Е.А.Л.» (40-60 минут) (америк. психолог Брэнсфорд, идеальный метод решения проблем).</p>	<p>Каждая буква - это шаг, который нужно сделать, чтобы повысить вероятность выхода из трудной ситуации. Сделайте эти шаги прямо сейчас!</p> <p>1.Сформулируйте проблему (цель)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>2.Сформулируйте свою проблему в виде вопросов, начинающихся со слов «Как?». В формулировке должна отсутствовать частица НЕ и обязательно присутствовать местоимение «Я».</p> <p>Например, формулировка «Как я могу организовать свое занятие интересно?»</p> <p>КАК _____ ?</p> <p>КАК _____ ?</p>	<p>Умение анализировать материал, умение выделять главное</p>

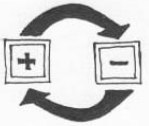
Продолжение таблицы 8

1	2	3
	<p>КАК _____ ? Выберите наиболее точный вариант!!! 3. Найдите как можно больше способов решения проблемы (10 минут). Не отвлекаясь, записывайте ВСЕ пришедшие в голову варианты ее решения, включая самые безумные. Запретите себе критиковать себя и говорить: «Я больше ничего не придумаю», «Других способов нет» и т.д. Вы должны придумывать все новые и новые варианты, пока не истечет указанное время. Если хотите, можете подключить к этому делу близких.</p> <hr/> <p>4. Есть ли какие-нибудь «сильные» решения? Отметьте в своем списке «галочкой» те способы, которые хоть в какой-то степени могут быть осуществимы. Сколько их? Но не критикуйте.</p>	
<p>Метод "Займите позицию"</p> 	<p><i>Цель</i> - обсуждение спорного вопроса в аудитории. Можно использовать для демонстрации различных подходов к обсуждаемой проблеме и ее решению, позволяет студентам высказаться, ясно формулировать свою точку зрения, уметь выдвигать и определять аргументы, умении общаться. Может быть использован в конце занятия для закрепления материала или для оценки усвоения материала [36].</p> <p>1. Вывесить в противоположных углах аудитории два плаката "Согласен" и "Не согласен". Плакаты должны выражать полярные точки зрения по какой-либо проблеме, вопросу. Например: "«Нет» цензуре в средствах массовой информации!" или "Цензура в СМИ!"; "«Нет» - оплачиваемому детскому труду в школе" или "«Да» - повсеместному внедрению детского труда в средней школе!", "«Да» изучению педагогики для всех специальностей" или "Педагогика только для педагогов!" и др.</p>	<p>Умение четко определять свою позицию, умение аргументировать ее, умение отстаивать свою точку зрения, умение вести диалог. Умение слушать собеседника и др.</p>

Продолжение таблицы 8

1	2	3
	<p>2. Предложите участникам встать около того плаката, который соответствует его точке зрения.</p> <p>3. Попросите участников (каждому отдельно) обосновать свою точку зрения. Можно либо переходить от одной группы к другой и охватить всех участников, либо дать высказаться каждому в одной группе, записав их аргументы на доске, и предложить каждому во второй группе поочередно высказать свои контраргументы, а также предложить участникам самим резюмировать их высказывания.</p> <p>4. После обсуждения спросите, есть ли среди участников те, кто изменил свое мнение и хочет перейти из одной группы в другую. Почему?</p> <p>Предложите участникам противоположных сторон назвать наиболее убедительный довод другой стороны</p>	
<p>Метод «Коллаж»</p>	<p>1. Выбирается тема.</p> <p>2. Предлагается заранее принести вырезки из газет и журналов с яркими картинками (дополнительно ножницы, клей и ватман), касающиеся этой темы.</p> <p>3. Студентам предлагается выразить тему содержания с помощью наклеенных картинок на ватмане. Условие: без слов, по желанию студенты наклеивают на ватман картинки.</p> <p>4. После окончания работы, рассказать, как они понимают понятие, например, «дружба» (или отвечают другие команды, какое содержание они видят на ватмане).</p>	<p>Умение размышлять, умение понимать, искать ассоциации, умение выступать, умение выражать смысл, выделять главное и др.</p>
<p>Метод ПРИЗМА (сосредоточенное задавание вопросов)</p>	<p>Восемь ключевых вопросов для настоящего обучения:</p> <p>ФОРМА: на что это похоже?</p> <p>ФУНКЦИИ: как это работает?</p> <p>ПРИЧИННОСТЬ: почему оно такое?</p> <p>ИЗМЕНЕНИЯ: как оно изменяется?</p> <p>СВЯЗИ: как оно связано с другими вещами?</p> <p>ПЕРСПЕКТИВА: каковы другие точки зрения?</p>	<p>Развивает воображение, мышление, формирует умения сравнивать, делегировать</p>

Продолжение таблицы 8

1	2	3
	<p>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: какова наша ответственность? РАЗМЫШЛЕНИЕ: откуда мы это мы знаем?</p>	<p>ответственность, формирует толерантность – принятие других точек зрения</p>
<p>1000% открытие и усовершенствование</p>	<p>Что Вы можете делать в 10 раз быстрее, лучше, дешевле других?</p>	<p>Умение проектировать идеи, умение самооценки личности</p>
<p>Метод МПИ (Эдвард де Боно)</p> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Начертите 3 отдельные колонки, озаглавленные «плюсы», «минусы», «интересно». 2. Выпишите все факторы, которые вы отнесете к «+», «-», и после все соображения и вопросы, которые вы считаете интересными. 	<p>Умение анализировать, выделять главное</p>
<p>Метод УВФ (Эдвард де Боно)</p>	<p>Аббревиатура «Учти все факторы».</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбирается проблема. 2. Предлагается записать все, что пришло в голову сразу. 3. Подумать и поискать новые факторы. 	<p>Всестороннее видение проблемы, поиск инноваций</p>
<p>Метод АВВ (Эдвард де Боно)</p>	<p>Аббревиатура «Альтернатива, возможности, варианты».</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Выбирается проблема. Рассматриваются <i>традиционные решения</i>. 2. Предлагаются альтернативные варианты решения. 3. Определяются возможности реализации решения. 4. Предлагаются оптимальные варианты решения. 	<p>Всестороннее видение проблемы, комплексное решение проблемы</p>
<p>Метод РиП (Эдвард де Боно)</p>	<p>Аббревиатура «Результаты и последствия».</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Рассматриваются полученные результаты (конечный продукт). 2. Прогнозируются последствия при практическом применении. 	<p>Умение видеть – прогнозировать последствия принятых решений</p>

Продолжение таблицы 8

1	2	3
<p>Метод ККИ</p>	<p>Аббревиатура «Количество. Качество. Идея»</p> <p><i>11.Количество.</i> Предлагается максимальное количество идей разрешения проблемы.</p> <p><i>12.Качество.</i> Выбираются наиболее содержательные, качественно проработанные.</p> <p><i>13.Идея.</i> Выбирается наиболее оптимальная, реальная, оригинальная, качественно проработанная идея.</p>	<p>Умение принимать решения, умения отбирать наиболее оптимальное решение, умения интегрировать знания и опираться на практический опыт</p>
<p>Метод «Эврика» (Дон Коберг и</p>	<p><i>Для стимулирования инновации использовать слова:</i> умножать, делить, уничтожать, подчинять, инвертировать, отделять, переставлять, унифицировать, искривлять, вращать, выравнивать, сдавливать, дополнять,</p>	<p>Умение видеть предмет разносторонне</p>
<p>Джин Багнали)</p>	<p>погружать, замораживать, смягчать, взбивать, обходить, добавлять, вычитать, облегчать, повторять, утолщать, растягивать, отталкивать, защищать, выделять, интегрировать, символизировать, абстрагировать, рассекать.</p>	
<p>Мастерская (И.А. Мухина, В.А. Степихова)</p>	<p>Мастерская подразумевает самостоятельное добывание студентами предметных знаний и умений. Идея мастерской – создать условия студентам для индивидуальной, так и групповой работы. В процессе совместного обдумывания проблемы возможен переход на новый качественный уровень, что ведет к новому видению проблемы.</p> <p><i>Алгоритм проведения мастерской</i></p> <p>Фаза индукции. Постановка студентами проблемы. Предлагаемый для постановки проблемы материал (ключевые слова или слова, предметы, рисунки, какие-то физические явления, внутренние психические образы и т.п.) должен быть в зоне понимания студентов.</p> <p>Работа с материалом. Анализ материала. Студенты анализируя материал, выдвигают</p>	<p>Умение ставить проблемы, творчески искать ответы, развитие креативных умений. Развитие креативного мышления, воображения, памяти и мотивации.</p>

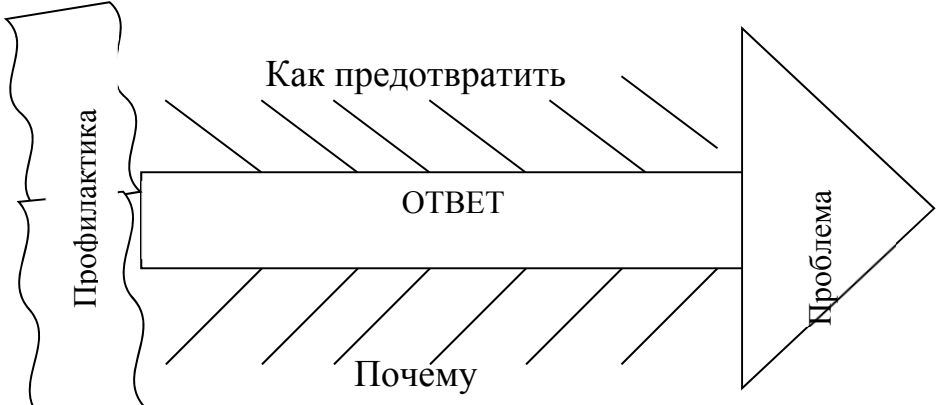
Продолжение таблицы 8

1	2	3
	<p>безумные идеи (приемы творчества, предлагаемые преподавателем для мотивации студентов, например, что было бы, если бы... и т.п.)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. работа индивидуально (или работа в малых группах); 2. обсуждение в малой группе (коррекция своей работы, дополнение, улучшение). На этом этапе студенты собирают в свою копилку «зерно» (положительные, уникальные идеи). <p>Социализация. Представление творческих работ. Студенты вывешивают работы на доске. Все свободно передвигаются, и идет общение, задают вопросы.</p>	
	<p>Основной принцип общения «нахождение успеха». Студенты находят в любой работе интересный, примечательный момент и сообщают автору работы. Отрицательные моменты не высказываются.</p> <p>Рефлексия. Высказывания о своих чувствах, ощущениях, которые у них возникли в процессе работы мастерской, а также чему новому научились на занятии [27].</p>	
<p>Метод «Вопрос-ответ»</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Группа делится на две (три) команды. 2. Команды готовят вопросы по определенной теме. 3. Задают вопросы другим командам, если команда с ответом затрудняется, то отвечает на вопрос та команда, которая задала вопрос. Если ни одна из команд не ответила на вопрос, отвечает на вопрос, раскрывает преподаватель. <p>Команда сама же оценивает ответ другой команды. Команда, набравшая наибольшее число баллов, побеждают.</p>	<p>Умение формулировать вопросы, слушать, и отвечать на поставленные вопросы.</p>
<p>Метод Дельфи 1</p>	<p>Сущность метода состоит в том, что каждый работает над какой-либо проблемой индивидуально, а в результате работы анализируются и оцениваются сообща, коллективно. Участники работы независимо друг от друга формулируют</p>	<p>Умение работать индивидуально, умение слушать,</p>

Окончание таблицы 8

1	2	3
	свое решение по данному вопросу, затем выносят его на обсуждение всего коллектива. На основе рассмотрения спорных мнений разрабатывается единый вариант решения данной проблемы.	анализировать, оценивать
Метод Дельфи 2	Анонимный письменный опрос участников рабочей группы относительно поставленной задачи и мнения предыдущего эксперта. Письменное обсуждение прерывается тогда, когда у экспертов исчерпаны новые идеи или достигнута общая точка зрения	

Таблица 9 – Описание инновационных методов обучения

Методы	Описание метода
1	2
Метод «Рыбья кость»	<p>Рисуется рыбья кость. Вписываются: в головной части – проблема, на ребрышках – «почему возникла» и «как предотвратить появление проблемы», в хвосте – профилактическая работа. Последний этап – выбрать наиболее оптимальное решение-ответ.</p>  <p><i>Например, тема «Девиантное поведение».</i> <u>Проблема:</u> девиантное поведение. <u>Почему:</u> пишем на полосках (косточках) почему, причины возникновения девиантного поведения. <u>Как предотвратить:</u> пишем коррекционные действия или меры по устранению девиантного поведения. <u>Хвост:</u> пишем на полосках (косточках) - профилактическую работу или как можно избежать в будущем девиантного поведения. <u>Ответ:</u> ... (можно один можно несколько)</p>

Продолжение таблицы 9

1	2	
Метод 8Д	Д0	Подготовка к процессу 8Д
	Д1	Создание команды
	Д2	Описание проблемы
	Д3	Разработка временных мер по изоляции проблемы от внешних и внутренних факторов до момента внедрения корректирующих действий
	Д4	Определение и верификация основных причин и точки выхода
	Д5	Выбор и верификация постоянных корректирующих действий
	Д6	Внедрение и валидация постоянных корректирующих действий
	Д7	Предотвращение повторного появления проблемы
	Д8	Признание вклада команды и отдельных людей
Метод мозаики (А. Ронзон, Гонзалес)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Распределение участников в команды. 2. Тема делится на части (6 частей), и каждая команда становится специалистом по своей части. 3. Обсуждение «кусочка мозаики». 4. Выступление и объединение всех вопросов. 	
Метод конструктивных правил	<p>Исследование проводится по указанному преподавателем алгоритму, который зависит от вида текста и поставленной задачи.</p> <p><i>Например</i>, алгоритм на занятии по литературе:</p> <ol style="list-style-type: none"> а) сформулировать особенности стиля былины; б) обнаружить орфограмму, правило, лежащее в основе текста; в) сформулировать языковые особенности стиля былины. 	
Метод эмпатии (вживания) [37]	<p>Метод опирается на эмпатию, означающую «<i>вчувствование</i>» человека в состояние другого объекта. Посредством чувственно-образных и мысленных представлений ученик пытается «<i>переселиться</i>» в изучаемый объект, почувствовать и познать его изнутри. <i>Например, приемы</i>: «Представьте себе, что вы ..., которое стоит перед вами...».</p> <p>В момент наилучшего «вживания» обучаемый задает вопросы объекту (себе), пытается на чувственном образе воспринять, понять, увидеть ответы. Порождающиеся при этом мысли, чувства, ощущения и есть эвристический образовательный продукт обучаемого, который затем может быть выражен в любой форме (устной, письменной, знаковой, двигательной, музыкальной или рисуночной форме).</p> <p><i>Например</i>, вопросы смыслового «вопрошания»: 1. Какова причина этого объекта, его происхождения? 2. Как он устроен, что происходит у него внутри? 3. Почему он такой, а не другой?</p>	

Продолжение таблицы 9

1	2
Метод придумывания	<p>Метод придумывания – это способ создания учащимися неизвестного ранее продукта в результате их определенных умственных действий. Метод реализуется при помощи следующих приемов:</p> <p>а) замещение качеств одного объекта качествами другого с целью создания нового объекта;</p> <p>б) отыскивание свойств объекта в иной среде;</p> <p>в) изменение элемента изучаемого объекта и описание свойств нового, измененного объекта.</p>
Метод синектики (Дж. Гордон)	<p>Метод синектики базируется на методе мозгового штурма (А.Ф.Осборн).</p> <p>Сбор как можно большего числа идей в результате освобождения участников обсуждения от инерции мышления и стереотипов.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Начинается штурм с разминки – быстрого поиска ответов на вопросы тренировочного характера. 2. Уточняется задача, напоминающая правила обсуждения. 3. Старт. Каждый высказывает идеи, дополняет, уточняет. <p>Эксперт фиксирует на доске выдвигаемые идеи.</p>
Метод «Мнимый больной»	<p>Преподаватель ставит проблему, но притворяется, что некомпетентен в этом вопросе, и предлагает высказать ответ на ту или иную проблему, а попозже включается в дискуссию и предлагает свой вариант ответа на решение этой проблемы.</p>
Метод «Творческая идея» Davis G.A. Roweton 1968	<p>Для стимулирования творческого мышления дается задание. Придумайте как можно больше вариантов, как изменить...</p> <ul style="list-style-type: none"> • прибавить или отнять что-нибудь; • изменить цвет; • изменить материал; • поменять местами части; • изменить форму; • изменить размер; • изменить внешний вид.
Метод «Список идей» Whiting C.S. 1958	<p>Есть ли другое применение? Есть ли новые пути использования? Можно ли использовать в измененном виде?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Можно ли адаптировать?</i> <ul style="list-style-type: none"> • На что это похоже? • На какие мысли это наводит? • Что скопировать? • Кому подражать?

Продолжение таблицы 9

1	2
	<p>2. <i>Как изменить?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Вывернуть на изнанку? • Изменить назначение, цвет? • Изменить движение, запах, форму? <p>3. <i>Увеличить?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Что прибавить? • Прордлить время работы? • Увеличить частоту? • Сделать толще оболочку? • Увеличить объем? • Добавить ингредиенты? • Удвоить? • Умножить? • Преувеличить? <p>4. <i>Уменьшить?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Что заменить? • Сжать? • Скопировать в миниатюре? • Сделать ниже? • Короче? • Легче? Пренебречь? Упростить? Разделить? Укрыть от глаз? <p>5. <i>Заменить?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Кем заменить? • Чем заменить? • Другой ингредиент? • Другой материал? • Другую процедуру? • Другую энергию? • Другое место? • Другой подход? • Другую интонацию голоса? <p>6. <i>Переставить?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Поменять местами компоненты? • В другом порядке? • В ином плане? • В другой последовательности?

Продолжение таблицы 9

1	2																																										
	<ul style="list-style-type: none"> • Поменять местами причину и следствие? • Изменить длину шага? • Изменить расписание? <p>7. <i>Сделать наоборот?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Поменять плюс на минус? • А как на счет оппонентов? • Сменить стиль на противоположный? • Сменить тон на противоположный? <p>8. <i>Совместить?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Как на счет смеси сплава, ассорти, ансамбля? • Совместить части? • Совместить предложения? • Совместить идеи? 																																										
<p>Метод «Список Парнса» Parnes S.J. 1967.</p>	<p>При поиске новых идей задавать следующие наводящие вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Каково искомое состояние объекта? 2. На каких людей и/или группы воздействовать? 3. Каковы необходимые затраты? 4. Применимые материальные ценности (материалы, оборудование и т.д.) 5. Существуют ли моральные или правовые ограничения? 6. Какие нематериальные стимулы следует учесть (мнения, отношения, чувства, ценностные ориентации)? 7. Не приведет ли это к новым задачам? 8. Какие могут возникнуть сложности в дальнейшем? 9. Что в таком случае потребуется? 10. Какими могут быть последствия, неудачи? 11. Каковы сроки? 																																										
<p>Метод «Связующий алгоритм» Crovitz H.F. 1970.</p>	<p>Алгоритм – это последовательность, руководство к решению проблемы, основанное на изменении связей между вещами. Если Вам нужно найти творческое решение, попытайтесь «связать» элементы разными способами.</p> <table border="1" data-bbox="395 1675 1393 1977"> <tr> <td>Об</td> <td>У</td> <td>Для</td> <td>Чье</td> <td>Вокруг</td> <td>К</td> </tr> <tr> <td>Поперек</td> <td>Из-за</td> <td>От</td> <td>Из</td> <td>До тех</td> <td>Под</td> </tr> <tr> <td>После</td> <td>Перед</td> <td>Если</td> <td>На</td> <td>пор</td> <td>Сверху</td> </tr> <tr> <td>Против</td> <td>Между</td> <td>В</td> <td>Напротив</td> <td>Затем</td> <td>Когда</td> </tr> <tr> <td>Среди</td> <td>На</td> <td>Рядом</td> <td>Или</td> <td>Хотя</td> <td>Где</td> </tr> <tr> <td>И</td> <td>Чем</td> <td>Не</td> <td>Снаружи</td> <td>Сквозь</td> <td>Пока</td> </tr> <tr> <td>Как</td> <td>Снизу</td> <td>Теперь</td> <td>Через</td> <td>До</td> <td>С</td> </tr> </table>	Об	У	Для	Чье	Вокруг	К	Поперек	Из-за	От	Из	До тех	Под	После	Перед	Если	На	пор	Сверху	Против	Между	В	Напротив	Затем	Когда	Среди	На	Рядом	Или	Хотя	Где	И	Чем	Не	Снаружи	Сквозь	Пока	Как	Снизу	Теперь	Через	До	С
Об	У	Для	Чье	Вокруг	К																																						
Поперек	Из-за	От	Из	До тех	Под																																						
После	Перед	Если	На	пор	Сверху																																						
Против	Между	В	Напротив	Затем	Когда																																						
Среди	На	Рядом	Или	Хотя	Где																																						
И	Чем	Не	Снаружи	Сквозь	Пока																																						
Как	Снизу	Теперь	Через	До	С																																						

Продолжение таблицы 9

1	2
Метод объективных оппонентов	Каждая группа (или ведущий) выбирает своего человека, который играет роль оппонента в другой группе, помогая ей критически взглянуть на предложенные идеи.
SPAN-метод	Каждый участник дает определенное количество баллов каждой из предложенных идей. Баллы выставляются в зависимости от степени важности идеи с точки зрения участника. Общее число баллов – 100. Этот метод хорошо использовать для маленькой группы - 4–7 человек.
Рейтинг	Участники дают 1, 2 и 3 место (соответственно 1, 2, 3 балла) идеям, которые представляются для них важными. Для дальнейшего обсуждения выбираются те, которые набрали большее количество голосов и меньшее количество баллов.
Филлипс 6*6.	<p>Метод, который можно хорошо использовать на конференциях.</p> <p>Для него необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Большая группа (30-100 человек). ▪ Дальнейшее продолжение работы всех участников и глубокое понимание обсуждаемой проблемы. ▪ Действительное сотрудничество и желание достичь консенсуса. ▪ Достаточно времени (от одного до восьми часов). <p>Сначала обсуждение идет в малых группах (6 человек), затем представители каждой группы продолжают дискуссию в новых группах по 6 человек и так далее. Если число участников 30, то процесс заканчивается быстро, большее число требует большего времени.</p>
Светофор (красные, желтые, зеленые карты)	<p>«Светофор» - это метод достижения консенсуса.</p> <p>Он характерен тем, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ подходит для легко управляемой группы (15-30 человек); ▪ быстро определит наименее спорные вопросы/темы; ▪ дает быструю обратную связь; ▪ быстро сортирует большое количество проблем; <p>Каждый участник получает карточки трех цветов и затем по сигналу ведущего просто голосует ими.</p> <p>Цвета означают:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Красный – нет, я не согласен. <p>Желтый – я могу жить с принятым решением и соглашаюсь поддержать его.</p>

Продолжение таблицы 9

1	2
	<p>▪ Зеленый – да, я согласен.</p> <p>После того, как наименее спорные проблемы отброшены, можно продолжить обсуждение более спорных любыми другими способами.</p>
Метод образного видения	<p>Эмоционально-образное исследование объекта.</p> <p>Например, глядя на горящую свечу, нарисовать в ней образы, описать на что она похожа. Образовательный продукт, как результат наблюдения обучаемых, выражается в словесной или графической образной форме [37].</p>
Метод символического видения	<p>Символ, как глубинный образ реальности, содержащий в себе ее смысл, может выступать средством наблюдения и познания этой реальности.</p> <p>Метод символического видения заключается в отыскании или построении учеником связей между объектом и его символом. <i>Например</i>, спираль – символ бесконечности; голубь – символ мира и т.д.</p>
Метод эвристических вопросов (Квинтилиан - педагог, оратор)	<p>Для отыскания сведений о каком-либо событии или объекте задаются 7 ключевых вопросов: Кто? Что? Зачем? Где? Чем? Когда? Как? Когда?</p> <p>Можно использовать парные сочетания вопросов, которые порождают новый вопрос, например, Как? Когда? Ответы на данные вопросы и их всевозможные сочетания порождают необычные идеи и решения относительно исследуемого объекта [37].</p>
Метод сравнения аналогов	<p>Применяется для сравнения версий с культурно-историческими аналогами, которые формулировали великие ученые, философы, при сравнении различных аналогов между собой.</p>
Метод эвристического исследования	<p>Выбирается объект исследования – природный, культурный, научный, словесный, знаковый или иной.</p> <p>Учащимся предлагается исследовать заданный объект по следующему плану: цель исследования → план работы → факты об объекте → опыты, рисунки опытов, новые факты → возникшие вопросы и проблемы → версии ответов, гипотезы → рефлексивные суждения, осознанные способы деятельности и результаты → выводы.</p>
Метод гипотезы	<p>Учащимся предлагается сконструировать версии ответов на поставленный учителем вопрос или проблему. Метод гипотезы развивается при решении прогностических задач, например, «что</p>

Продолжение таблицы 9

1	2
	будет, если...». Метод путешествие в будущее эффективен в Любой образовательной области, как способ развития навыков предвидения, прогнозирования, гипотетичности.
Жетон-ный метод	<p>Готовятся три разноцветные фишки: <i>Зеленая фишка</i> – творческая идея; <i>Желтая фишка</i> – имеется связь теории с практикой и научными достоверными фактами; <i>Оранжевая фишка</i> – идея интересная, но надо еще подумать и доработать.</p> <p>Обучаемым дается проблема и предлагается выдвинуть идеи, за идею в зависимости от ответа выдается та или иная фишка. Победитель тот, у кого много фишек. А главный призер – тот, у кого много зеленых фишек, - и получает грамоту “Гений”.</p>
Метод придумывания	<p><u>Приемы реализации:</u> 1. <i>Замещение</i> качества одного объекта качествами другого с целью <i>создания нового</i> объекта. 2. Отыскивание свойств объекта в иной среде. 3. Изменение элемента изучаемого объекта и описание свойств нового, измененного объекта [37].</p>
Метод «Если бы...»	Учащимся предлагается составить описание или нарисовать картину о том, что произойдет, если в мире что-либо изменится. Например, все люди переселятся на луну; хищники станут травоядными [37].
Метод гиперболизации	<p><i>Увеличивается или уменьшается</i> объект познания, его отдельные части или качества. Стартовый эффект подобным воображениям могут придать «Рекорды Гиннеса», находящиеся на грани выхода из реальности в фантазию [37].</p>
Метод морфологического ящика (Ф. Цветики)	<p>Или метод многомерных матриц. Нахождение новых, неожиданных и оригинальных идей путем <i>составления различных комбинаций известных и неизвестных</i> элементов. Анализ признаков и связей, получаемых из различных комбинаций элементов (устройств, процессов, идей) применяется как для выявления проблем, так и для поиска новых идей [37].</p>
Метод радуги	<p>Радуга имеет семь цветов, и каждый цвет нужно раскрыть: <i>красный цвет</i> - концепции, точки зрения, подходы; <i>оранжевый цвет</i> – отношение к различным подходам, концепциям и т.д.; <i>желтый цвет</i> – желание изменить, поменять, внести, переставить и т.д.;</p>

Продолжение таблицы 9

1	2
Метод радуги	<p><i>зеленый цвет</i> – значимая идея, какое имеет значение, выявить закон, закономерность;</p> <p><i>голубой цвет</i> – где можно применить, в каких сферах;</p> <p><i>синий цвет</i> – сильные и слабые стороны предложенной идеи, концепции и т.д.;</p> <p><i>фиолетовый цвет</i> – функции, фактическое применение, формы проведения, формирование...</p>
Метод Морита	<p>Решение проблемы решается с помощью приема цепочки. Преподаватель начинает решение проблемы и группа фронтально по желанию добавляет идеи по ее решению.</p>
Метод автомобиля	<p>Метод автомобиля можно отнести к разновидности метода мозговой атаки, потому что:</p> <ul style="list-style-type: none"> - происходит психологическая активизация творческой деятельности студентов; - создаются и предлагаются новые идеи путем сотрудничества группы студентов, заинтересованных в высоких баллах. <p>Учеными было доказано, что при индивидуальной работе опытные специалисты обычно за 15-30 минут генерируют и высказывают не более 10-20 идей, а при коллективной работе (при соблюдении определенных правил) группа за то же время генерирует 50-150 разных идей.</p> <p>Суть метода – проекция строения автомобиля, выделение его частей (запчастей) на изучаемый материал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Что является двигателем? - Что тормозом? - Что ключом? - Что рулем? - Что несущей частью – каркас и колеса? - Что салоном автомобиля? - Что багажом? <p>и т.д.</p> <p><i>Приведем пример</i> использования данного метода магистранткой 2 курса КазНУ им.аль-Фараби М. Книсариной (2007 г.).</p> <p>Студенческая группа для эффективной работы была поделена на 4 команды, перед которыми после пояснения правил творческого задания были поставлены следующие задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) назвать команду;



Продолжение таблицы 9

1	2																																				
	<p>2) в течение 5 минут определить из истории педагогики Древнего Китая, Древней Индии и Древнего Египта важные на их взгляд идеи или факты, соответствующие функциям деталей автомобиля.</p> <p>3) написанные на стикерах и в таблицах ответы, защитить перед аудиторией с аргументацией.</p> <p>Хотя метод является не апробированным ранее, на удивление, студенты справились с поставленной задачей прекрасно. Здесь сыграл психологический эффект, положенный в основу данного метода. Психологи считают, что во время сеанса мозговой атаки происходит как бы цепная реакция возникновения идей, приводящая к интеллектуальному взрыву. Вот презентации групп.</p> <p>1-я команда - «Samgi» (4 студента) выделила следующие идеи:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Детали - компоненты</th> <th style="text-align: center;">Древний Египет</th> <th style="text-align: center;">Древняя Индия</th> <th style="text-align: center;">Древний Китай</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Руль управления</td> <td style="text-align: center;">Авторитет отца, преемственность профессии</td> <td style="text-align: center;">Религиозная идеология</td> <td style="text-align: center;">конфуцианство</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Мотор</td> <td style="text-align: center;">Принуждение к обучению</td> <td style="text-align: center;">Осознание необходимости образования</td> <td style="text-align: center;">Ценности познания</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Колеса</td> <td style="text-align: center;">Семья</td> <td style="text-align: center;">Касты</td> <td style="text-align: center;">Ученые</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Тормоз</td> <td style="text-align: center;">Насилие, физические побои</td> <td style="text-align: center;">Деление на касты, привилегированный слой населения</td> <td style="text-align: center;">Суеверие населения</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Салон</td> <td style="text-align: center;">Нравственное воспитание учеников</td> <td style="text-align: center;">Брахманы, вайшьи, шудры, кшатрии</td> <td style="text-align: center;">Труды великих ученых</td> </tr> </tbody> </table> <p>2-я команда - «Мерседес» (4 студента)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Детали - компоненты</th> <th style="text-align: center;">Древний Египет</th> <th style="text-align: center;">Древняя Индия</th> <th style="text-align: center;">Древний Китай</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">Руль управления</td> <td style="text-align: center;">Нравственное воспитание</td> <td style="text-align: center;">Семейные отношения</td> <td style="text-align: center;">Конфуций</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Мотор</td> <td style="text-align: center;">Преемственность</td> <td style="text-align: center;">Религия</td> <td style="text-align: center;">Демократия</td> </tr> </tbody> </table>	Детали - компоненты	Древний Египет	Древняя Индия	Древний Китай	Руль управления	Авторитет отца, преемственность профессии	Религиозная идеология	конфуцианство	Мотор	Принуждение к обучению	Осознание необходимости образования	Ценности познания	Колеса	Семья	Касты	Ученые	Тормоз	Насилие, физические побои	Деление на касты, привилегированный слой населения	Суеверие населения	Салон	Нравственное воспитание учеников	Брахманы, вайшьи, шудры, кшатрии	Труды великих ученых	Детали - компоненты	Древний Египет	Древняя Индия	Древний Китай	Руль управления	Нравственное воспитание	Семейные отношения	Конфуций	Мотор	Преемственность	Религия	Демократия
Детали - компоненты	Древний Египет	Древняя Индия	Древний Китай																																		
Руль управления	Авторитет отца, преемственность профессии	Религиозная идеология	конфуцианство																																		
Мотор	Принуждение к обучению	Осознание необходимости образования	Ценности познания																																		
Колеса	Семья	Касты	Ученые																																		
Тормоз	Насилие, физические побои	Деление на касты, привилегированный слой населения	Суеверие населения																																		
Салон	Нравственное воспитание учеников	Брахманы, вайшьи, шудры, кшатрии	Труды великих ученых																																		
Детали - компоненты	Древний Египет	Древняя Индия	Древний Китай																																		
Руль управления	Нравственное воспитание	Семейные отношения	Конфуций																																		
Мотор	Преемственность	Религия	Демократия																																		

Продолжение таблицы 9

1	2			
	Колеса	Заучивание нравственных канонов	Математика, астрономия, поэзия, литература	Самостоятельность в овладении знаниями
	Тормоз	Насилие в обучении	Деление на касты	Сложность изучения
	Выхлопная труба	Неполнота в обучении	Малый охват населения в обучении	Деление на 6 искусств
	3-я команда - «Bugatti» (5 студентов)			
	Детали - компоненты	Древний Египет	Древняя Индия	Древний Китай
	Руль управления	Жрец	ГУРУ	Отец
	Мотор	Повиновение	Буддизм	Конфуцианство
	Колеса	Нравственное воспитание	Идея	Традиции
	Фары	Институт семейной школы	Образ Рамы	Эпоха Шань
	4-я команда - «Ягуар» (4 студента)			
	Детали - компоненты	Древний Египет	Древняя Индия	Древний Китай
	Кузов	Трудолюбие, терпение	Трудолюбие, терпение	Трудолюбие, терпение
	Мотор	Авторитет отца	Кришна, Брахма	Конфуций
	Колеса	Нагрузка	Основа-религия	Отказ от развлечений
	Тормоз	Преимственность	Религиозная идеология	Разделение людей от
	Топливо	Наказы родителей	Духовное воспитание	Стимулы
	Оценивали выступления команд по следующим критериям: а) творческий подход; б) знание материала; в) аргументация; г) презентация. Максимальный балл - 5.			
Метод авто-машины	Ассоциируйте технологию, предмет, явление с машиной (грузовая, трейлер, Камаз, автомобиль ...). Студентам предлагается нарисовать эту машину.			

Продолжение таблицы 9

1	2
	<p>Далее проецируем строение автомашины на изучаемый материал:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Что является ключом, двигателем? - В чем ноу-хау, основное отличие машины (явления, предмета...) от других? - Что является тормозом? - В чем слабые стороны автомашины? <p>и т.д. (см. предыдущий метод).</p>
Метод «Часы»	<p>Суть метода – анализ, разбор проблемной ситуации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Что можно сделать за этот период, причем время с каждым разом сокращается: - В начале запроса – 12 часов: - 10 часов: - 8 часов: - 6 или 4 часа: - 2 часа, <p>и, наконец, что можно сделать за 60 секунд?</p>
Метод «Дартс»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Дается нарисованный круг с полями и в зависимости от количества студентов предлагается на определенную проблему написать идеи ее решения. 2. Из множества группа выбирает одну из понравившихся или вырабатывает одну общую идею. 3. Победитель пишет свою идею в центре круга или имеется групповая идея.
Метод «Газета»	<p>Предлагается в группах разработать газету по заданной проблеме по следующей технологии:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Название газеты, можно выбрать и девиз; 2. Первая страница – описание и иллюстрации передовых технологий; 3. Вторая страница – история вопроса, хроника; 4. Третья страница – «Возьмите на заметку»; 5. Четвертая страница – «Это интересно». <p>Далее газеты презентуются.</p>
Метод наводнения Е. Цыбан	<p>Рисуются волны и основная задача сократить уровни волн путем хороших, творческих идей.</p> <p><i>Например,</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как избежать осушения Арала? 2. Как избежать дальнейшего расширения озоновой дыры?
Метод «Знаки»	<p>Каждый индивидуально пишет ответ (идею) на листочках и вывешивают на доске. После этого каждый, читая, ставит тот или</p>

Окончание таблицы 9

1	2
<p>препинания” Е. Цыбан</p>	<p>иной знак препинания: ! – очень интересная идея; ? – вряд ли поможет разрешению проблемы; ... – идея хорошая, но надо подумать еще и доработать.</p>
<p>Метод ступени В. Демченко</p>	<p>Рисуется лестница (количество ступеней определяют самостоятельно, в зависимости от проблемы). На стиках пишутся идеи, и клеятся на каждую ступень или вопросы, раскрывающие проблему с разных сторон. Последняя ступень – площадка для подведения итогов, резюмирования. Победителем является тот, кто за малое время решит проблему, но в то же время предложит реальные идеи, связанные с практической направленностью, реализацией.</p>
<p>Метод уголков В. Демченко</p>	<p>Этот метод похож на игру в шашки. Участвуют две команды. Дается доска с фишками: зеленые и желтые. Участники команды имеют право переставлять фишки, делать ход в противоположную сторону, если ответ правильный или предложенная на взгляд другой команды хорошая идея. Победители, кто быстрее передвинет фишки на другую сторону.</p>
<p>Метод «конструирования» М. Книсарина</p>	<p>Метод «конструирования» - работа с информационным табло, которым становится аудиторная доска. Заранее были вывешены опорные понятия, по которым студенты должны раскрыть содержание всей лекции, определяя место и роль каждого раздела темы. <i>Например,</i> по трем древним странам студенты выполнили следующие задания: 1. Необходимо очертить границы каждой страны; 2. Выбрать цвет стикера, символизирующий каждую страну; 3. Написать на стикерах ключевые понятия по истории возникновения и развития педагогической мысли по каждой стране Древнего Востока (<i>желтый цвет стикера – Древняя Индия, зеленый – Древний Египет, красный – Древний Китай</i>). Ключевые понятия вывешиваются на табло.</p>
<p>Метод «Древо знаний» Н. Анарбек</p>	<p>Цель – актуализация знаний предыдущего занятия. <i>Подготовленный материал: можно использовать стики в форме яблочка, можно использовать мел разных цветов.</i> Преподаватель рисует на доске ствол дерева, и несколько начальных веток, студенты по цепочке вписывают ключевые понятия предыдущего занятия. Преподаватель следит за правильностью «логических соединений» понятий.</p>

Инновационные формы обучения

Приведем характеристику инновационных форм обучения в таблице 10, раскрыв содержание каждой.

Таблица 10 – Характеристика инновационных форм обучения

Форма обучения	Содержание
1	2
«Техника аквариума»	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание тесно определено противоречиями, разногласиями, а подчас и конфликтами по определенному вопросу. 2. Механизм проведения формы «техники аквариума»: 3. Формулируется проблема. 4. Участники делятся на 2 группы, которые располагаются в аудитории по кругу. 5. Члены каждой группы выбирают представителя (лидера), который будет в процессе дискуссии отстаивать общую позицию. 6. Все участники заранее знакомятся с обсуждаемой темой, поэтому имеют возможность уже до начала дискуссии обменяться мнениями. 7. Представители групп выходят в центр кругов и получают возможность высказать мнение группы, отстаивая ее позиции. 8. Остальные участники «аквариума» не могут высказать свое мнение, а имеют возможность лишь передавать в ходе обсуждения записки, где выражают свои соображения. 9. Представители групп могут взять перерыв, чтобы проконсультироваться с остальными ее членами. 10. «Аквариумное» обсуждение заканчивается по истечении отведенного времени или после принятия решения. 11. После окончания дискуссии представителями групп проводится критический разбор хода обсуждения, а решения вырабатываются уже всеми участниками «аквариумного» диспута.
Занятие-панорама	<p>Эта форма опирается на потенциальные возможности студентов, их компетентность, эрудицию.</p> <p>Механизм проведения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Участники работают в группах (по 2-3 человека) или индивидуально.

Продолжение таблицы 10

1	2
	<ol style="list-style-type: none">2. Преподаватель сам определяет тему занятия-игры.3. Студенты получают учебники и методические пособия.4. Каждая группа (или студент) составляет план занятия, четко планирует все его этапы и использование форм, методов, приемов, видов работ на каждом этапе.5. Игроки защищают свои варианты разработки занятия, причем защита проводится в присутствии всех участников.6. Участники оценивают занятие-панораму с точки зрения реализации триединой дидактической цели (образовательной, развивающей, воспитательной) и рационального, эффективного использования методов, форм, приемов, видов спланированных работ со студентами.7. В роли арбитра выступает преподаватель.



Вопросы для контроля усвоения материала.

1. Методом мозгового штурма вспомните все известные Вам методы и формы инновационного обучения.
2. Обоснуйте, почему перечисленные методы и формы обучения являются инновационными?
3. Типологизируйте инновационные методы и формы обучения. Предложите свою классификацию.
4. Выберите методы из предложенного перечня и апробируйте их в обучении.
5. Разработайте по аналогии свои новые методы обучения.
6. Охарактеризуйте метод мозгового штурма. Приведите пример его использования.
7. Охарактеризуйте кейс-стади метод. Подготовьте портфель учебных ситуаций и их решений.
8. Методом SWOT-анализа проведите разбор современных проблем высшего образования.
9. Путем случайного выбора инновационного метода обучения из приведенных в разделе, разработайте сценарий его применения и апробируйте в учебном процессе вуза

Литература



36. Урастаева Г.Д. Педагогика высшей школы: активные методы и формы обучения. - Алматы, 1999. - 36 с.
37. Хуторской А.В. Развитие одаренности школьников: Методика продуктивного обучения: Пос.для учителя. – М., 2000. - 320 с. [С. 37-44; 129-135].

ВИЗУАЛИЗАЦИЯ РЕШЕНИЙ И ПОСТРОЕНИЕ ЛОГИКО-СТРУКТУРНЫХ СХЕМ

Современная парадигма образования, век информации и информационных технологий, научно-технический прогресс, открытость общества потребовали введения в ключевые компетенции профессионального образования когнитивной компетенции студента. Характеристика *когнитивной компетенции* по рекомендациям Европейского Союза включает готовность к постоянному повышению своего образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, стремление к саморазвитию, постоянному обогащению своей профессиональной компетентности. Компетенция – это приобретенное качество, а компетентность понимается как заказ образованию.

Отталкиваясь от понимания когнитивной сферы как сферы психики человека, связанной с познавательными процессами, акцент в формировании когнитивной компетентности мы делаем на развитие познавательных умений и навыков, которые органично связаны с ЗУН по саморазвитию. В частности, когнитивная компетентность связана с умением структурировать информационный материал и знания, уметь делать их визуальное представление, находить новые визуальные продуктивные решения, умение презентовать и делать доступными их для других людей. Такое понимание части компонентов когнитивной компетентности связано с визуальной культурой будущего специалиста.

Визуальная культура важна для педагога как для разработки наглядных учебных пособий, так и для построения композиций занятий, предметов и т.д. С другой стороны, активность наступления визуальных средств – экранная культура, реклама и телевидение и др. – также делает визуальную культуру инструментом профессиональной деятельности во многих профессиях. Как формировать визуальную культуру у будущих специалистов для совершенствования познавательной деятельности человека?

В системе знаний по педагогической науке мы преследуем цель знакомства и изучения существующих теорий: *когнитивный подход в развитии личности, метакогнитивные процессы*, влияющие на осмысленное учение, *теория нейролингвистического программирования* (репрезентативные системы восприятия информации и синтоническая модель общения) и др.

Репрезентативные системы

По мнению психологов, от 70 до 90 % информации содержится в невербальной части сообщения и только 10-30 % - в вербальной. Кроме того, когда мы думаем о чем-нибудь, мы это видим своим мысленным взором, слышим как бы внутри себя или испытываем какие-либо ощущения по этому

поводу (вкус, запах, эмоции, давление и т.п.). Большинство людей отдадут предпочтение одному из вышеперечисленных способов по отношению к двум другим. Этот предпочитаемый нами способ думания называется *репрезентативной системой*. Если большую часть информации мы обрабатываем через зрительный канал, то называемся визуалами, если через слуховой – аудиалами, если через чувства – кинестетиками.

Визуальным типом мышления обладают около 35% людей. Для них характерно употребление - следующих выражений: «С моей точки зрения», «Это блестящая идея», «Вы можете мне это показать?», «На мой взгляд», «как на картинке», «получить представление», «мысленный взор», «с глазу на глаз» и др.; распространенных языковых оборотов: смотреть, видеть, казаться, показывать, воображать, очерчивать, в свете, вид, ясный, яркий, туманный, демонстрировать, картина и др. В процессе общения с людьми визуального типа мышления, необходимо передавая информацию, рисовать словесные образы, использовать наглядные пособия (графики, диаграммы, аудиовизуальные средства).

Аудиальным типом мышления обладают 13-25% людей. «По-моему, это звучит здорово», «Объясните, пожалуйста, еще раз», «Не понимаю, что вы мне говорите», «Звучит приятно», «Я вас внимательно слушаю», «Прокомментируйте эту ситуацию»; слышать, слушать, звучать, призывать, обратиться в слух, перекликаться, вызвать отклик, созвучный, безмолвие, глухота, выраженный, говорить, грохотать, слово за слово, прислушаться, шумный, зазвонить и др. Представляя идеи таким людям, собеседнику следует разнообразить свои интонации, темп, ритм речи.

Кинестетическим типом мышления обладают около 40-52% людей. «Мне это приятно», «Ваши слова глубоко тронули меня», «Я чувствую, ощущаю...». Улавливать, почувствовать, коснуться, ухватиться, удержать, выскользнуть, трогать, уловить, подключиться, войти в контакт, жесткий, ощутимый, отбросить, взять в свои руки, опираться, прохладные отношения, солидный, тяжелый, грубый, дискомфорт. Важными элементами встречи с кинестетиками являются приветственное рукопожатие, доброжелательный взгляд, иметь иллюстрирующие материалы, захватывающие слушателя эмоционально [38, 39].

В то же время, известно, что в возрасте 18-25 лет у человека преобладает образное и вербальное мышление, а в возрасте после 30 и до 40 – способность к образному мышлению начинает преобладать над вербальным.

Метакогнитивные процессы

Согласно теории двойного кодирования информация хранится в долговременной памяти как в виде семантической сети, так и в виде схемы. Преимущество двойного кода состоит в том, что если один вид кода утрачен или забыт, то остается еще один вид.

Метакогнитивными процессами, влияющими на осмысленное учение, т.е. *способами приобретения мыслей* (а не самих мыслей), являются: резюмирование, уточнение, схематизирование, организация [40].

- *Резюмирование* включает следующие ключевые идеи: (а) сделать из «большого» «меньшее» и (б) сделать так, чтобы это «меньшее» ухватило суть «большого». Результатом резюмирования является план или краткая сводка новых идей.
- *Уточнение* (противоположно резюмированию – дает больше информации). В качестве уточнения можно использовать пример, иллюстрацию, чертеж, аналогию, метафору или письменное изложение первоначальной идеи собственными словами читателя (новое объясненное на базе уже известного).
- *Схематизирование* – выявление рамки или структуры в тексте; мысленные формы или «шаблоны» в тексте. Важные общие схемы – это *структуры* или *уровни обработки* информации. Майер выявил набор из 5 структур, которые можно использовать для обработки текста, чтобы извлечь основной смысл или тезис:
 - *Причина – следствие* - указание причинно-следственной связи;
 - *Сравнение* – сходство и различия между обсуждаемыми предметами;
 - *Собирание* – сведение вместе и перечисление составных частей обсуждаемого предмета;
 - *Описание* – факт – подтверждение;
 - *Ответная реакция* – проблема и ее решение или вопрос и ответ на него.



Пример. Текст «Плавание супертанкеров». Используйте каждую из пяти структур для описания какого-либо аспекта отрывка текста.

Проблемой жизненной важности, вызывающей глубокую озабоченность, является предотвращение разлива нефти, перевозимой супертанкерами.

Типичный супертанкер перевозит полмиллиона тонн нефти и имеет размер пять футбольных полей. Потерпевший крушение супертанкер проливает нефть в океан. Эта нефть убивает морских животных, птиц и микроскопическую растительность. Например, когда танкер потерпел крушение у берегов Англии, волны вынесли на берег более 200 тыс. мертвых морских птиц. Кроме того, нефтяные разливы убивают микроскопическую растительность, которая является пищей для морских организмов и обеспечивает 70% мировых ресурсов кислорода. Большинство крушений судов происходит из-за того, что энергоснабжения и оборудования для рулевого управления оказывается недостаточно, для того, чтобы справиться с аварийными ситуациями, например, штормами. У супертанкеров есть только один котел для энергоснабжения и один винт, приводящий корабль в движение.

Решение проблемы заключается не в том, чтобы немедленно прекратить использование танкеров для океанских перевозок, поскольку около 80% мирового снабжения нефтью обеспечивается супертанкерными перевозками. Напротив, решение заключается в обучении конструкторов супертанкеров постройке более прочных и лучше оборудованных судов и установке наземных контрольных станций, чтобы проводить танкеры в прибрежной зоне. Во-первых, капитаны супертанкеров должны получать лучшую подготовку в том, как управлять и маневрировать судами. Во-вторых, необходимо строить танкер с несколькими винтами в целях дополнительного управления и с

Инновационные методы обучения, или *Как интересно преподавать*

резервными котлами для обеспечения энергией в аварийных ситуациях. В-третьих, в местах, где супертанкеры подходят близко к берегу, следует установить наземные станции контроля. Эти станции действовали бы как башни контроля за полетами в аэропорту, направляя танкеры по забитым судами судоходным проходам и опасным каналам.

Структуры, иллюстрируемые для схематизированного представления текста.

Причина/следствие: «Нехватка энергоснабжения и оборудования рулевого управления в супертанкерах» *приводит к* «разливам нефти».

Сравнение: «Наземные станции контроля за плаванием супертанкеров» *похожи на* «башни контроля за полетами в аэропорту».

Собирание: *Три способа повысить безопасность супертанкеров* – это «подготовка офицеров», «строительство более надежных судов» и «установка наземных станций контроля».

Описание: *Тот факт,* что «разлитая нефть уничтожает живую природу», *подтверждается* тем примером, что из-за одного крушения танкера погибло более 200 тыс. морских птиц».

Ответная реакция: *Проблема* заключается в том, что «супертанкеры проливают нефть», а *решение* ее состоит в том, чтобы «повысить их безопасность».

- *Организация* – это уже не поиск структуры в самом тексте и *придание* изучаемому материалу структуры. Для того чтобы организовать материал, читатель подразделяет его на разделы и подразделы [40].

Пример, применения приема организации:

- I. Методы обучения
 - A. Традиционные методы обучения.
 1. объяснение
 2. рассказ
 3. беседа
 4. практические упражнения
 5. лабораторные работы и др.
 - B. Инновационные методы обучения
 1. метод мозгового штурма
 2. кейс-стади-метод
 3. ролевые игры
 4. деловые игры и др.
- II. Методы исследования
 - A. Теоретические методы исследования
 1. анализ
 2. синтез
 3. сравнение
 4. индукция
 5. дедукция и др.
 - B. Эмпирические методы исследования
 1. анкетирование
 2. наблюдение
 3. беседа
 4. эксперимент и др.



При подготовке к занятиям студент и преподаватель использует **конспектирование**. Предложим Вашему вниманию несколько рекомендаций по конспектированию текста или лекции [40].

Что можно посоветовать тем, кто конспектирует? Армбастер и Браун (Armbraster and Brown, 1984) предлагают *шесть правил* конспектирования письменного текста:

1. Вычеркивайте тривиальный материал.
2. Вычеркивайте излишний материал.
3. По возможности заменяйте ряд подчиненных идей одной подчиняющей (т.е. включающей в себя больше содержания) идеей.
4. По возможности заменяйте ряд подчиненных действий событием более высокого класса значимости.
5. Если автор дал озвучивающее тему предложение, законспектируйте его.
6. Если необходимо, напишите ваше собственное предложение, которое озвучило бы тему.

Как следует учащимся вести конспектирование?

Кэриер и Титес (Carrier and Titus, 1981) рекомендуют, чтобы учащиеся:

- 1) делали различие между главной и подчиненной информацией,
- 2) сокращали слова,
- 3) перефразировали текст собственными словами,
- 4) составляли план.

При чтении научных текстов может оказаться очень полезным другой **ряд структур**, описанных Куком (Cook, 1982):

- 1) обобщение (ищите основную идею, за которой следует объяснение, пояснение или развитие этой идеи);
- 2) перечисление (ищите факты, перечисляемые один за другим);
- 3) последовательность (ищите ряд связанных событий или этапов, какого-то процесса);
- 4) классификация (ищите материал, сгруппированный по категориям);
- 5) сравнение или противопоставление (ищите связь между двумя или более вещами).

Эти структуры можно использовать для организации конспекта читаемой литературы. Их можно также использовать для организации конспекта лекций.

Таким образом, важным становится формирование умения визуально наглядно представлять материал, умение его схематизировать или художественно оформлять, умение его презентовать. Идея, «обвернутая в красивую и удобную упаковку», будет воспринята еще лучше. Поэтому студентам желательно давать подобные задания для разработки визуального

решения проблемы, ситуации и т.д. Благодаря этому Вы сможете открыть для себя студентов с новой стороны.

Визуализация материала является и требованием наглядности – **золотое правило дидактики** при изложении нового материала.

В процессе работы часто используется задание для студентов: разработать логико-структурную схему лекционного материала, добавив в него дополнительный материал из учебников. Уточним, что это задание является только обобщающим, повторяющим знания, поскольку в схемах чаще присутствует свернутый материал лекций.

Естественен вопрос о том, что более расположены к выполнению таких заданий студенты с ведущей визуальной репрезентативной системой. Для студентов с другими видами ведущей репрезентативной системы это задание вызывает некоторое затруднение. Для них разработана поэтапная модель обучения: работа с маркерами двух цветов; 1 – выделение основных ключевых понятий лекции в конспекте или раздаточном материале (одним цветом), и выделение объясняющих ключевых слов (вторым цветом); 2 – на чистом листе студенты выписывают ключевые слова, затем пытаются найти визуальное решение для построения структуры.

Структуры визуальных решений могут быть: линейными и разветвленными (сетевыми), индуктивными и дедуктивными и др. В то же время само решение может быть и не структурным, а образным (наиболее часто используемые – дерево, пирамида, часы, лестница и т.д.).

Для студентов также предлагается **метод интеллект-карт**, разработанный Т. и Б. Бьюзен [41].

Метод интеллект-карт – это графическое выражение процесса мышления. Структурирование материала происходит в виде «осьминожки» (в основе графического решения - структура нейрона). Отличительные черты интеллект-карт:

- объект внимания \ изучения кристаллизован в центральном образе;
- основные темы, связанные с объектом внимания \ изучения расходятся от центрального образа в виде ветвей;
- ветви, принимающие форму плавных линий, обозначаются и поясняются ключевыми словами или образами. Вторичные идеи также изображаются в виде ветвей, отходящих от ветвей более высокого порядка. То же справедливо для третичных ветвей и т.д.;
- ветви формируют связную узловую систему.

Качество интеллект-карт можно улучшить с помощью цвета, рисунков, закодированных выражений (например, известных аббревиатур), а также посредством придания карте трехмерной глубины.

Пример интеллект-карты «Инновации в педагогике» приведен на рисунке 7 (с.25).

Законы интеллект-карт.

Законы интеллект-карт разделяются на законы содержания и оформления и законы структуры.

Законы содержания и оформления

1. Используйте эмфазу.

- Всегда используйте центральный образ.
- Как можно чаще используйте графические образы.
- Для центрального образа используйте три и более цветов.
- Чаще придавайте изображению объем, а также используйте выпуклые буквы.
- Пользуйтесь синестезией (комбинированием всех видов эмоционально-чувственного восприятия).
- Варьируйте размеры букв, толщину линий и масштаб графики.
- Стремитесь к оптимальному размещению элементов на интеллект-карте.
- Стремитесь к тому, чтобы расстояние между элементами интеллект-карты было соответствующим

2. Ассоциируйте.

- Используйте стрелки, когда необходимо показать связи между элементами интеллект-карты.
- Используйте цвета.
- Используйте кодирование информации

3. Стремитесь к ясности в выражении мыслей.

- Придерживайтесь принципа: по одному ключевому слову на каждую линию.
- Используйте печатные буквы.
- Размещайте ключевые слова над соответствующими линиями.
- Следите за тем, чтобы длина линии примерно равнялась длине соответствующего ключевого слова.
- Соединяйте линии с другими линиями и следите за тем, чтобы главные ветви карты соединялись с центральным образом.
- Делайте главные линии плавными и более жирными.
- Отграничивайте блоки важной информации с помощью линий.
- Следите за тем, чтобы ваши рисунки (образы) были предельно ясными.
- Держите бумагу горизонтально перед собой, предпочтительно в положении «ландшафт».
- Старайтесь располагать слова горизонтально.

4. Выработывайте собственный стиль.

Законы структуры

1. Соблюдайте иерархию мыслей.

2. Используйте номерную последовательность в изложении мыслей.

Рекомендации

Рекомендации дополняют законы:

1. Устраняйте ментальные блокады (добавляйте пустые линии, задавайте себе вопросы, дополняйте карту рисунками, всегда помните о безграничной ассоциативной способности вашего мозга).
2. Совершенствуйте достигнутое.
3. Подготовьтесь перед работой с интеллект-картами.

Приведем еще один пример интеллект-карты (рисунок 21), посвященной командной работе, составленной менеджерами «Диджитал» [41]. Необходимость умения структурировать информационный материал, которому обучаются студенты, на наш взгляд, кроме усвоения познавательных умений и навыков, определяется и логикой синергетического подхода в образовании: конструирование знаний – конструирование своей деятельности – конструирование мира.

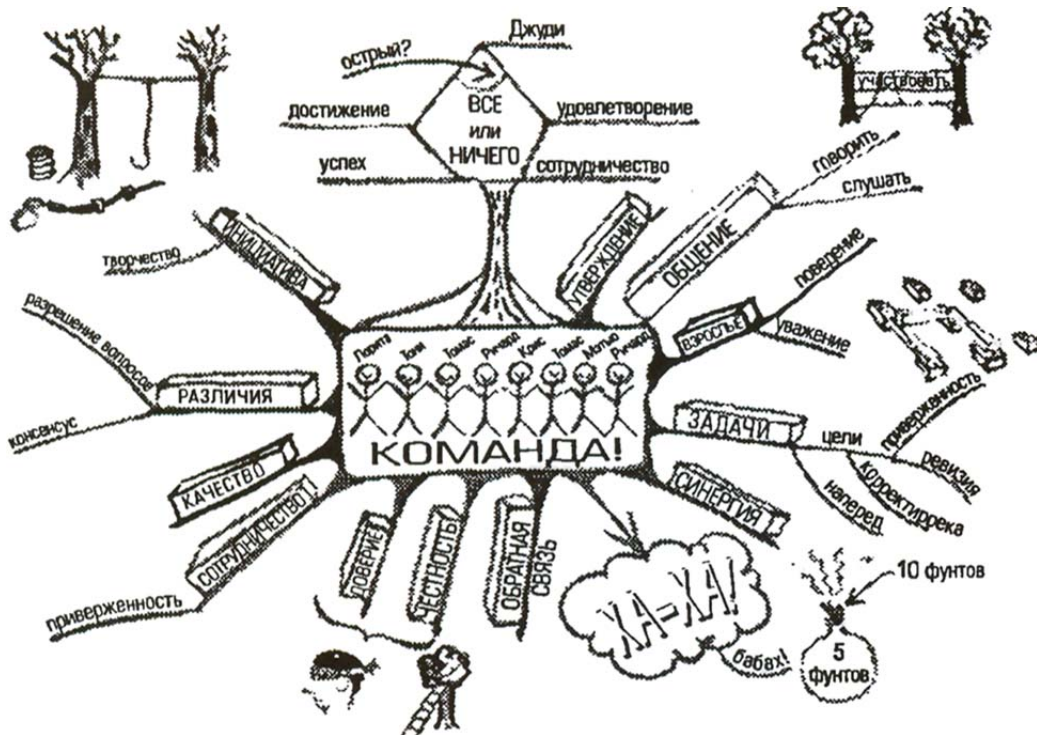


Рисунок 21 – Интеллект-карта, посвященная командной работе, составленной менеджерами «Диджитал» [41]

Раскроем далее особенности построения логико-структурных схем и проективного рисования.

Визуальное структурирование материала

Приведем несколько **правил структурирования материала** для разработки схем, презентаций к лекциям. Известно, публичное выступление, будь то лекция или научный доклад, подчиняется правилу рамки и правилу цепи.

Правило рамки состоит в том, что начало и конец любого разговора должны быть четко очерчены, заключены в рамку, которая и создает структуру.

В начале, как правило, сообщаются цели, намерения, ожидания, перспективы и возможные результаты; в конце должны быть подведены итоги, сделаны выводы, показаны выводы.

Г. Эббингауз, немецкий психолог, в конце XIX в. установил так называемый фактор ряда: начало и конец любого информационного ряда, из чего бы он ни состоял, сохраняется в памяти лучше, чем середина.

В отличие от правила рамки, направленного на внешнее структурирование общения, **правило цепи** направлено на внутреннее структурирование информации.

Информационные цепочки создают различными способами, например:

- 1) во-первых, ... во-вторых, ... в-третьих...;
- 2) сначала говорят самое главное, затем излагают основное, следующее по значимости, далее менее существенная информация.

С помощью правила цепи мы упорядочиваем, связываем общение и облегчаем восприятие, понимание и запоминание информации собеседнику [39]. Благодаря этим правилам выступление содержит логику изложения.

Технику моделирования учебной информации можно найти в работах Н.А. Моревой [20].

Алгоритм структурирования учебного материала для построения опорной схемы-модели предполагает следующие процедуры:

- выделение ведущих знаний дисциплины вместе с их логическими взаимосвязями;
- моделирование ведущих знаний в символической, графической или другой форме;
- преобразование модели с целью выявления общих системных понятий и взаимосвязей;
- формирование общих способов познавательной деятельности, характерных для данной области научных знаний;
- построение системы частных задач, решаемых общими способами;
- оценивание усвоения обучающимся общего способа решения данного класса познавательных задач.

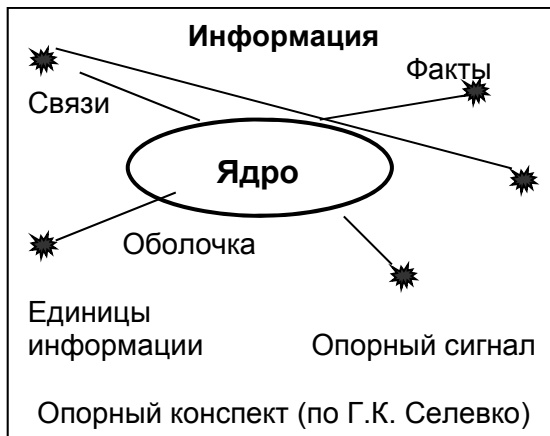
Работу по формированию **навыков графического моделирования** можно осуществлять на основе сверток учебной информации через систему вербально-графического взаимодействия.

Эта система обучения представлена следующими блоками. **Первый** – операциональный. Здесь происходит аналитическое структурирование учебной информации в виде ключевой идеи и тезисов изучаемой темы.

Второй блок – знаково-символический. Здесь осуществляется преобразование структуры учебного материала в процессе совместной теоретической работы преподавателя со студентами во время лекции. Свертывание вербального содержания структуры происходит за счет выделения ключевой идеи и ее тезисов в форме *ядра, информационных орбит*.

Третий блок – вербально-графическое преобразование информации, осуществляемое студентами самостоятельно.

Четвертый блок – управление учебной деятельностью, выполняемое с помощью алгоритмов функционирования. Формой организации учебной деятельности студентов служат



Инновационные методы обучения, или *Как интересно преподавать*

творческие микрогруппы. Возможные варианты заданий студентам: создание собственных моделей или заполнение недостающих блоков и защита своих моделей на практическом занятии [20].

Для студентов построение схемы излагаемого учебного материала помогает выделить те смысловые ядра в его содержании, которые облегчают понимание этого материала; способствует усвоению большого объема теоретических знаний; позволяет охватить единым взором совокупность отдельных звеньев новой информации, установить связи между ними, сопоставить их; логически обработать материал и перевести его в долговременную память. *Для преподавателя* польза также очевидна: некоторая экономия времени, возможность систематически и в полном объеме всей темы проверять знания учащихся, значительное накопление оценок.

Общие принципы визуального сообщения по И.В. Трайневу включают:

- лаконичность – отражение только необходимых элементов;
- обобщенность и унифицированность;
- акцент на основные смысловые элементы - усиление акцента – размером, цветом, формой;
- автономность – обособление и четкое разграничивание самостоятельных элементов;
- структурность;
- стадийность;
- использование привычных ассоциаций и стереотипов.

Гармоничность, целостность, функциональность решения достигается с помощью композиционных средств: композиционная увязка заключается в определении целого и его составных частей, установлении «иерархии» частей и деталей в восприятии и выборе главного и вспомогательного композиционных центров; важное условие – уравновешенность ее частей относительно главного центра; ось горизонтального ряда одинаковых элементов перестает фиксироваться, если количество элементов превышает семь, в таком случае необходимо разбить элементы на группы. Завершенность ритмического строя элементов зависит от приема его «остановки»: увеличения интервалов перед крайними группами элементов; усиления акцента на центральных группах элементов; включения в крайние группы инородных элементов; объединения крайних элементов в группы нового ритма, гармонически согласующихся с основным.

Количество плакатов на лекции должно быть ограничено 4-6.

Максимальное количество слайдов презентации 50-минутной лекции – 20-25, в слайде-презентации количество строк не должно превышать 7-10.

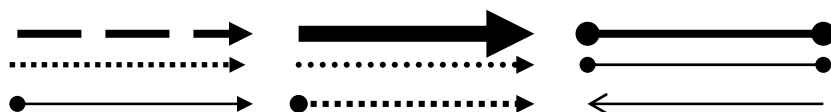
Как выстраивать текст логико-структурной схемой на доске?

- Как оформить логико-графическую схему, чтобы было обеспечено восприятие, понимание, запоминание и воспроизведение ее материала?

- Зрение объединяет отдельные элементы в целостные фигуры благодаря «умственному» (образу, фигуре), существующему «в голове».
- Мы должны обеспечить для усвоения учебного материала «образ фигуры» всей схемы в целом.
- «Образ фигуры» должен быть обеспечен в каждом узле схемы: в замкнутых и разомкнутых фигурах, в их сочетании.

Понятие «понятие»

• В качестве аксессуаров (связующие линии и тексты, относящиеся непосредственно к ним) вместо обычной линии можно использовать разную линию или менять цвет. Это придаст своеобразие той или иной форме отображения понятийных соотношений.



- Расположение текста (комментарии к связи фигур-понятий) (рисунок 22).

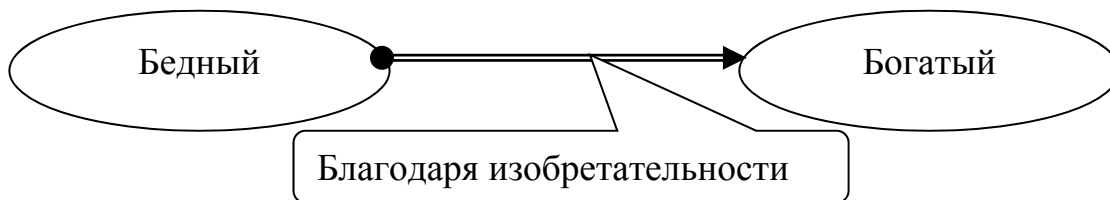


Рисунок 22 – Расположение понятий

- Если слишком много текста (мешает восприятию и фигур-понятий, и связующих линий), то можно использовать сноску, выноску вне самой схемы (вокруг нее).

Эстетика и логика

• О фигуре можно говорить и в целом с эстетической точки зрения. «Хорошая фигура» - это легкость выделения нужных для понимания соотношения фигур-понятий. Их «видность», чтобы можно было увидеть и рассмотреть.

- Для понимания материала лучше всего фигуры-понятия выстраивать **асимметрично**, так как запоминается легче что-то, отличное от другого (в форме овала).

• Составляющая красота схемы - ее компактность. Компактность – ценность третьестепенная. Нужно экономить **время** (на объяснения) и заботиться о **понятности** и «**запоминаемости**» материала.

Одинаково отображаем одинаково, разное – по-разному

• При схематизации **разные виды связей между понятиями отображаются одинаково.**

• Соотношение *частей и целого* отображают при помощи стрелок (рисунок 23) и *причинно-следственную* зависимость также – с применением стрелок.

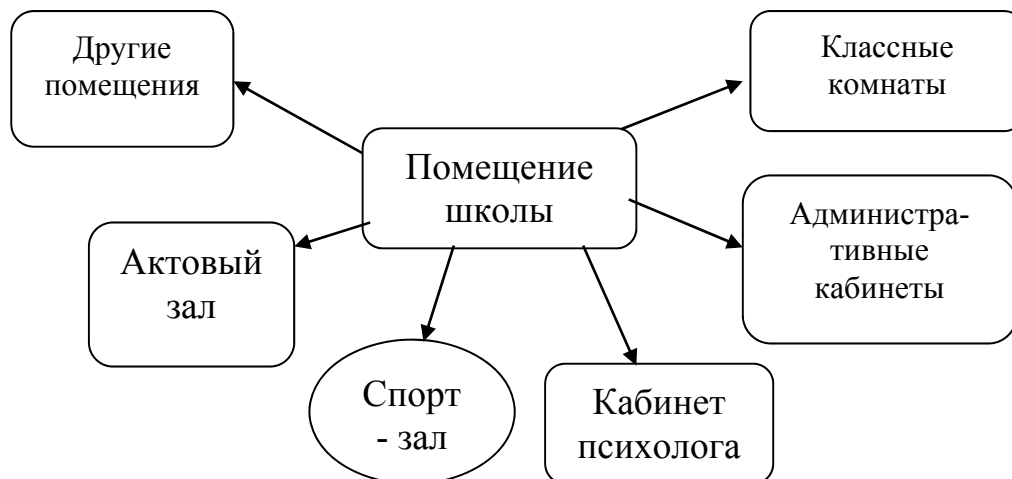


Рисунок 23 – Соотношение частей и целого



Что оформлять логико-структурной схемой?

Классификационные соотношения понятий

• Дадим определение, в одной фигуре – «определяемое» (уклейка), в другой - «определяющие» слова. Между ними в расширении - связующие линии с жирными точками по концам, который понимается как знак равенства. В сущности, и там, и там одно и тоже понятие, только обозначенное разными словами. Но...все это будит и дисциплинирует мысль (рисунок 24).

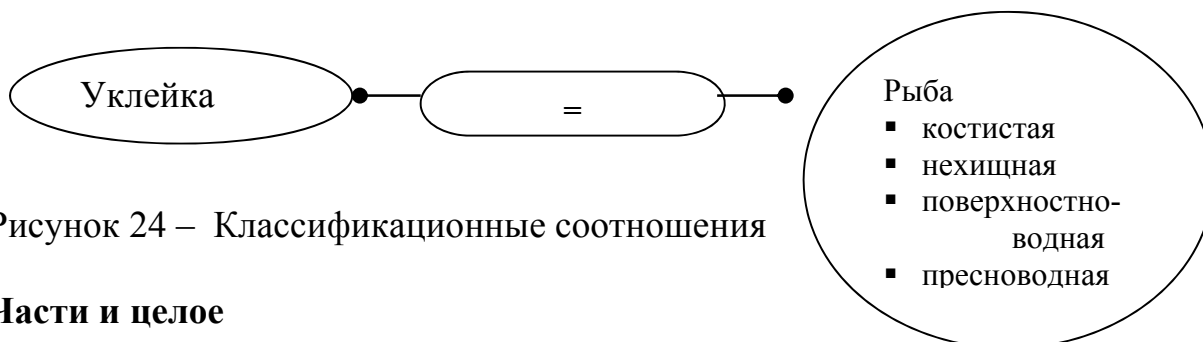


Рисунок 24 – Классификационные соотношения

Части и целое

• В научных понятиях и учебных материалах встречается соотношение **целого и его частей** (руки-ноги – это части целого, деревья – часть леса и т.д.). В ряде ситуаций это соотношение может быть отображено **изоморфно**. То есть части и целое представлены, как в реальном предмете, пусть и менее подробно, но и похожими на свой прототип.

5. Портфель инновационных методов и форм обучения

- При изоморфном отображении части должны восприниматься как фигуры, хорошо выделяемые из фона (например, анатомия человека: вены, артерия, почка, аорта и т.д.).



Рисунок 25 – Изоморфное отображение частей и целого

- Еще один вариант. Можно рассматривать как части временные последовательности в природных циклах. Весну, лето, осень, зиму можно считать частями годового цикла как целого на рисунке 26.

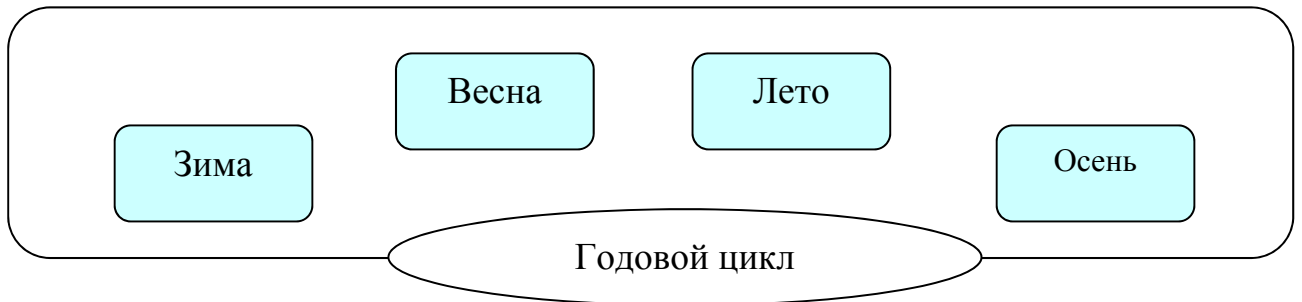


Рисунок 26 – Последовательность циклов

- Классификационные схемы могут быть представлены достаточно сложными хитросплетениями понятийных рамок (рисунок 27).

Части и целое – разнообразие словесного выражения

- *Соотношение* понятий «целое - части» может иметь разнообразное словесное оформление. И при работе с научными текстами надо уметь *его* распознавать в этих разных формах. То есть надо увидеть в словесной оболочке, что здесь на самом деле часть, а что целое.

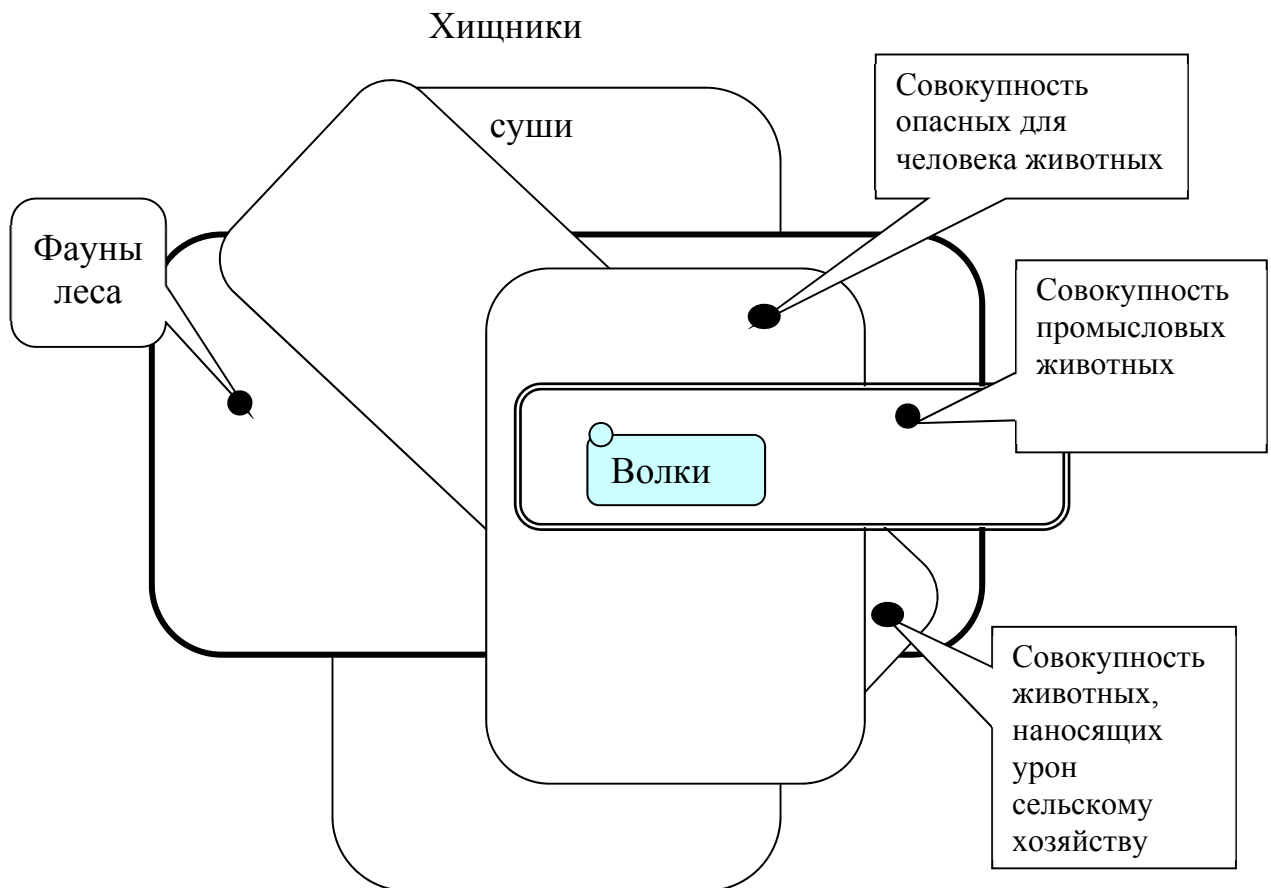


Рисунок 27 – Классификационные схемы

Не путать родовидовое соотношение и соотношение «части - целое»

Например, «Марс, Венера, Сатурн – это планеты Солнечной системы, Луна, да и само Солнце как звезда или, например, Полярная звезда – словом, любое из названных небесных тел может быть доступно наблюдению невооруженным глазом». То, что здесь одновременно представляет собой и «часть и вид», и «целое и род» - берем одновременно и **в овал**, и **в прямоугольник со скругленными углами** (рисунок 28).

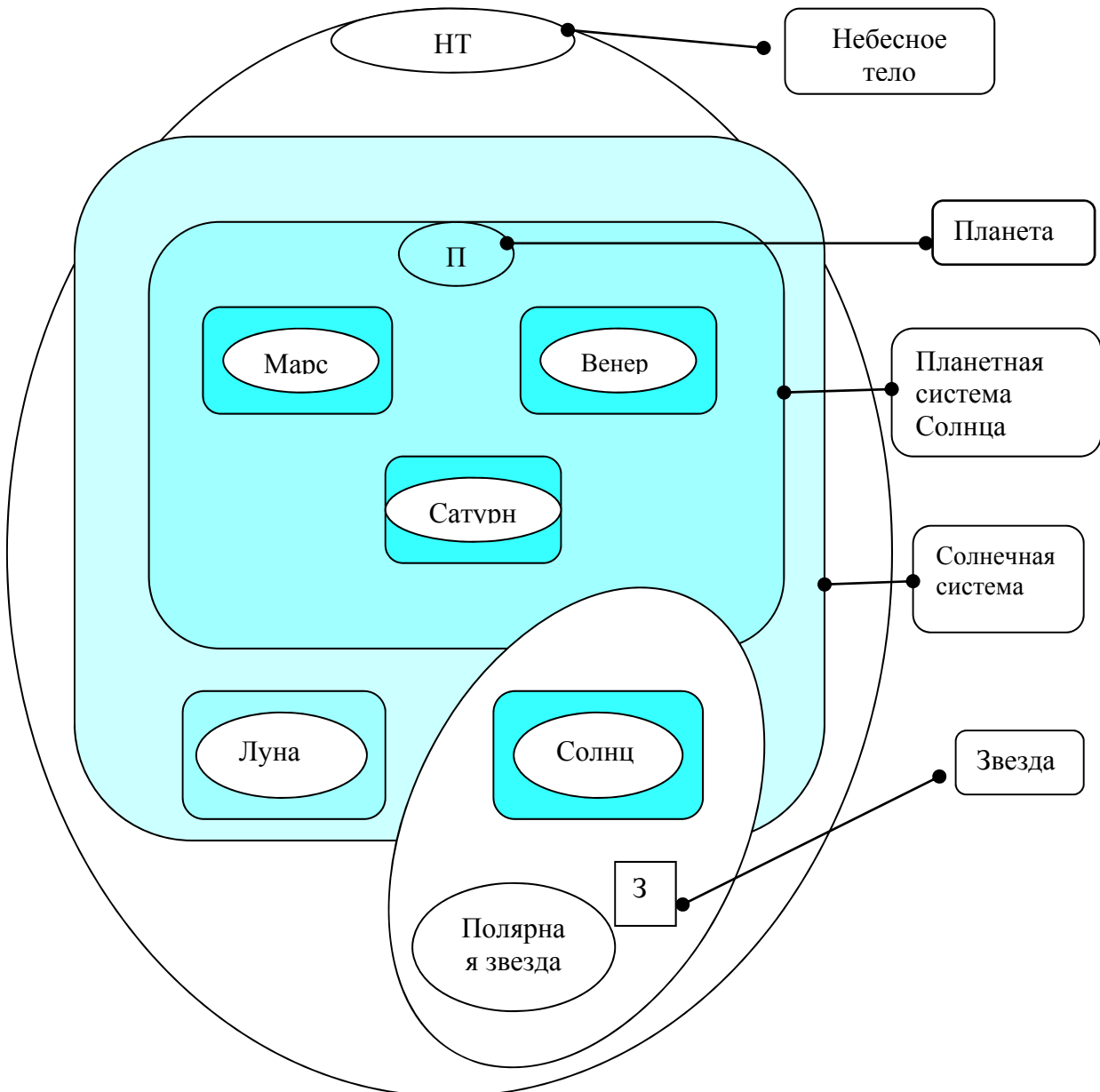


Рисунок 28 – Соотношение части целого

Причины и следствия – их логико-графическое структурирование

- Одно понятие – причина. Другое понятие – следствие. Итак, на рамке «причины» - мощная точка. Она идет прямая или как угодно изогнутая достаточно толстая линия, заканчивающаяся мощным же наконечником стрелки, который подходит к линии рамки «следствия» и соприкасается с нею, но не заходит внутрь рамки и даже на линию рамки (рисунок 29). Именно так будем отображать связь причины и следствия.



Рисунок 29 – Причины и следствия

- Теперь проиллюстрируем на примере конкретные причинно-следственной связи (рисунок 30).

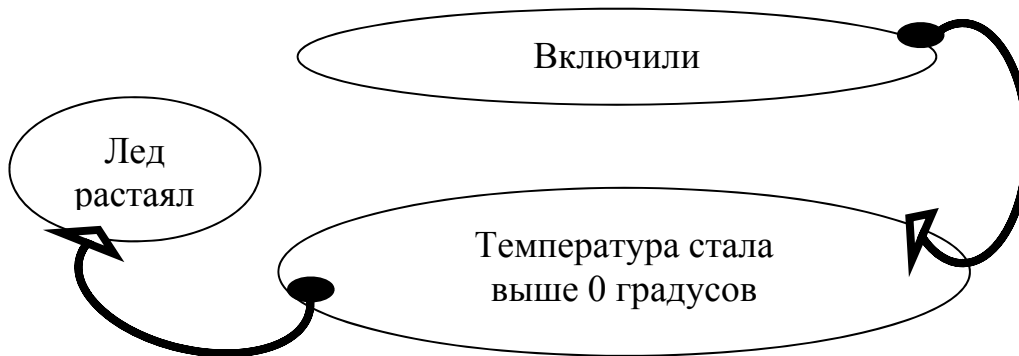


Рисунок 30 – Конкретные причинно-следственные связи

- Следующий вариант, где отражена еще более сложная цепь причинно-следственных отношений, в которой следствие какой-то причины само становится причиной следующего следствия (рисунок 31).

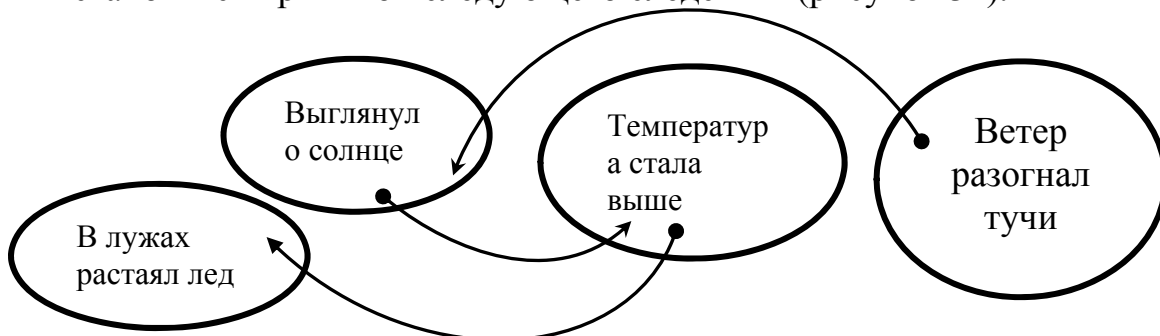


Рисунок 31 – Цепь причинно-следственных отношений

• Линией мы можем отобразить превращение одного явления в другое, одного предмета в другой. Но линия будет не толстой одинарной, а состоящей из двух тонких линий. На глаз видна разница (рисунок 32).



Рисунок 32 – Превращение одного явления в другое

• Для записей простой последовательности событий, не связанных причинно-следственной зависимостью и превращением одно в другое, можно использовать пунктирную линию (рисунок 33).



Рисунок 33 – Последовательность событий

Причинно-следственная связь и множественность словесного выражения

• Для записи в логико-графической структуре надо «вычислить» в конкретном текстуальном высказывании именно причинно-следственную связь и свести ее к логико-графической формуле «причина - следствие». На рамке «причины» - мощная точка, от нее отходит прямая (или изогнута) достаточно толстая линия, которая заканчивается мощным наконечником стрелки, упирающейся в рамку «следствия». Никакие другие виды соотношения понятий не отображаются таким способом.

Трансформация и ее логико-графический облик

• Превращение, преобразования, развитие... (все это трансформация). Например, куколка становится бабочкой, вода льдом или паром, все это процесс разворачивающийся во времени.

• Трансформацию изображать тоже линией с мощной точкой на линии рамки исходного понятия и стрелкой, подведенной к рамке понятия, которое возникает в этом процессе.

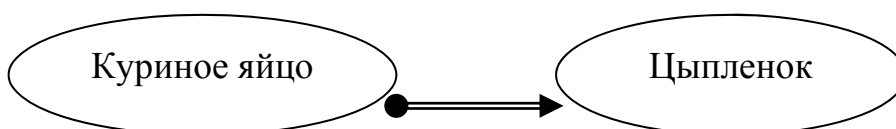


Рисунок 34 – Трансформация

Представленность процесса трансформации в текстах

Например,

- куколка *превратилась* в бабочку;
- куколка *стала* бабочкой;
- здесь имеет место *трансформация* куколки в бабочку;
- бабочка до того *была* куколкой;
- бабочка *возникла* из куколки;
- природа *сотворила* из куколки бабочку;
- бабочка *получается* из куколки;
- бабочка - в прошлом куколка.

Последовательность действий в алгоритме

• Если следовать структурному алгоритмированию в языках программирования операция «если» всегда представляется в ромбах. Это условность, которую можно использовать, можно же от нее отойти. На примере рисунка 35 операция «если» представлена в прямоугольниках.

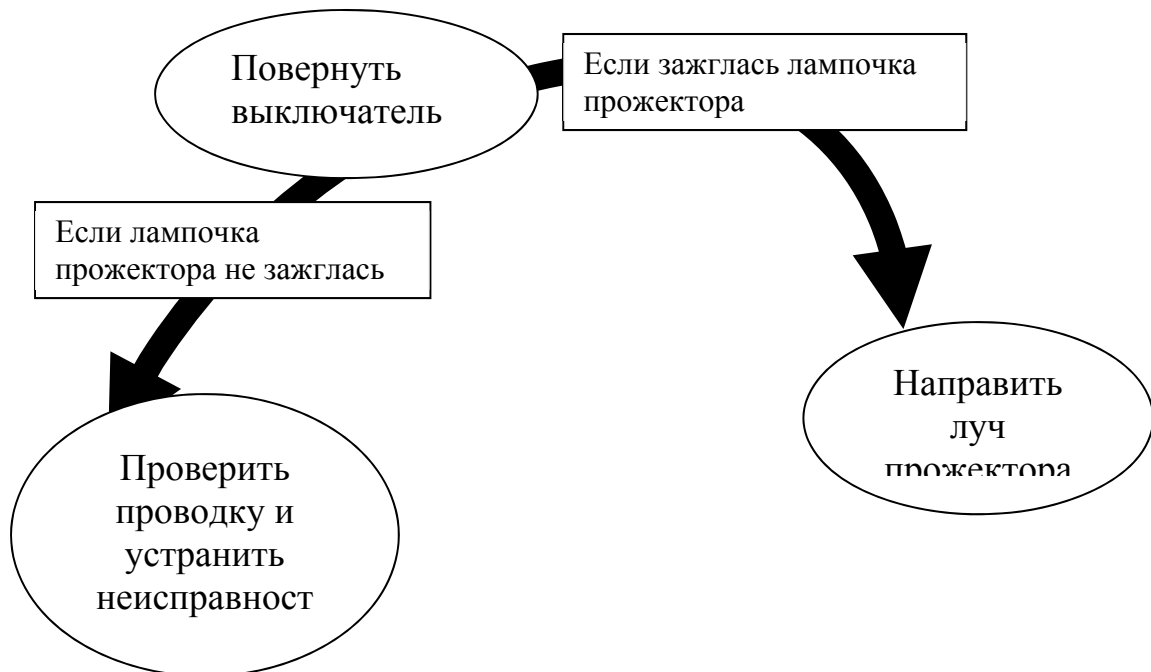
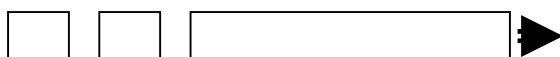


Рисунок 35 – Последовательность действий в алгоритме

Другие временные последовательности

• Если возникает необходимость в записи **увеличения** *чего-либо со временем*, можно применить своеобразную стрелку



Например, терроризма в XXI веке существенно больше, чем в XX веке.

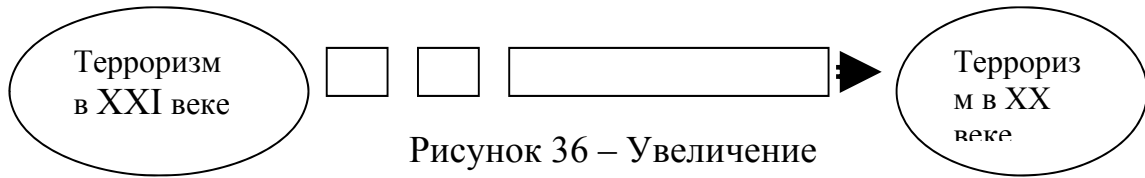


Рисунок 36 – Увеличение

▪ Уменьшение чего-либо.

Например, фраза «Численность населения в Казахстане уменьшилась со ... миллионов в 1990 г. до ... миллионов в 1998 г.» (рисунок).

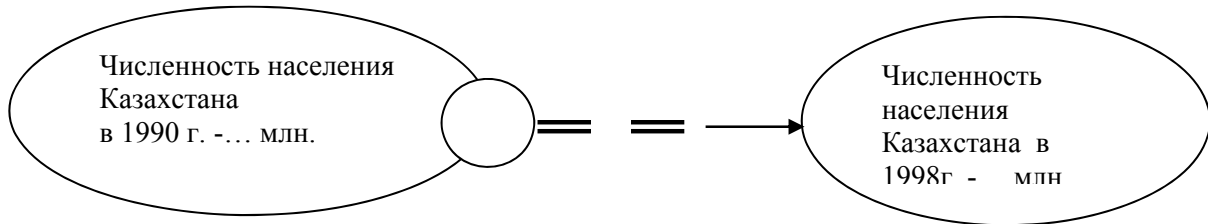


Рисунок 37 - Уменьшение

• Если в тексте указывается только временная последовательность, но ничего не говорится о характере этой последовательности (т.е. не трансформация, не алгоритм деятельности с последовательностью действий и не еще что-то определенное), а просто - случившееся раньше, случившееся позже, то можно использовать *стрелку с пунктирной линией* (рисунок 38).

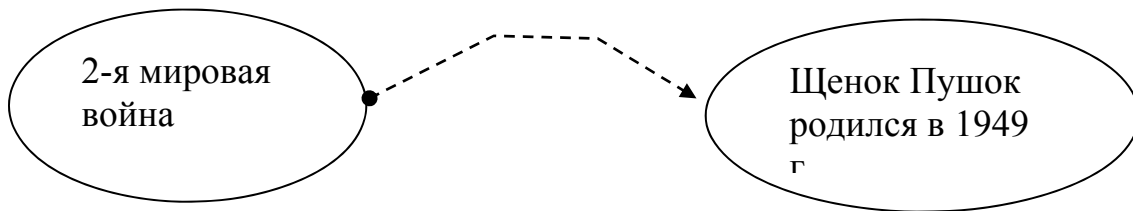


Рисунок 38 – Только временная последовательность

• Важные соотношения понятий – классификационные соотношения частей и целого, трансформации, причинно-следственные связи. В рамках выделяем главные понятия и обозначаем характер их соотношений либо текстом, либо условными символами, с расширением связующими линиями (рисунок 39).

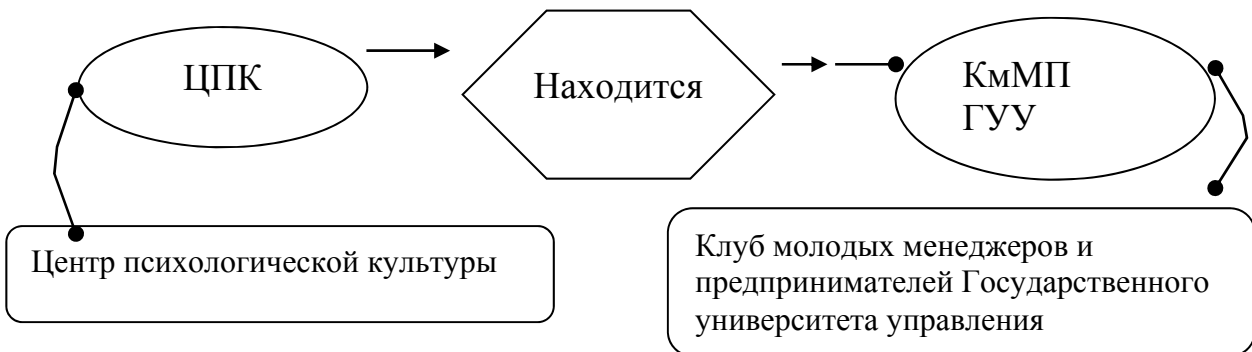


Рисунок 39

Проективное рисование

Известно, что рисование используется в психологии коррекционной деятельности как средство релаксации, реабилитации и самовыражения человека. Остановимся на разделе «Проективное рисование» Н.А. Моревой [42] и методических рекомендациях по его использованию.

Проективное рисование считается интенсивным методом психокоррекционной работы. С его помощью совершенствуются психические качества личности, повышается ее художественная компетентность, человек получает возможность освободиться от сильных переживаний и конфликтов, усилить ощущение собственной личностной ценности, развить навыки внимания к собственным чувствам. В рисовании ему предоставляются условия для непрямого удовлетворения антисоциальных импульсов.

Данный метод является средством координирования личностью своих коммуникативных навыков. Когда людям бывает трудно выразить свои мысли словами, они прибегают к рисованию, а затем в беседе раскрывают свои чувства и объясняют причины действий. Различные виды рисования помогают наладить сотрудничество, взаимопомощь, учат корректировать совместные действия. Кроме этого, проективное рисование помогает интерпретировать и диагностировать затруднения в общении. Цель проективного рисования для человека довольно проста – с помощью художественных средств (цвет, форма) передать свое эмоциональное переживание, но ее реализация имеет огромное значение для личностного развития.

В проективном рисовании существует несколько методик. Чаще всего в литературе встречается классификация С. Кратохвила, согласно которой оно разделяется на:

- свободное рисование, когда каждый рисует, что хочет;
- коммуникативное рисование, когда рисуют в парах, общаются с помощью образов, линий, красок;
- дополнительное рисование, когда рисунок идет по кругу участников: начинает один, другой продолжает, последний заканчивает;
- совместное рисование, когда все рисуют на одном листе.

Темы рисунков (С. С. Харин):

- собственное прошлое, настоящее: «Мой обычный день», «Я и дети», «Ситуации, где я чувствую неуверенность»;
- будущее или абстрактное понятие: «Три желания», «Остров счастья», «Одиночество», «Кем бы я хотел быть»;
- отношения в группе: «Наша группа», «Что ожидал и что получил от участия в группе».

В методике проективного рисования целевые акценты разнообразны, одной из целей может стать развитие способности к социальному восприятию. Участник учится описывать свои чувства «чувствую, рисую, вижу, говорю о себе, о других».



Методические рекомендации:

1. Участие в рисовании должно быть обязательно добровольным.

2. Следует внимательно отнестись к подбору материала, так как он несет определенную смысловую нагрузку при выражении человеком себя в рисунке, указывая на область конфликтов и на степень готовности к эмоциональному самовыражению.

3. С помощью красок эмоции, образы бессознательно протекают через руки прямо в материал и отображают настроения человека с минимальным участием контроля и критики. Акварель и пастель помогают выразить текучесть и динамичность душевных процессов. Цветовое богатство восковых мелков дает возможность разнообразить процесс самореализации, но это твердый материал, поэтому хорошо подходит тем, кто пугается текучести. Рисование фломастерами и карандашами предполагает сильный контроль, ими можно лишь провести линии, нарисовать фигуры с четкими контурами и границами. Выбор этого материала для рисования указывает на депрессивные моменты (черный карандаш) или на препятствия в эмоциональном выражении. Бумага для рисования должна быть большого формата, побуждающая к широким движениям, особенно если рисуют красками.

4. При выборе упражнения проективного рисования возраст участника не играет существенной роли.

5. Во время рисования ведущему не следует вмешиваться в процесс. Его предложения или интерпретации могут только помешать.

6. Выражение чувств участниками не должно быть принудительным, но ведущему следует продумать способы поддержки проявления эмоций.

7. Работать над рисунком нужно легко, с удовольствием, поэтому уместен юмор и упражнения могут носить форму игры

8. Инструкция по выполнению задания должна отражать методические особенности того или иного вида рисования. Например, при использовании для рисования текста его сначала зачитывают, а затем предлагают нарисовать свое впечатление, а не просто иллюстрацию к содержанию. В рисовании музыкальных картин акцент делается на установку свободы проявления: «Дайте вашим кисточкам (карандашам) возможность потанцевать друг с другом под музыку».

9. Правила обсуждения готовых рисунков:

– ведущему необходимо подготовить содержание беседы по поводу нарисованного;

– участнику предоставляется право говорить/не говорить о своих рисунках;

– исключается деструктивная критика;

- демонстрация рисунков одновременно, просмотр и сравнение совместными усилиями общего и отличного в содержании;
- если разбирается каждый рисунок отдельно, то он переходит из рук в руки и участники высказываются о его психологическом содержании;
- при анализе рисунка учитывается не уровень изображения, а передача эмоциональных состояний участника.

10. Полезно начинать и заканчивать каждое занятие, если оно состоит из заданий по проективному рисованию, определенным ритуалом (телесным упражнением, медитацией).

Рисование позволяет человеку выразить свое отношение к действительности, в своем творчестве открыть себя [42].

РАБОТА В МАЛЫХ ГРУППАХ

Добиться максимальной активности студентов в аудитории возможно через работу в малых группах в духе сотрудничества. На формирование малых групп опираются многие активные методы обучения.

Правила количественного состава.

Хорошо, когда группа сформирована из 12-18 человек. Большие по составу группы (20-25 человек и выше) не позволяют полностью реализовать принцип обратной связи. А в малых группах (по 8 человек), нет возможности создавать «диады», «триады», которые необходимы при проведении некоторых упражнений. Эти правила в основном относятся к проведению тренингов, однако остаются верными и при ведении семинарских занятий с активными методами обучения.

Для использования *работы в малых группах* необходимо:

2. Выбрать вид деятельности и задание.
3. Сформировать группы. Малая группа может включать от 3 до 5 человек, но может быть и больше. Если результатом должен быть письменный документ, группу лучше сократить до 2-3 человек. Лучше, чтобы группы были гетерогенными (по полу или другому признаку). Процесс групповой работы должен опираться на разделение функций внутри нее (например, один студент ведет дискуссию, другой делает записи, третий берет роль спикера и т.д.). Разбиваться на группы можно по желанию или по расчету (например, на 1, 2, 3, 4, 5, с последующим объединением студентов с одинаковыми номерами в одну группу). Второй случай предпочтителен при не слишком высокой дисциплине и организованности в аудитории, невысокой сплоченности всей группы, и при большом количестве участников.
4. Дать ясные инструкции. Задание и инструкции должны быть лаконичными и четкими, немногочисленными. Заранее оговорите временные границы. Обеспечьте группы нужными средствами (бумагой, маркерами и

др.) и учебным материалом (дидактический материал, раздатки, научные статьи и др.). Проверьте, правильно ли поняли студенты задание.

5. Координация и помощь. Двигайтесь от группы к группе и помогайте им работать в заданном русле, если необходимо. Не оказывайте на группы давления.

6. Обсудите. Группа докладывает результаты. Для этого выдвигаются спикеры. Важно пояснить обоснование групповых решений. Если позволяет время, группы могут задать вопросы друг другу об их аргументах [36, 42].

Примеры заданий.

1. Систематизация знаний студентов в группах по историческому развитию педагогики в виде «Ленты развития педагогики». Решение необходимо представить в виде рисунка, схемы, т.е. необходимо визуализировать материал.

2. Схематично, наглядно представить или нарисовать модели поведения преподавателя, определяющие стили его коммуникативного взаимодействия, типы профессиональных позиций педагогов, стили педагогического руководства по раздаточным материалам и провести их презентацию.

Раздаточный материал [43].

1 лист.

Стили коммуникативного взаимодействия порождают несколько моделей поведения преподавателя в общении с обучаемыми на занятиях. Условно их можно обозначить следующим образом.

• Модель диктаторская («**Монблан**») – преподаватель как бы отстранен от обучаемых студентов, он парит над ними, находясь в царстве знаний. Обучаемые студенты – лишь безликая масса слушателей. Никакого личностного взаимодействия. Педагогические функции сведены к информационному сообщению.

Следствие: отсутствие психологического контакта, а отсюда безынициативность и пассивность студентов.

• Модель неконтактная («**Китайская стена**») – близка по своему психологическому содержанию к первой. Разница в том, что между преподавателем и обучаемыми существует слабая обратная связь ввиду произвольно или непреднамеренно возведенного барьера. В роли такого барьера могут выступить отсутствие желания к сотрудничеству с какой-либо стороны, информационный, а не диалоговый характер занятия; непроизвольное подчеркивание преподавателем своего статуса, снисходительное отношение к обучаемым.

Следствие: слабое взаимодействие со студентами, а с их стороны – равнодушное отношение к преподавателю.

• Модель дифференцированного внимания («**Локатор**») – основана на избирательных отношениях с обучаемыми. Преподаватель ориентирован не

на весь состав аудитории, а лишь на часть, допустим, на талантливых или же, напротив, слабых, на лидеров или аутсайдеров, он как бы ставит их в положение своеобразных индикаторов, по которым ориентируется в настроении коллектива, концентрирует на них свое внимание. Одной из причин такой модели общения на занятиях может явиться неумение сочетать индивидуализацию обучения студентов с фронтальным подходом.

Следствие: нарушается целостность акта взаимодействия в системе преподаватель – коллектив студентов, она подменяется фрагментарностью ситуативных контактов.

- Модель гипорефлексная («Тетерев») – заключается в том, что преподаватель в общении как бы замкнут на себя: его речь большей частью как бы монологична. Разговаривая, он слышит только самого себя и никак не реагирует на слушателей. В диалоге оппоненту бесполезно пытаться вставить реплику, она просто не будет воспринята. Даже в совместной трудовой деятельности такой преподаватель поглощен своими идеями и проявляет эмоциональную глухоту к окружающим.

Следствие: практически отсутствует взаимодействие между обучаемыми и обучающим, а вокруг последнего образуется поле психологического вакуума. Стороны процесса общения существенно изолированы друг от друга, учебно-воспитательное воздействие представлено формально.

- Модель гиперрефлексная («Гамлет») – противоположна по психологической канве предыдущей. Преподаватель озабочен не столько содержательной стороной взаимодействия, сколько тем, как он воспринимается окружающими. Межличностные отношения возводятся им в абсолют, приобретая доминирующее значение для него, он постоянно сомневается в действенности своих аргументов, в правильности поступков, остро реагирует на нюансы психологической атмосферы, принимая их на свой счет. Такой преподаватель подобен обнаженному нерву.

Следствие: обостренная социально-психологическая чувствительность преподавателя, приводящая к его неадекватным реакциям на реплики и действия аудитории. В такой модели поведения не исключено, что бразды правления окажутся в руках студентов, а преподаватель займет ведомую позицию в отношениях.

- Модель негибкого реагирования («Робот») – взаимоотношения преподавателя со студентами строятся по жесткой программе, где четко выдерживаются цели и задачи занятия, дидактически оправданы методические приемы, имеет место безупречная логика изложения и аргументация фактов, отшлифованы мимика и жесты, но преподаватель не обладает чувством понимания меняющейся ситуации общения. Им не учитываются педагогическая действительность, состав и психическое состояние студентов, их возрастные и этнические особенности. Идеально

спланированное и методически отработанное занятие разбивается о рифы социально-психологической реальности, не достигая своей цели.

Следствие: низкий эффект педагогического взаимодействия.

• Модель авторитарная («Я – сам») – учебно-воспитательный процесс целиком фокусируется на преподавателе. Он – главное и единственное действующее лицо. От него исходят вопросы и ответы, суждения и аргументы. Практически отсутствует творческое взаимодействие между ним и аудиторией. Односторонняя активность преподавателя подавляет всякую личную инициативу со стороны обучаемых студентов, которые осознают себя лишь в качестве исполнителей, ждут инструкций к действию. До минимума снижается их познавательная и общественная активность.

Следствие: воспитывается безынициативность обучаемых, теряется творческий характер обучения, искажается мотивационная сфера познавательной активности.

• Модель активного взаимодействия («Союз») – преподаватель постоянно находится в диалоге с обучаемыми, держит их в мажорном настроении, поощряет инициативу, легко схватывает изменения в психологическом климате группы и гибко реагирует на них. Преобладает стиль дружеского взаимодействия с сохранением ролевой дистанции.

Следствие: возникающие учебные, организационные и этические проблемы творчески решаются совместными усилиями. Такая модель – наиболее продуктивная

2 лист.

Из числа разработанных в последние годы за рубежом классификаций **стилей педагогического общения** интересной представляется типология профессиональных позиций преподавателей, предложенная М. Талоном.

Модель I – «Сократ». Это преподаватель с репутацией любителя споров и дискуссий, намеренно их провоцирующий на занятиях. Ему свойственны индивидуализм, несистематичность в учебном процессе из-за постоянной конфронтации; учащиеся усиливают защиту собственных позиций, учатся их отстаивать.

Модель II – «Руководитель групповой дискуссии». Главным в учебно-воспитательном процессе считает достижение согласия и установление сотрудничества между обучаемыми, отводя себе роль посредника, для которого поиск демократического согласия важнее результата дискуссии.

Модель III – «Мастер». Педагог выступает как образец для подражания, подлежащий безусловному копированию, и, прежде всего, не столько в учебном процессе, сколько в отношении к жизни вообще.

Модель IV – «Генерал». Избегает всякой двусмысленности, подчеркнута требовательность, жестко добивается послушания, так как считает, что всегда и во всем прав, а студент, как армейский новобранец, должен беспрекословно подчиняться отдаваемым приказам. По данным автора

типологии, этот стиль наиболее распространен, чем все вместе взятые, в педагогической практике.

Модель V – «Менеджер». Стиль, сопряженный с атмосферой эффективной деятельности группы, поощрением инициативы и самостоятельности. Педагог стремится к обсуждению с каждым студентом смысла решаемой задачи, качественному контролю и оценке конечного результата.

Модель VI – «Тренер». Атмосфера общения в аудитории пронизана духом корпоративности. Студенты в данном случае подобны игрокам одной команды, где каждый в отдельности не важен как индивидуальность, но все вместе они могут многое. Педагогу отводится роль вдохновителя групповых усилий, для которого главное – конечный результат, блестящий успех, победа.

Модель VII – «Гид». Воплощенный образ ходячей энциклопедии. Лаконичен, точен, сдержан. Ответы на все вопросы ему известны заранее, как и сами вопросы. Технически безупречен и именно поэтому зачастую откровенно скучен.

М. Тален специально указывает на основание, заложенное в типологизацию: выбор роли педагогом, исходя из собственных потребностей, а не потребностей обучаемых.

3 лист.

Стили педагогического управления.

Можно выделить несколько основных стилей руководства студентами:

- *автократический* (самовластный стиль руководства), когда преподаватель осуществляет единоличное управление коллективом студентов, не позволяя им высказывать свои взгляды и критические замечания, последовательно предъявляет к учащимся требования и осуществляет жесткий контроль за их исполнением;

- *авторитарный* (властный стиль руководства) допускает возможность для студентов участвовать в обсуждении вопросов учебной или коллективной жизни, но решение в конечном счете принимает преподаватель в соответствии со своими установками;

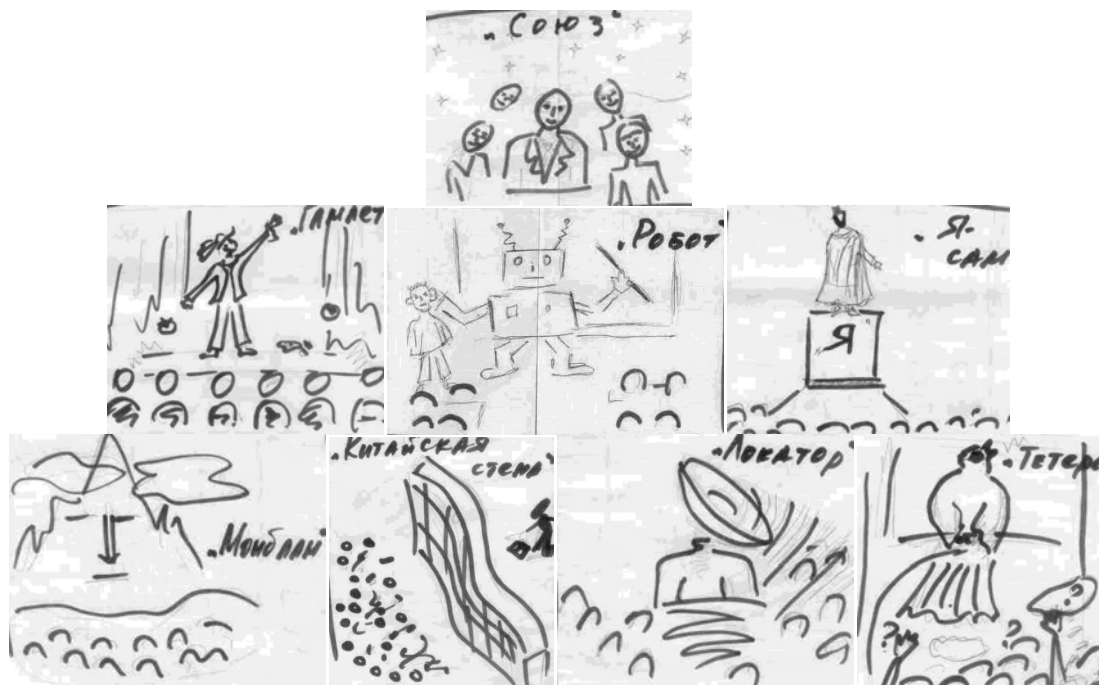
- *демократический* стиль предполагает внимание и учет преподавателем мнений студентов, он стремится понять их, убедить, а не приказывать, ведет диалогическое общение «на равных»;

- *игнорирующий* стиль характеризуется тем, что преподаватель стремится как можно меньше вмешиваться в жизнедеятельность студентов, практически устраняется от руководства ими, ограничиваясь формальным выполнением обязанностей передачи учебной и административной информации;

5. Портфель инновационных методов и форм обучения

- *попустительский*, конформный стиль проявляется в том случае, когда преподаватель устраняется от руководства группой студентов либо идет на поводу их желаний;
- *непоследовательный*, алогичный стиль – преподаватель в зависимости от внешних обстоятельств и собственного эмоционального состояния осуществляет любой из названных стилей руководства, что ведет к дезорганизации и ситуативности системы взаимоотношений преподавателя со студентами, к появлению конфликтных ситуаций.

Пример визуального решения. Модели поведения преподавателя в общении с обучаемыми, определяющие стили коммуникативных взаимодействий, выстроены в виде пирамиды: от мало- до высокопродуктивных (от «Монблан», «Китайская стена»... до «Союза»).



Авторы – группа студентов ФМО КазНУ им. аль-Фараби: Редих Э., Стукова Л., Ашимова А., Егорова А., Жусупова Ж.

МЕТОД АНАЛИЗА КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ

Метод конкретных ситуаций был впервые применен более 90 лет назад в Гарвардской школе бизнеса. Он решает важные задачи: учит участников отделять главное от второстепенного, формулировать проблемы, моделировать особо сложные ситуации; формирует умение слушать и слышать, умения взаимодействовать с коллегами, а также показывает многозначность возможных решений.

Конкретная ситуация (кейс) – это описание реальных фактов и событий, описание, не несущее в себе оценочных моментов, отражающих позицию или взгляд на описываемые события, присущие автору кейса.

Кейсы привязывают обучение к реальности с ее уникальностью и исключительностью. Они предоставляют студенту свободу поиска путей анализа, идентификации и решения проблем. При разборе кейса студенты создают процесс обучения и в процессе взаимодействия друг с другом имитируют реальные коммуникационные зависимости.

В процессе разбора конкретной ситуации студенты приходят к созданию некоего обобщенного, имеющего концептуальный характер знания.

Технология использования метода кейсов:

Этап 1 – студент индивидуально изучает текст ситуации, пытается идентифицировать содержащуюся в ней проблему и найти ее решение, в процессе у него возникают вопросы и некоторые ответы.

Этап 2 - работая в малой группе, студенты обмениваются своими соображениями относительно ситуации, ищут общее понимание проблемы и пути ее решения.

Этап 3 - в процессе группового обсуждения, проводимого преподавателем, происходит анализ содержания конкретной ситуации, диагностика и точная идентификация проблемы, поиск способов ее решения.

Размер кейса.

Длинные - 20 и более страниц

Среднее - 8-10 страниц

Короткие - до 5 страниц

Размер определяется учебными целями, типом кейса, составом целевой группы, наличием статистики и другой информации.

Общие требования к написанию кейса.

Кейс должен быть ориентирован на обучаемого (т.е. быть увлекательным и иметь структуру, облегчающую понимание смысла для студентов).

Кейс - это не деловая игра, не задача или упражнение. Кейс должен быть основан на достоверной информации, выдумка не может быть представлена как реальность.

Кейс должен отличаться динамикой действия, включать больше глаголов действия, а не деепричастных оборотов. Изложение должно вестись в прошедшем времени.

Кейс должен изобиловать таблицами и графиками для большей наглядности и доходчивости, но вся информация должна быть по существу.

Общие требования к написанию кейса.

Кейсы не включают прямой редакторский комментарий, но могут включать прямую речь одного из героев.

При использовании технических терминов и описании продуктов, нужно включать популярное объяснение, не требующее обращения к дополнительным источникам. Кейс должен быть самосодержателен. Он должен вызывать различные реакции и мнение для поддержания конструктивного обсуждения общей группой студентов.

Кейс должен включать взгляд руководителя в первую очередь.

Кейс должен быть чем-то похож на луковицу, снимая слой за слоем, симптомы проблемы, студент может приблизиться к истинной причине проблемы.

Структура кейса.

Титульный лист (автор, название).

Основная часть (история организации, внешняя и внутренняя среда).

Окончание (определение момента кейса).

Приложения (отчетность, статистика, и т.д.).

Типичные ошибки при написании кейса.

Отсутствие сфокусированности на проблеме.

Отсутствие финансовых данных.

Обилие слов и изобилие деталей.

Излишняя теоретизация.

Недостаток материалов.

Отсутствие «человеческого» фактора в событиях.

Неопределенность «последней даты» [44-45].

МЕТОД ПРОЕКТОВ

В основу образовательного проекта положена самостоятельная целенаправленная исследовательская деятельность студентов. Несмотря на то, что исследование носит учебный характер, при его организации используются общепринятые в науке методы познания. К общенаучным методам относятся аналогия, наблюдение и опыт, анализ и синтез, индукция и дедукция, абстрагирование, конкретизация. Применяя эти методы познания при организации учебного исследования, можно раскрывать содержание образования в рамках одного урока или фрагмента занятия, не выходя за рамки тематического учебного плана.

Занятие, реализованное методом проектов, может быть как занятием освоения нового материала, так и занятием закрепления и отработки навыков решения учебных задач. Выбор метода научного познания, который будет использован в учебном исследовании, зависит от конкретного содержания занятия.

Основной формой работы на занятии является *групповая работа*. Если каждая группа решает одну и ту же задачу (ведет исследование одного и того же объекта), то целесообразно формирование разноуровневых групп.

В ходе проектного занятия (фрагмента занятия) присутствуют все *этапы*, характерные для реализации любого исследовательского проекта:

1. В процессе беседы или дискуссии формулируется *проблемный вопрос*, актуализируются необходимые для дальнейшего исследования знания, ставятся *цели и задачи работы*.

2. Посредством мозгового штурма выдвигается *гипотеза исследования*.

3. Выбирается *метод исследования*. Этот выбор может быть осуществлен в ходе фронтальной беседы, самостоятельного обсуждения проблемы и гипотезы в группе или же сформулирован преподавателем.

4. Студенты, работая в группе, ведут поиск решения выдвинутой проблемы, применяя выбранный на третьем этапе занятия метод. Затем *анализируют полученный результат* и делают *выводы* о своей работе.

5. Полученные в ходе своих исследований результаты каждая группа оформляет в виде *конспекта, плана, алгоритма* и т.д. Вид отчета оговаривается до начала выполнения работы.

6. Каждая группа представляет результаты своей работы в виде *устного сообщения*.

7. Подводятся *итоги работы*, и дается *оценка* деятельности каждой группы.

На всю работу может быть отведено от 15 минут занятия до двух академических часов в зависимости от объема рассматриваемого вопроса.

В отличие от проектов, требующих больших временных рамок, проектное занятие может иметь место при изучении свойств объектов, определении взаимосвязей между объектами, установлении причинно – следственных связей между событиями и явлениями, доказательстве теорем и выводе формул, отработке навыков решения различных задач и т.д.

Существенным в проектном методе является применение для исследования методов научного познания.

В основе метода проектов лежит *развитие познавательных, творческих навыков студентов, умений самостоятельно конструировать свои знания, умений ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического мышления* [46].

РОЛЕВЫЕ ИГРЫ

Ролевая игра – это активный метод обучения, в котором студенты вживаются в роль другого человека. Главное для участников – вжиться в роль, свободно ее сыграть в соответствии с некоторым сценарием, который определяет порядок действий.

В игре обычно даются ситуации с открытым концом, где студенты должны принять решение. Разрешить конфликт или завершить предложенную ситуацию. *Ролевая игра нацелена на развитие умений сочувствовать и понимать другого человека, фактически формирует модели*

поведения студентов, развивает способность к принятию решений, отстаиванию своей точки зрения.

Выделяют несколько **организационных моментов ролевой игры**.

Во-первых, ведущий информирует о теме и цели игры, создает установки участникам на выполнение ролевых функций.

Информация преподносится как:

– скрытое инструктирование: ведущий говорит о том, что будет происходить в ближайший отрезок времени; связывает определенные позиции и роли;

– открытое инструктирование: дает прямые указания на соблюдение правил;

– моделирующее инструктирование – комплекс взаимосвязанных инструкций в партитуре игры, т.е. моделирующей игровой ситуации: персонажи, фабула, явные вводные предписания «артистам»;

– техническое сопровождение, т. е. определение временного отрезка, в течение которого может протекать игра.

Во-вторых, ведущий моделирует поведение участников игры.

В-третьих, ведущий осуществляет фиксацию результатов игры.

1. *Поведенческая реальность*, т. е. действия, поступки, высказывания участников.

2. *Предметная реальность*, т. е. продукты деятельности людей в виде вещей или других материализованных форм и др.

В-четвертых, ведущий организует рефлексивную деятельность группы через организацию наблюдения и тематическое обсуждение.

Ролевым играм предшествует **разминка**, состоящая из трех стадий:

1. Раскрепощение двигательной активности.

2. Стимуляция поведенческих реакций.

3. Фокусировка внимания участников на задании (теме). Примерами игр-разминок могут служить такие, как «Волейбол с воображаемым шариком» (передача шарика друг другу) – участники стоят на расстоянии 2–3 м друг от друга в двух колоннах; студент разыгрывает роль человека, выигравшего 1 млн тг.

Разыгрывание ролевых ситуаций можно представить как разновидность ролевых игр: участники игры чувствуют, думают и действуют как другие люди и «разыгрывают» определенную ситуацию или проблему [36, 42].

Технология подготовки и проведения ролевой игры «Суд над...»

Ролевая игра в форме судебного процесса над негативными явлениями нашей жизни, человеческими пороками, безнравственными поступками позволяет вовлечь студентов в серьезный нравственный анализ и самоанализ, оценку и самооценку.

Для подготовки и проведения ролевой игры необходимо знать процедуру ведения судебного заседания хотя бы в общих чертах.

РОЛИ:

«судья» - ведет судебное заседание. Знает ход ролевой игры «Судебный процесс»;

«секретарь» - записывает основные аргументы «за» и «против», высказанные в ходе обсуждения проблемы;

«обвиняемый» - явление общественной жизни, порок, негативное качество, нравственный анализ и оценка которого будут осуществлены в ходе ролевой игры

«прокурор» («обвинитель») - выносит обвинение, перечисляет все факты и аргументы, подтверждающие опасность, вред обсуждаемого явления, качества, пристрастия и т.д.;

«адвокат» («защитник») - находит факты, аргументы, оправдывающие обсуждаемое явление, качество, пристрастие и т.д.;

«свидетели обвинения»;

«свидетели защиты»;

«присяжные заседатели» (все остальные учащиеся класса).

Технологическая цепочка ролевой игры «Суд».

В зале, где расставлены столы в соответствии с ролевой игрой, находятся «присяжные заседатели» (отдельные скамьи), «зрители» (в центре зала), «прокурор», «адвокат» сидят за отдельными столами, «обвиняемый» - в стороне за отдельным столом, «свидетели обвинения» и «свидетели защиты» в зале.

«Секретарь» обращается к залу: «Встать, суд идет!» (*Все присутствующие встают.*)

Входит «судья». Он сообщает, что слушается дело по обвинению ... (какого-либо явления, вина которого против нравственности или человечества будет обосновываться в ходе судебного заседания). Судья предоставляет слово «обвинителю». После короткой речи (5 мин.) «прокурора» «судья» вызывает по очереди «свидетелей обвинения», которым задают вопросы или просто выслушивают их заявления. «Адвокат» может задавать дополнительные вопросы «свидетелям обвинения». Затем в течение 5 минут выступает «адвокат», его факты подтверждаются показаниями «свидетелей защиты». «Прокурор» может также задавать им дополнительные вопросы. Затем «судья» предоставляет слово «обвиняемому» (3 мин.). «Секретарь» следит за регламентом в процессе всего обсуждения проблемы. После всех выступлений наступает время обсуждения фактов, представленных на суде, «присяжными заседателями». Каждый из них выносит решение «виновен» или «не виновен», представляя свои аргументы, объясняющие его решение. «Секретарь» подсчитывает количество высказываний «за» и «против». После обсуждения «присяжными заседателями» «судья» выносит окончательное решение «виновен» или «не виновен» с последующей аргументацией, отражающей мнение большинства «присяжных заседателей».

После завершения ролевой игры рекомендуется провести *рефлексивную деятельность* по анализу хода ролевой игры и ее результатам (*Что получилось удачно в игре? Почему? Что не получилось? Почему?*) [47].

Примерами тематик ролевой игры могут быть «Суд над коррупцией в обществе», «Суд над постоянно опаздывающим студентом» и др. Подчеркнем еще раз, что для игры «Суд над ...» обычно выбираются ситуации нравственного выбора.

ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ

Применение деловых игр в учебном процессе сулит, по мнению многих авторов, множество преимуществ. Приведем несколько мнений: «В конечном счете, существенно сокращается период адаптации молодого специалиста на производстве, укрепляется его уверенность в своих силах и в успешной работе в коллективе, обеспечивается выработка реальных и наиболее рациональных управленческих решений». Такие результаты рассматриваются как естественное следствие того, что в деловой игре «удачно моделируется предметное и социальное содержание будущего труда, задается его контекст...» [48], а каждый участник игры «усваивает абстрактные, знаковые по форме знания в реальных процессах подготовки и принятия решений, регуляции игровых и учебных действий», - отмечает А.А. Вербицкий [49, с.38].

Деловая игра по целевой направленности оказывается двухплановой деятельностью, способствующей достижению двоякого рода целей - игровой и педагогической (учебной) [50]. В игровых методах участники принимают определенные роли и ведут себя в соответствии с ними. Игра снимает внутренние барьеры к порождению смыслов, способствует постановке новых вопросов, вводит новые точки зрения на предмет, мобилизует опыт поведения в других ситуациях.

Деловая игра используется для решения комплексных задач усвоения нового, закрепления материала, развития творческих способностей, формирования общеучебных умений, дает возможность учащимся понять и изучить учебный материал с различных позиций.

Приведем "характеристику деловой игры" по А.П. Панфиловой [48]. В деловой игре синтезируются признаки и основные характеристики методов анализа ситуаций и ролевых игр. **Характеристики деловой игры:**

- моделирование процесса труда (деятельности) руководителей, экономистов, юристов, специалистов по выработке управленческих решений;
- распределение ролей между участниками игры;
- различие ролевых целей при выработке решений;
- взаимодействие участников, исполняющих те или иные роли;
- наличие общей цели у всего игрового коллектива;
- коллективная выработка решений участниками игры;

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

- реализация "цепочки решений" в процессе игры, поэтапность;
- наличие управляемого эмоционального напряжения (конфликт ролей и целей, соревнование, полярность интересов участников и т. п.);
- наличие разветвленной системы индивидуального или группового оценивания деятельности участников игры (поощрение и наказание, оценка принимаемых решений, оценка действий участников деловых игр).

Технологическая схема деловой игры



Рисунок 40 – Технологическая схема деловой игры

Деловые игры могут иметь разную целевую направленность:

- *производственные игры* имеют целью принятие решений по проблемам производства или бизнеса, оказание помощи предприятию в переходе на новый хозяйственный механизм, разработку стратегий выживания в условиях кризиса или конкурентной борьбы и пр.;
- *исследовательские игры* связаны с разработкой новых концепций, анализом проблем и решений гипотетического характера, прогнозированием последствий и потенциальных проблем при внедрении нововведений;

- *учебные игры* преследуют цель эффективного усвоения знаний, развития или закрепления профессиональных умений и навыков;
- *организационно-деятельностные игры* используются для формирования команды, создания коллектива единомышленников, способных к самоуправлению, самостоятельности мышления, интенсивному саморазвитию и активному совершенствованию способов своей профессиональной деятельности; для вывода предприятий, фирм из тупиковых ситуаций.

Технологию разработки и использования деловой игры можно условно разделить на этапы: подготовки, проведения, анализа и обсуждения (рисунок 40).

Этап подготовки.

— *Разработка сценария* - условного отображения ситуации и объекта. В содержание сценария входят: учебная цель занятия, описание изучаемой проблемы, обоснование поставленной задачи, план деловой игры, общее описание процедуры игры, содержание ситуации и характеристик действующих лиц.

— *Ввод в игру*, ориентация участников и экспертов. Определяется режим работы, формулируется главная цель занятия, обосновывается постановка проблемы и выбора ситуации. Выдаются пакеты материалов, инструкций, правил, установок.

Этап проведения – процесс игры. Ведущий корректирует действия участников, если они уходят от главной цели игры.

Этап анализа, обсуждения и оценки результатов игры. Выступление экспертов, обмен мнениями, защита учащимися своих решений и выводов. В заключение педагог констатирует достигнутые результаты, отмечает ошибки, формулирует окончательный итог занятия.

Дидактические игры



Рекомендации по проведению дидактических игр на занятиях (для школьников) (В.М. Букатов, [51]).

– Продумать членение «событийного ряда» задания таким образом, чтобы деятельность сложная была бы замаскирована выполнением учениками действий, достаточно для них легких (или хотя бы обрамлять простыми, легкими действиями каждый новый шаг алгоритма).

– Заранее продумать и подготовиться к смене мизансцен, т.е. каждый этап работы желательно начинать в новом и местонахождении (у окна, у доски, в уголке), и телоположении учеников (стоя, за столами, сидя «без столов», сидя на корточках), и с каким-то новым набором сопутствующих движений (пусть даже формальных: «готовы - машите руками» или «что придумали - покажите немой фотографией»).

Иновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать*

- Заранее продумать, как и в какие моменты следует избавляться от штампов парной педагогики, заменяя ее педагогической организацией произвольного внимания учеников к мнению, умениям, действиям, целям друг друга.
- Задание педагога не будет для учеников игровым, если они не почувствуют в нем свободу для вкладывания личных подтекстов, то есть личной игривости по отношению и к педагогу, и друг к другу.
- При повторении игрового задания обратить внимание на обеспечение в нем новизны, неожиданности и непонятности, а при повторениях последующих делать акцент на ритуальном повторении самых эмоциональных для учеников моментов (приемов, ходов) игрового задания.
- Составить список любимых детских игр и прикинуть, каким образом эти игры (или их элементы) можно использовать на уроке (хотя бы в качестве разминки-разрядки).
- Помнить, что большая часть живости проведения дидактической игры зависит от поведения педагога. Его сухость в поведении или, наоборот, развязность и кокетство могут подпортить эффективность любой, казалось бы, так хорошо продуманной дидактической игры.

Таблица 11 - Список вариативности основных игровых действий [51]

Элементы игровых действий	Действия	Описание стержневого действия
1	2	3
Опережение, соревнование	<i>Бежать, занимать место, бить, выбивать, произносить, хватать</i>	В сочетании с наречиями «скорее», «быстрее», «больше», «раньше». Игры «Хромая уточка», «Перегонки». Бежать наперегонки к условной цели: к доске, к окну, двери, к своей парте и т.д.
Передача эстафеты	<i>Перебрасывать, говорить, катать, дотрагиваться</i>	Игра «Слухи», «Телефон» (урок английского языка) передавать друг другу слово (предложение), заданным водящим. Последний в цепочке угадывает, что передал водящий первоначально. Игра «Веретенка». Пока не прекратится музыка или до сигнала водящего передавать из рук в руки: а) предмет (свечку, пока не потухнет), б) карточки для самостоятельной работы, в) наглядное пособие (на ком эстафета остановилась – то и рассказывает все, что знает об этом пособии).
Преследование	<i>Гнаться, гнать, ловить, поймать, салить, хватать, касаться, бросать, попадать чем-либо</i>	Попадание предметом (в игрока, в предмет или графическую цель).

5. Портфель инновационных методов и форм обучения

Продолжение таблицы 11

1	2	3
Подбрасывание, подпрыгивание	<i>Качаться, скакать, влезать на что-либо, бросать, подбивать вверх</i> Скатывание: <i>катить, съезжать, сползать</i> Поднимание: <i>вскидывать, взваливать на что-то</i>	Игра «Салют». Учитель в руках держит свернутые бумажки с примерами. «Раз, два, три! Огонь - ПАЛИ!» - и бросает «салютом» вверх. Кому какая досталась – то и ученики решают. Сочинять примеры и сворачивать бумажки интересно (и полезно) самим ученикам.
Вытеснение, изгнание	<i>Выталкивать, выбивать, валить, перетягивать, гнать</i>	Игра «Конный бой». Два игрока, балансируя на одной ноге, произносят таблицу умножения.
Нарушение целостности или устойчивого равновесия	<i>Выхватывать, красть, забирать, сталкивать, смешишь</i> Разбивание, разламывание, разрывание: <i>рубить, бить, перерезать</i> Отрывание, выдергивание, похищение: <i>тащить, тянуть, рвать, перетягивать, красть, хватать, вырывать, прорываться</i> Рассыпание, разбрасывание: <i>бросать, кидать, швырять</i>	Игра «Змейка». Первый игрок в цепочке (змейке) ловит и «отрывает» последнего. «Отрывать» – значит, задавать пойманному вопрос (например, по устному счету), но не повторять предыдущих. Игра «Репка». Команда тянет и перетягивает игрока, если перетянули, задают вопрос.
Сбивание, сваливание	<i>Попадать, сшибать, опрокидывать, нарушать равновесие, толкать</i>	Игры «Скакалка», «Чехарда», «В резиночки». Игра «В мячи». Дети, перебрасывая мяч, скандируют выученный текст.

Продолжение таблицы 11

1	2	3
Распределе- ние, выбор пары	<i>Раздавать, разбирать, приглашать, брать</i> Составление определенных комбинаций: <i>соединить, присоединить</i> Раскладывание, собираание: <i>набирать, складывать, сбрасывать</i>	Игры «считалки», «жеребьевки». Для распределения ролей или очередности все встают в полукруг (круг)... Можно считать по слогам пословицы и поговорки с присутствием числительных, ключевых слов и т.п. Собирают и раскладывают в определенном порядке предметы: наглядные пособия, иллюстрации к тексту изучаемого параграфа. Игра «В соседи»: по просьбе водящего игроки называют: а) с кем они хотят стоять (сидеть) рядом, б) с кем будут отвечать, решать пример. Игра «Атом». Все стоят в хаотическом порядке. Сколько раз ведущий хлопнул (2,3,5 раз), столько человек должно объединиться.
Бросания жребия	<i>Брать, хватать, кидать, тянуть, отвечать, обме- ниваться, катать, натывать, показывать</i>	Игра «Фанты». Стоя ко всем спиной, водящий поочередно присуждает штраф фантам, взятым у игроков: спеть, показать, рассказать и т.д.
Поиск, угадывание	<i>Искать, узнавать, обнаруживать, отвечать</i>	Игра «Поиск клада» (группа игроков ищет: а) слово, б) пример, иллюстрирующий учебное правило). Дорисовывает на доске (дописывает, вставляет, например, орфограммы) и т.п. На уроке геометрии: называет найденную фигуру (например, трапеция).
Имитация действий	<i>Жестикулиро- вать, оказывать, изобразить</i> Подражание: <i>показывать, изобразить</i> Адекватное реагирование: <i>ответить, схватиться, среагировать</i>	Игра «Как по морю, по морю синему»: игроки изображают все, о чем: а) поется в песне, б) говорится в стихотворении, в) говорится в правиле, определении, заданном параграфе. Игровые ограничения связаны с учебным материалом, например, изображать только: а) глаголы, б) существительные 2-го склонения, в) то, что находится в классе и сделано из диэлектриков (или наоборот – из материала, проводящего электрический ток).
Сохранение целостности или устойчивого равновесия	<i>Балансировать, повторять, молчать, выстраивать, защищать, охранять</i>	Игра «В молчанку», «Агу - не могу».

5. Портфель инновационных методов и форм обучения

Окончание таблицы 11

1	2	3
Движение по сложной траектории	<i>Кружиться, закручиваться, ползти, лезть, проскакивать, заплетать, завиваться, проходить под руками, переплетаясь, перешагивать через сцепленные руки, перепутываясь</i>	Игра «в ворота». Дети пропускают через ворота тех, кто ответит на вопрос. Игра «Путаница». Перед каждым указанием ведущего, что нужно игрокам делать, чтобы распутать клубок, он отвечает на каверзный вопрос, который запутавшиеся одноклассники сочиняют сообща по изучаемой теме.
Адекватное реагирование	<i>Реагировать, хватать</i>	Игра «В краски». По сигналу водящего необходимо схватиться за названный предмет или цвет. Игра «Летает, не летает»: внимательно слушают перечисление предметов, называя, летают они или не летают. Тот, кто ошибся, выходит из игры. Игра «Число» (математика): произносится например, «три» и все «хватаются» за то, что в комнате находится в этом количестве (за окна – 3 окна) ...; Способ деформации (на физике), например, звучит «прогиб», и ученики дотрагиваются до предметов, которые наиболее часто деформируются этим способом: оконное стекло, пол, сиденье стула и т.д. Для ритмичности полезно вводить временное ограничение: «Раз, два, три – ЗАМРИ!»

Например, 5 класс. В середине урока учитель русского языка энергично и собранно предлагает: «А сейчас все встаньте!» Ученики встают, и учитель продолжает: «И помашите руками». При этом он сам машет, а вслед за ним и ученики, многие из которых машут с явным удовольствием. Учитель: «А теперь машите руками так, чтобы было понятно, в кого вы превратились: в орла, в комара, воробья или курицу». Все ученики с удовольствием начинают развлекаться (то есть развлекать себя и/или друг друга) превращениями. А потом в своей тетради каждый ученик записывает предложенные учителем летающие существа, но, кроме того – в кого превратился сам, и записанное изменяет по падежам. Закончив склонять, все по просьбе учителя начинают проверять правильность своих записей, подходя к тем, кто превращался в эти существа, и в случае необходимости вносят исправления.

Например: учитель на глазах у учеников комкает газету в бумажный шарик и пускает его по ряду с уговором, что шар ловить руками нельзя, его

можно отбивать (как в волейболе), и отбивать всякий раз новому ученику в задействованном ряду. А, отбивая, следует назвать ... либо глагол 2-го спряжения (русский язык), либо число, большее предыдущего на четыре единицы (математика). Или, *например*, урок физики. Провести РАЗМИНКУ. Отбивая мяч, называть фамилии ученых-физиков (отечественных, иностранных) [52-56].

ЭССЕ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ

Понятие «эссе» происходит от французского слова, обозначающего попытку, пробу, очерк, и от латинского слова – взвешивание.

Эссе – это прозаическое произведение небольшого объема и свободной композиции, содержащее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо, не претендующее на определенную или исчерпывающую трактовку предмета.

Автором эссе как прозаического произведения является французский философ Мишель Монтень (1533-1592).

Основные признаки эссе.

- Небольшой объем.
- Конкретная тема.
- Открытое личностное ее осмысление.
- Свободная композиция.
- Парадоксальность и афористичность.
- Разговорная интонация и лексика.

Цель эссе	Личное постижение мира и собственное отношение к нему.
Эссе является	альтернативой реферату.
Этапы в использовании эссе как метода обучения	<p>1. Подготовительный этап</p> <ul style="list-style-type: none"> • Обучить работать с научной и познавательной литературой. • Развитие учебных навыков работы с источниками: знание текста, понимание его, применение, анализ, синтез, оценка. 

	<ul style="list-style-type: none"> • Преподаватель представляет работу с информацией в виде пирамиды с той целью, чтобы у обучающихся сложилось личностное представление последовательности этапов в работе. <p>2. Развивающий этап</p> <p>Основной целью развивающего этапа является совершенствование учебных навыков написания эссе. Обучающиеся должны четко понимать проблему, предлагать пути ее решения.</p> <p>На развивающем этапе работы необходимо научить обучающихся работать с цитатами и правильно их оформлять в работе. Цитаты в тексте должны быть взяты в кавычки и указан источник. Сноска должна иметь ту же цифру в тексте, под которой автор представлен в списке использованной литературы (например, <i>«Наилучший способ существования в быстро изменяющемся высококонкурентном мире – построение организации на проверенных временах принципах»</i>. Герб Келлехер [1. – С.50])</p> <p>На развивающем этапе выполнения эссе обучающийся должен уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • доказывать; • объяснять причины и следствия; • определять и формулировать проблемы, указывать на их особенности; • обосновывать необходимость решения проблем, предлагать собственные пути решения.
<p>Структура эссе</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Вступление</p> <p>Обучающийся определяет проблему (идею), цель написания эссе.</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Основная часть</p> <p>Раскрывает содержание, суть проблемы. Для этого использует научное обоснование (теории, формулы, графики, диаграммы, таблицы, уравнения), аргументы, суждения, цитаты, цифры, статистический материал, факты, позволяющие раскрыть представление темы.</p> </div> <p style="text-align: center;">↓</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>Мое отношение к проблеме</p> <p>Обучающийся выражает свое личностное моральное, эмоциональное, этическое отношение к проблеме.</p> </div>



Алгоритм уровневого оценивания выполнения эссе

Уровень достижения	Описание
1-2 уровень	Обучающийся не исследовал тему. <i>Плохо понимает</i> основные идеи тематики, взаимосвязь факторов, не может определить проблему. <i>Не может достигнуть</i> всех представленных уровней.
3 уровень	Обучающийся может показать <i>знания</i> и осознать, от чего зависит решение глобальных вопросов. Может <i>минимально</i> использовать <i>научную терминологию</i> , способен предоставлять информацию в подходящей форме и передает идеи, используя <i>минимум научного языка</i> .
4 уровень	Обучающийся может сделать уместные комментарии по поводу положительных и отрицательных взглядов в науке, осознает различные культурные и социальные перспективы. Показывает <i>понимание некоторых</i> моральных и этических

	вопросов, связанных с развитием науки. Достаточно широко <i>использует научную терминологию</i> , представляет большинство информации в подходящей форме и передает большинство своих идей с помощью научного языка, но недостаточно широко представляет информацию в диаграммах, таблицах, рисунках.
5 уровень	Четкое понимание ограничения науки по широкому кругу социальных вопросов. Четко понимает влияние культуры на научную практику, а также моральные и этические вопросы, связанные с научными разработками. Использует и интерпретирует широкий круг научной терминологии, представляет информацию детально, комплексно и аккуратно, передает наиболее сложные идеи научным языком. Представляет информацию в диаграммах, таблицах, рисунках, в подходящем формате [57-61].



Эссе как способ оценивания образовательных результатов [23а]

«Эссе (франц. *essai* – опыт, набросок) – жанр философской, эстетической, художественно-критической, художественной, публицистической литературы, сочетающий подчеркнуто индивидуальную позицию автора с непринужденным, часто парадоксальным изложением, ориентированным на разговорную речь».

Все критерии оценивания эссе так или иначе группируются вокруг комплекса основных мыслительных умений:

- понимать используемые теории и мысли (высказывания) разных авторов, передавать мысли автора и формулировать свой смысл;
- самостоятельно и оригинально осмысливать материал (оригинальность высказываемой идеи);
- критически осмысливать проблемы;
- последовательно аргументировать высказывания;
- структурированно излагать содержание;
- анализировать, устанавливать причинно-следственные связи и делать выводы;
- применять идеи на практике (в этой области оценивается обоснованность и оригинальность применения теоретических идей к анализу практического опыта, фактов и проблем).

В качестве объектов оценки эссе могут выступать литературные источники, стиль изложения, оформление работы, грамотность написания текста.

Приведем некоторые *образцы критериев оценки эссе*.

- Вы фиксируете внятные ясные тезисы, которые хотите доказывать в эссе.
- Ясно и кратко формулируете тезисы в начале своего эссе, в основной части развиваете их аргументацию и в заключении четко и прямо формулируете выводы, которые соотносятся с заявленными в начале эссе тезисами.
- Ваше эссе четко структурировано и логично выстроено.
- Способ обсуждения выбранной вами теории демонстрирует, что вы используете теорию в той степени, которая требуется в эссе.
- В вашем эссе соблюден баланс между теоретической и практической частями (интерпретацией, применением теории к проблеме, обсуждаемой в эссе). Вполне нормально, если одна треть посвящена теории, а две трети – ее приложению.
- Практическая часть должна демонстрировать то, что владеете необходимыми навыками чтения и анализа, то есть знаете как работать с текстом.
- Практическая часть показывает, что вы можете использовать текст для проверки соответствующих теорий.
- Практическая часть должна показывать, что вы с точки зрения использованной теории можете устанавливать следствия, делать выводы, определять перспективные пути.
- В своем эссе вы используете основную и дополнительную литературу по курсу.
- Вы знаете, как эффективно использовать источники, чтобы подтвердить свою идею.
- Вы умеете делать точные ссылки.
- Ваша работа не является плагиатом.



Что такое портфолио? Виды портфолио [23а]

Способом оценки индивидуальных достижений учащегося может служить портфолио. Впервые этот способ оценивания был использован в США в 80-х годах XX столетия. Портфолио в переводе с итальянского означает «*папка с документами*», «*папка специалиста*». Портфолио позволяет учащемуся продемонстрировать всевозможные достижения (результаты), достигнутые за определенный период не только в процессе обучения.

Используя портфолио, преподаватель может:

- мотивировать учащихся к непрерывному совершенствованию в выбранном направлении;
- инициировать самооценку (рефлексию) школьников относительно своих результатов и коррекцию способов их достижения;
- мотивировать учащихся к развитию своих способностей, связанных и не связанных с обучением;
- оценивать динамику продвижения учащихся к результату относительно его собственных успехов и неудач;
- фиксировать недочеты в достижении образовательных результатов.

Портфолио представляет собой коллекцию, собрание работ учащегося (проектные, исследовательские, контрольные и творческие работы – сочинения, эссе и т.п.), характеристики и отзывы преподавателей о его работах, а также документы, подтверждающие достижение им результатов в разных областях, где он проявлял какую-то активность.

Все компоненты, входящие в портфолио, могут оцениваться как качественно, так и количественно, в баллах. Итоговая оценка портфолио может определяться максимальным баллом за один из его компонентов; она может быть интегральной, включающей максимальные баллы всех компонентов, либо иной.

В зависимости от целей образования используются **портфолио разных видов:**

1. **Портфолио документов.** Это похвальные грамоты за учебу, достижения в спорте, музыке, шахматах; благодарственные письма, таблицы успеваемости, значки, медали и т.п.
2. **Портфолио работ** – собрание проектных, исследовательских работ учащегося, а также описание основных форм и направлений его учебной и творческой активности: участие в научных конференциях, конкурсах, прохождение элективных курсов, различного рода практик, спортивных и художественных достижений и др. В эту папку собираются все контрольные и творческие работы: сочинения, изложения, эссе, рисунки, поделки, зачетные работы, видеокассеты, то есть все, что делалось в течение определенного срока (например, года).

Этот вариант портфолио предполагает качественную оценку, например по параметрам полноты, разнообразия и убедительности материалов, качества представленных работ и др.

Портфолио оформляется в виде творческой книжки студента с приложением его работ, представленных в виде текстов, электронных версий, фотографий, видеозаписей.

3. **Портфолио отзывов** включает в себя характеристики отношения учащегося к различным видам деятельности, представленные

преподавателями, тьюторами, работниками системы дополнительного образования и др., а также письменный анализ самого студента своей конкретной деятельности и ее результатов.

Портфолио может быть представлен в виде текстов заключений, рецензий, отзывов, резюме, эссе, рекомендательных писем и прочее.

4. Проблемно-исследовательский портфолио связан с написанием реферата, научной работы, подготовкой к выступлению на конференции. Он представляет собой набор материалов по определенным рубрикам, например: варианты названий реферата (доклада, статьи); список литературы для изучения микротемы; проблемные области, план исследования; дискуссионные точки зрения; факты, цифры, статистика; цитаты, афоризмы; интеграция с другими предметными областями; результаты исследования и выводы по ним; методы исследования; прогнозы и перспективы.

5. Тематический портфолио создается в процессе изучения какой-либо большой темы, раздела, учебного курса, освоения комплекса компетентностей. Работа над ним строится следующим образом: преподаватель сообщает вначале название изучаемой темы, этапы ее освоения, формулирует умения, которыми должен овладеть учащийся, и критерии их достижения, а также способы и процедуры оценивания результатов – защита своего портфолио, собранного по результатам работы над данной темой и требуемыми умениями.

Приведем пример организации тематического портфолио.

«Учащимся в самом начале предъявляются 25 заданий разного уровня сложности, отражающие различные уровни (по таксономии Б. Блума) мышления и познания. Ответы на эти задания и составят содержание портфолио. По иерархии целей эти задания располагаются следующим образом:

- воспроизведение нового материала (терминов, фактов, понятий, правил); цель считается достигнутой, если учащийся правильно воспроизводит и использует термины, знает конкретные факты, понятия, правила;
- узнавание изученного явления, его интерпретация и преобразование;
- применение знаний (правил, теорий) на практике, то есть в новых конкретных условиях;
- анализ материала, то есть выделение отдельных элементов и установление логики их взаимосвязи; цель считается достигнутой, если учащийся выделяет части целого и взаимосвязи между ними, видит упущения в логике рассуждения, проводит различия между причинами и следствиями;
- синтез, предполагающий умение объединить отдельные элементы в новое целое; цель считается достигнутой, если учащиеся пишут творческие работы, используют знания из разных областей при работе над проблемой (например, при создании обзорного реферата), разрабатывают план эксперимента и т.п.;

- оценка каких-либо явлений по определенным критериям; цель считается достигнутой, если учащийся может выделить критерии и следовать им, видит многообразие критериев, оценивает соответствие выводов имеющимся данным, проводит различия между фактами и оценочными суждениями.

Способ оценивания. Каждый вид задания в зависимости от степени сложности оценивается заранее определенным баллом, который доводится до сведения студентов. Из данных 25 заданий учащиеся могут выбрать любое и в любом количестве, но не менее десяти.

Существует и другой, более демократичный вариант выбора: учащиеся имеют право отобрать любое количество заданий различной степени сложности. В этом случае выставляется суммарный балл, который позволяет им получить ту или иную рейтинговую отметку. При этом их не упрекают за выбор минимального количества простейших заданий, а подчеркивают, что это их право свободного выбора, что рейтинговый балл – это объективное зеркало их результатов.

Одним из 25 заданий для учащихся может быть и такое: «Предложите собственный способ оценки портфолио на основе определенных критериев». Это задание оценивается наивысшим баллом, так как его выполнение свидетельствует о развитых рефлексивных способностях учащегося и о высоком уровне его мышления.

После проверки портфолио преподавателем можно организовать их презентацию и публичную защиту, Учащиеся выступают перед группой или курсом, раскрывают содержание своих работ, а другие задают вопросы, обсуждают, а затем выставляют свои оценки представляемому портфолио по собственным критериям».



Метод проектно-проблемного обучения [23а]

Этот метод основывается на идеях Дж. Дьюи, Девея, В.Х. Килпатка и других американских ученых и философов. Разрабатывая свою философию воспитания, а также психологию и педагогику мышления, Дж. Дьюи сформулировал несколько *основных положений*, которые впоследствии легли в основание **метода проектного обучения**.

- Мышление есть исследование. Оно «касается всегда вещей неясных, неопределенных, незаконченных. Поэтому мышление есть исследование. Считается, что исследование – прерогатива ученых; между тем всякое мышление всегда своеобразно. Вместе с тем всякое мышление может быть ошибочно, гипотетично, приблизительно, пока оно не подтверждено опытом».

Иновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать*

- Мышление есть процесс, запускаемый сомнением или проблемой. *«Только научившись пользоваться сомнением как поводом к мышлению, люди стали делать большие успехи».*
- Мышление неотделимо от действия. *«Именно прогресс экспериментальной науки доказывает вред отделения умственных достижений от действия. Люди должны делать что-нибудь, если хотят знать что-нибудь...»*
- Мыслить – значит думать о будущем, *«...размышлять – значит думать о будущем, о том, что еще может случиться».*
- Мышление самостоятельно. *«Можно быть духовной личностью только тогда, когда имеешь свои цели и задачи. Думать можно только самому, только собственными наблюдениями, предположениями и проверкой можно расширять и исправлять свои знания».*
- Мышление мотивируется интересом к делу. *«Мысль рождается из непосредственной заинтересованности делом...»*

Проектный метод означает форму организации занятий, при которой учащиеся включаются в процесс проектирования (планирования). Фактически проект – это способ мысленного представления желаемого результата и действий по его достижению. Поэтому всякий проект предполагает определение замысла или постановку целей, которые задают видение будущего результата, определение конкретных действий, которые необходимо реализовать в конкретных условиях, ресурсов для их реализации, а также сроков достижения промежуточных и конечных результатов (этапы проекта). Поскольку проект – это по преимуществу коллективное действие, то он предполагает распределение обязанностей и ответственности между всеми его участниками. Все это можно отнести к этапу планирования.

В литературе также можно встретить разделение этого этапа на два: постановку *целей и задач* и *планирование* их реализации.

Третий этап – *реализация* проекта, четвертый – *подведение итогов и презентация*, пятый – *оценка (рефлексия)* осуществленной деятельности, ее сильные и слабые стороны).

В литературе выделяются следующие *учебные цели проектной деятельности учащихся*:

- предоставление возможности свободного выбора учащимся тем и задач, соответствующих их интересам и склонностям;
- обучение школьника планированию работы (в соответствии с его возрастом);
- самостоятельный анализ четко очерченного содержания в соответствии с поставленными задачами;
- обучение самостоятельному поиску способов достижения целей, реализации их и переносу этого опыта в другие ситуации;

5. Портфель инновационных методов и форм обучения

.....

- обучение выявлению имеющихся напряжений и конфликтов и поиску путей их решения;
- сбор нужной информации, систематизации ее, критической оценки и использования;
- ведение деловой дискуссии, чтобы уметь высказывать и отстаивать свои требования.

Как видно из приведенного списка, проектная работа способствует развитию компетентностей, которые будут востребованы не только в будущей профессиональной деятельности, но и в социальной жизни человека. К их числу относятся следующие умения:

- решать проблемы;
- работать в команде;
- осуществлять деловую коммуникацию и участвовать в дискуссии;
- критически относиться к проблемам;
- работать с информацией;
- ставить цели и определять задачи.

Всего этого можно достигнуть, если следовать основному *принципу проектного метода* – **предоставлять проектным группам возможность работать как можно больше самостоятельно.**

Позиция педагога при реализации проектного метода обучения принципиально иная по сравнению с предметным, информационным подходом. Он становится **организатором проектной деятельности** учащихся **и консультантом**. Причем консультантом не в своем предмете, а в способах осуществления самой проектной деятельности в способах групповой работы, в культуре ведения дискуссии, научного исследования. При таком подходе он сам не знает конечного результата, но способствует самостоятельной выработке видения учащимися. Раскрывая понятие проектного метода, Фрей, например, имеет в виду *путь*, по которому идут обучающие и обучаемые, разрабатывая проект. Он выделяет *ряд отличительных черт этого метода*:

- участники проекта подхватывают проектную инициативу от кого-либо из жизни;
- договариваются друг с другом о форме обучения;
- развивают проектную инициативу и доводят ее до сведения всех;
- организуют себя для достижения намеченных результатов;
- информируют друг друга о ходе работы;
- друг с другом вступают в дискуссии и т.д.

Содержание взаимодействия
педагога и обучаемого в образовательном процессе

Этапы	Действия педагога	Действия обучаемого
1. Разработка проектного задания		
<i>1.1. Выбор темы проекта</i>	Отбирает возможные темы и предлагает их учащимся	Обсуждают и принимают общее решение по теме
	Предлагает учащимся совместно отобрать тему проекта	Совместно с учителем отбирают темы и предлагают классу для обсуждения
	Участвует в обсуждении тем, предложенных учащимся	Самостоятельно подбирают темы и предлагают классу для обсуждения
<i>1.2. Определение целей проекта (цель указывает на конкретный результат, достижимый за определенное время и измеримый по определенным критериям)</i>	Предварительно определяет цели и предлагает учащимся для выбора. Предлагает учащимся самим сформулировать цели проекта и принимает участие в обсуждении их целей	Каждый ученик выбирает себе цель или предлагает новую. Активно обсуждают и предлагают варианты целей.
<i>1.3. Определение задач проекта</i>	Учитель организует задачи проекта и их обсуждение	Учащиеся активно обсуждают и предлагают свои варианты задач и их обосновывают
<i>1.4. Распределение ответственности за достижение намеченных результатов</i>	Организует обсуждение кандидатур на занятие должности руководителя проекта. Организует распределение обязанностей и ответственности за решение задач	Выбирают руководителя проекта. Каждый ученик выбирает одну из них для себя. Таким образом, он определяет свою роль в реализации проекта. Берет на себя ответственность за достижение определенного результата.

5. Портфель инновационных методов и форм обучения

<p><i>1.5. Формирование рабочих групп</i></p>	<p>Проводит организационную работу по объединению школьников, выбравших себе конкретные задачи и виды деятельности. Организует выбор руководителей подгрупп</p>	<p>Определили свои роли и группируются в соответствии с ними в малые подгруппы.</p>
<p><i>1.6. Подготовка материалов к исследовательской работе: формулировка вопросов, на которые нужно ответить, задание для команд, отбор литературы</i></p>	<p>Если проект объемный, то учитель заранее разрабатывает задания, вопросы для поисковой деятельности и литературу</p>	<p>Отдельные учащиеся старших классов принимают участие в разработке заданий. Вопросы для поиска ответа могут выработываться в командах с последующим обсуждением классом</p>
<p><i>1.7. Определение сроков достижения общих целей и отдельных задач</i></p>	<p>Предлагает формы для определения сроков и организует обсуждение</p>	<p>Предлагают варианты сроков и их обосновывают</p>
<p><i>1.8. Определение форм выражения итогов проектной деятельности</i></p>	<p>Принимает участие в обсуждении</p>	<p>В группах, а затем в классе обсуждают формы представления результата исследовательской деятельности: видеофильм, электронная презентация, альбом, натуральные объекты, литературная гостиная и т.д.</p>
<p>2. Реализация проекта</p>	<p>Консультирует, координирует работу учащихся, стимулирует их деятельность</p>	<p>Осуществляют поисковую исследовательскую деятельность</p>
<p><i>2.1. Формулирование основных проблем и нахождение способов их решения</i></p>	<p>Информирует учащихся, что означает определить проблему: трудность – рефлексия ситуации</p>	

	затруднения- определение причины затруднения – определение, каких не хватает средств для ее разрешения	
	Консультирует учащихся, как формулировать проблему	Фиксирует каждый в своей деятельности возникающие затруднения и анализируют их
3. Оформление результатов	Консультирует, координирует работу учащихся, стимулирует их деятельность	Вначале по группам, а потом во взаимодействии с другими группами оформляют результаты в соответствии с принятыми правилами
4. Презентация	Организует экспертизу (например, приглашает - в качестве экспертов старших школьников или параллельный класс, родителей и др.)	Докладывают о результатах своей работы
5. Рефлексия	Оценивает свою деятельность по педагогическому руководству деятельностью детей, учитывает их оценки	Осуществляют рефлексию процесса своей деятельности, себя в нем, с учетом оценки других. Желательна групповая рефлексия

Учебные проекты могут отличаться по времени, которое затрачено на их реализацию. Можно выделить три *вида таких учебных проектов*:

- краткосрочные (2-6 часов);
- среднесрочные (12 - 15 часов);
- долгосрочные, требующие значительного времени для поиска материала, его анализа и т.д.



Дальтон – технология [23а]

Эта технология была разработана в США в городе Дальтон в 1919 году Хеленой Паркерхерст, которая дала ей название «Лабораторный план». Впоследствии эта технология стала называться «Дальтон-план» или «Дальтон-технология». Технология базируется на трех основных *принципах: свобода, самостоятельность и сотрудничество.*

Принципы	Содержание
<i>Свобода</i>	право выбора учеником предмета, темы, партнера, источников информации, темпа, форм и способов работы. Учащийся сам выбирает задание в рамках учебного предмета, который, в свою очередь, определяется учебным планом. В процессе работы над заданием ученик сам осуществляет контроль его выполнения, но окончательно уровень достижения цели оценивает учитель по каждому свободно выполненному заданию. Каждый ученик индивидуально отчитывается перед учителем. Таким образом, свобода сочетается с ответственностью.
<i>Самостоятельность</i>	подразумевает выбор учеником как уровня сложности задания, так и способов достижения требуемых результатов. Учащийся должен самостоятельно принимать решения и отвечать за их последствия.
<i>Сотрудничество</i>	предполагает выбор учащимся организационной формы выполнения задания: индивидуальной, парной, в малой группе. Ученик имеет право обращаться за помощью к кому угодно: к учащимся, родителям, учителю. Он не должен бояться признать, что чего-то не знает. Это дает ему возможность учиться уважать другого человека, уметь его выслушать, понять, найти с ним контакт, принимать совместные решения, доверять друг другу, помогать другим, отвечать за работу в группе. По поводу помощи важно отметить, что она состоит в том, чтобы указать, где и как искать ответ на вопрос.

Задания составляют содержательную основу Дальтон-технологии. Они должны носить творческий характер. В каждом определяется задача (проблема), а сами задания формулируются на уровневой основе. Задания могут быть исследовательского характера с постановкой эксперимента, разработкой проекта, могут ограничиваться учебной программой или

Инновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать*

выходить за ее рамки. Выполнение задания не только проверяется учителем индивидуально у каждого ученика, но и дается проверочная работа для всех. Собственно говоря, именно результаты этой работы и оцениваются. За каждое задание отметка не ставится, а только отмечается его выполнение и дается устная оценка учителем.

К самим заданиям *предъявляются следующие требования:*

- они носят уровневый характер;
- охватывают достаточный объем учебного материала;
- четко формулируется цель задания, а значит, и результат его выполнения;
- оно должно быть понятным и интересным ученику;
- рассчитано на возможность ученика самостоятельно справиться с ним; для этого в задании даются указания, литература, сроки выполнения;
- задания предполагают различные формы их выполнения, возможность сотрудничества с другими;
- в них предусматривается возможность для учета, самоконтроля и контроля (например, выступление в группе и др.);
- ученику в процессе выполнения задания должно быть ясно, когда и к кому можно обращаться за помощью;
- содержание задания предполагает предварительное и последующее обсуждение.

Лаборатория – это время в расписании ученика, отведенное для самостоятельной работы над заданием, а также для участия в учебных занятиях (**Дальтон-час, Дальтон-день, Дальтон-неделя**).

Дальтон-час	может проводиться один раз в неделю. Учащиеся получают заранее учебные задания, при этом указываются сроки их выполнения. Задания могут быть по разным предметам. Все необходимые для работы учащихся кабинеты открыты, в них находятся учителя, воспитатели, психологи. Обязательно работает библиотека. В рекреациях создаются уголки, где группы учащихся могут заниматься. Мебель в классной комнате тоже может быть переставлена. Каждый ученик должен выполнить несколько заданий. Он определяет сам, в каком порядке и с кем будет работать (может быть, индивидуально), будет ли отчитываться перед учителем сразу после выполнения задания или в установленные сроки.
Дальтон-день	В этот период организуются учебные занятия по предметам, на которых используется Дальтон-технология.

5. Портфель инновационных методов и форм обучения

	Содержательной основой их проведения также являются задания, которые заранее выполняются учащимися. Непосредственно в этот период учащиеся могут работать над заданиями или отчитываться об их выполнении перед учителем.
<i>Дальтон-неделя.</i>	В течение всей недели учащиеся выполняют свои задания в рамках какого-то одного предмета. У нас такая форма называется методом погружения.

Дом – это условия, приближенные к домашней свободе: наличие места, где ученику комфортно работать; свобода выбора, с кем выполнять работу; наличие группы консультантов и т.д.

Можно выделить *четыре формы реализации Дальтон-плана.*

Формы реализации	Содержание
<i>Классное учебное занятие</i>	имеет своей целью главным образом усвоение теории и отработку умений и навыков, их закрепление. Могут быть лекции, контрольные уроки, уроки коллективной рефлексии, то есть это – составная часть классно-урочной системы.
<i>Коллективный урок</i>	это занятие, на котором обсуждается проблема, возникшая у большинства учащихся во время практической деятельности. Учитель выступает в роли организатора и участника процесса обсуждения. Результатом коллективного урока является решение проблемы, которое для каждого может быть своим, с выходом на последующую деятельность через возникшие вопросы и затруднения. На таких уроках нельзя читать лекции, уходить при обсуждении от заявленной темы, делать выводы, носящие законченный характер, давать оценку выступлениям.
<i>Лабораторное занятие</i>	организуется для того, чтобы учащийся смог выполнить свое задание. Сюда входит наличие места, где сосредоточена необходимая литература (пособия, справочники и др.). Длительный промежуток времени, в течение которого лаборатория работает, чтобы ученик мог погрузиться в выполнение своего задания; присутствие одного или нескольких консультантов. Во время занятия ученик работает индивидуально (в своем темпе, в паре, группе). Он может выступать на занятии в качестве репетитора для других учащихся. В ходе занятия ученик может консультироваться с учителем по поводу

	<p>возникающих вопросов. Роль учителя заключается в том, что он консультирует школьников, беседует с ними по результатам выполненных ими заданий, принимает зачеты, дает новые задания. В ходе лабораторий нельзя организовывать общее обсуждение проблемы, вмешиваться в индивидуальную и групповую работу без необходимости. Учитель здесь имеет большую возможность наблюдать за деятельностью учащихся.</p>
<i>Конференция</i>	<p>касается обсуждения теоретического вопроса, желательно интегративного характера. Основные признаки конференции: необходимость подготовительного этапа, выступления в форме подготовленных докладов, в которых должно требоваться обозначение собственной позиции и ее обоснования.</p> <p>Учет выполнения заданий и их качества осуществляется и учеником, и учителем. У школьника имеется карточка, в которой он отмечает выполнение заданий по дням недели. Учитель имеет специальный журнал по классу, где записывается все, что должно быть выполнено за неделю, две недели, месяц. В некоторых школах вводятся цвета дней. О выполненной работе судят по закрашенному дню. В классный журнал выставляются итоговые отметки.</p>

В Дальтон-технологии используются несколько основных *критериев ее результативности*:

- познавательная самостоятельность ученика;
- стратегия поведения ученика в процессе взаимодействия с другими;
- уровень сформированности у школьника умений использовать научные методы познания (наблюдение, гипотеза, эксперимент).

Результаты Дальтон-технологии выражаются в развитии познавательной самостоятельности ученика, навыков сотрудничества, в овладении школьником исследовательскими умениями. Кроме того, снижается перегрузка учащихся за счет учения с интересом в условиях индивидуального темпа работы. Важнейшим преимуществом Дальтон-технологии является возможность личностного развития за счет обогащения социальным опытом других учащихся и взрослых.

Условия, необходимые для использования Дальтон-технологии

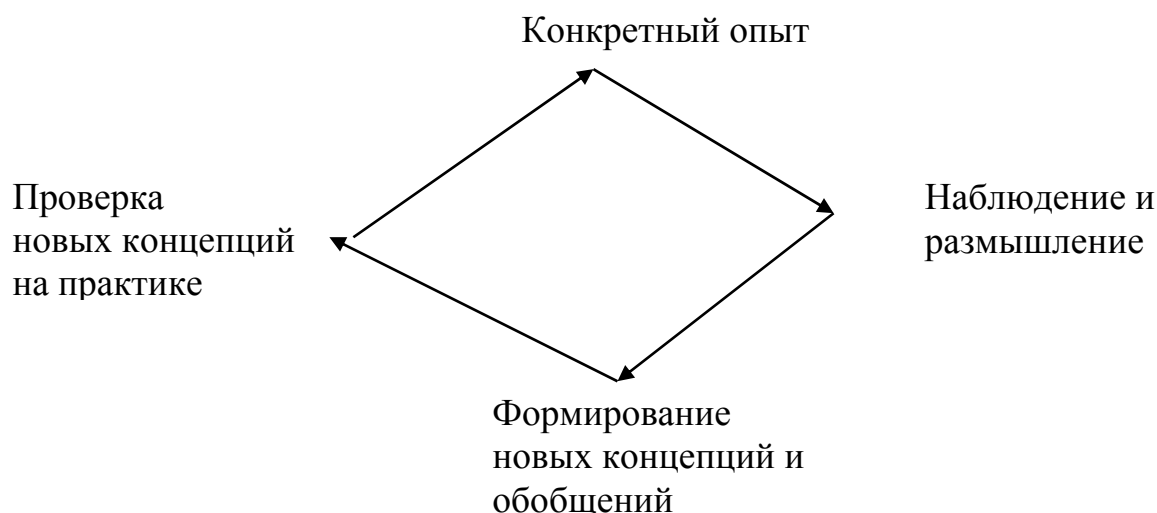
Условия	содержание
1. Материальные условия.	Например, для общения детей необходимы отдельные столы, рабочие уголки. Рядом со столом учителя – стулья для учащихся, которые ждут своей очереди к учителю. Необходимо также иметь источники информации в классе или библиотеке (возможно, и доступ в Интернет), открытые кабинеты с наглядными пособиями.
2. Организационные условия	Важным является разработка вместе с детьми определенных правил: свободное передвижение по классу, не мешая друг другу; задания и сроки выполнения должны быть поняты каждым учеником; регламентация входа и выхода из класса и т.п.
3. Готовность учителя к изменению своих функций	Роль учителя заключается в том, чтобы создать условия и охранять процесс самостоятельности учащихся, обеспечив их безопасность; стимулировать общение и сотрудничество как гомогенных, так и гетерогенных групп, в том числе и разновозрастных. Он должен передать часть полномочий самим учащимся, а главное – часть ответственности за обучение. Естественно, что учитель должен быть готов к переходу от фронтального обучения к работе с малыми группами и самостоятельной деятельности каждого ученика
4. Достаточная мотивация	учителей, учащихся и их родителей на принятие этой технологии
5. Большие трудовые и временные затраты	на разработку дидактических материалов, ориентированных на самостоятельную работу школьников.



Цикл эмпирического познания Дэвида Колба [23а]

По существу, все современные педагогические технологии, направленные на развитие мыслительной активности учащихся и освоение ими тех или иных способов мышления и деятельности, могут быть обобщены с помощью модели эмпирического обучения, разработанной в 70-х годах XX в. американским психологом Дэвидом Колбом и получившей название «Цикл эмпирического познания» (Колб Д. Эмпирическое обучение: опыт как

источник обучения и развития. Прентис-холл, Инглвуд Клифс, 1984.).
Обычно он представляется в виде следующей схемы.



Отправным моментом в естественном (эмпирическом) обучении является **конкретный опыт**. Он образует почву для **наблюдения и осмысления** (рефлексии), которые составляют фазу обучения. Результаты наблюдения и осмысления могут быть обобщены (для этого привлекаются существующие теоретические понятия), и человек приходит к новым **концепциям и понятиям** (третья фаза), выступающим в виде гипотез и проверяющимся в разнообразных ситуациях - **воображаемых, моделированных и реальных** (четвертая фаза – активное экспериментирование).



Герменевтические методы (интерпретация) [23а]

«Герменевтика в широком смысле – искусство понимания и толкования проявлений духовной деятельности человека, прежде всего текстов – является одним из краеугольных камней гуманитарной методологии и необходимым элементом многих других методов в гуманитарном исследовании» (С.Л. Братченко).

Герменевтические методы позволяют, с одной стороны, рассматривать любой гуманитарный феномен как индивидуальный и неповторимый, имеющий свой субъективный смысл, а с другой – объективировать его, придавая ему статус закономерности, определяющей действия и понимание людей в тех или иных условиях.

Исследовательское интервью проводится с учителем. Оно направлено на выявление профессиональных ценностей интервьюируемого, его целей, представлений об образовательных результатах, а также, возможно, и внутренних, не до конца осознанных мотивов его деятельности. Интервью

педагога позволяет разобраться не только с **идеальными представлениями** учащегося (инновации), но и с тем субъективным смыслом, который каждый из них придает своей деятельности. Проведение интервью требует от интервьюера владения определенными умениями. Квале Стейнар, норвежский специалист по проведению интервью, выделяет следующие необходимые квалификации интервьюера.

- **Знания.** Обладает широкими познаниями по теме интервью, может поддерживать разговор на должном уровне. Знакомство с основными аспектами темы позволит интервьюеру понять, какие проблемы важно исследовать, не стараясь при этом блеснуть своими знаниями.

- **Структурирование.** Вводит цель интервью, поддерживает течение всей процедуры, заканчивает интервью, например, несколькими словами о том, что собеседники узнали в процессе разговора, а также интересуется, нет ли у интервьюируемого каких-либо вопросов, касающихся обсуждаемой темы.

- **Ясность.** Задает понятные, простые и короткие вопросы; говорит отчетливо, не использует научные выражения или профессиональный жаргон. Исключения делаются для интервью, изучающих стресс. Там вопросы могут быть сложными и запутанными, так как цель этого интервью – выявить реакцию собеседника на стресс.

- **Мягкость.** Позволяет собеседнику закончить то, о чем он говорит; дает ему возможность думать и говорить в своем собственном ритме. Добродушен, спокойно переносит паузы, обозначает допустимость обсуждения нетривиальных и провокационных мнений, а также возможность проявлять эмоции.

- **Чуткость.** Активно прислушивается к содержанию сказанного, слышит в ответе множество смысловых нюансов и старается добиться более подробного описания оттенков смысла. Интервьюер обладает развитой эмпатией, прислушивается к эмоциональным посланиям, вложенным в слова, слышит не только то, что сказано, но и то, как сказано, а также отмечает то, что не сказано. Интервьюер чувствует, когда тема становится слишком эмоциональной для продолжения интервью.

- **Открытость.** Интервьюер должен знать, какие аспекты темы интервью важны для собеседника. Слушает с неослабевающим вниманием, открыт новым аспектам темы, которые может ввести собеседник, и готов остановиться на них.

- **Ведение, управление.** Интервьюер знает, что хочет отыскать: он знаком с целями интервью, с тем, какие именно знания важно получить. Он контролирует ход интервью и не боится пресекать отклонение интервьюируемого от темы.

- **Критичность.** Не принимает на веру все, что ему говорят, стремится проверить надежность и валидность того, что говорит ему собеседник. Этой критической проверке могут быть подвергнуты как сами по себе

высказывания собеседника, так и логичность и последовательность его положений.

- **Хорошая память.** Интервьюер помнит все, что говорил собеседник на протяжении всего интервью, может воспроизвести более раннее высказывание и попросить развернуть его, может соотнести то, что было сказано в разные моменты, и связать все это в единое целое.

- **Способность к интерпретации смыслов.** На протяжении всего интервью стремится прояснить и расширить смысл высказываний собеседника, интерпретирует то, что было сказано, причем его интерпретации могут как подтверждаться, так и опровергаться собеседником.



Метод системного анализа [23а]

Метод системного анализа заключается в рассмотрении исследуемого объекта последовательно в трех основных проекциях (как минимум): как процесс (совокупность процессов), как структуру (взаимосвязь элементов) и как функцию (набор функций).

Анализ структуры позволяет рассматривать объект не только с точки зрения его внутренней структуры (свойств элементов, характера их связи), но всегда как элемент в структуре (системе) более высокого порядка, самостоятельный, но в то же время зависимый от качества этой объемлющей системы. Имея свою внутреннюю структуру, созданную для реализации определенных социальных целей, образование, тем не менее, является частью общественной системы и зависит от происходящих в ней изменений. Система определяется тем, что она производит.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ

Инновационными методами обучения являются и информационные технологии обучения (ИТО).

В классификации ИТО как методов обучения можно выделить: работу с электронным учебником, обучающие программы, исследовательские методы ИТО – работа в поисковых интернет-системах, создание PowerPoint-презентаций (приемы структурирования, схематизирования знаний и т.д.), создание баз данных, создание проекта Project и др.

Следует различать электронный учебник и обучающую программу.

Обучающие программы отличаются от электронных учебников: а) продолжительностью работы; б) электронный учебник должен требовать более тщательного отбора содержания материала, задач, соответствуя понятию учебник; в) теоретически само понятие "обучающая программа" допускает больше свободы в форме и виде электронного представления, чем понятие учебник, г) обучающая программа допускает больше свободы в ее

проектировании, может включать новые имитационные моменты, имеет цикличные элементы, соответствует дидактическим принципам программированного обучения, обладает четкой последовательностью, где чаще всего есть один вход и выход. Электронный учебник допускает свободу передвижения по разделам электронной книги и т.д.

В настоящее время появляется много работ дидактов по созданию электронных учебников. Педагогические принципы конструирования электронных учебников сформулированы в работе А.И. Тажигуловой, необходимость организации СРС на основе мультимедийных учебников раскрывается в работах К.Л. Гончаровой, М.А. Винницкой, а также научно-методические требования к созданию электронных учебников. В работе М.А. Винницкой обосновываются основные признаки, по которым проводится классификации обучающих программ. Под руководством Г.К. Нургалиевой в Казахстане работает известный Институт информатизации образования с лабораториями по созданию электронных учебников.

Алгоритм работы в поисковых системах интернет:

а) постановка цели;

б) выбор поисковой системы (www.yandex.ru, www.google.kz, www.mail.ru, www.yahoo.com, www.altavista.com, www.exsite.com и др.):



Какую из поисковых систем лучше выбрать?

Каждый пользователь предпочитает ту или иную поисковую систему. Мы рекомендуем:

- при поиске информации с четким совпадением ключевого слова и последней датой лучше и быстрее работает система Рамблер;

- больше ссылок с близкими совпадениями, по-другому можно сказать, глубже ищет, на наш взгляд, Яндекс;

- казахстаннику лучше начать искать в Гугле.КейЗет (google.kz).

На практике же чаще, можно запускать сразу две поисковые программы.

в) определение ключевого слова;

г) запуск машинного поиска по ключевому слову;

д) работа с перечнем кратких описаний, аннотаций веб-страниц и гиперссылок:

1) анализ и оценка данных аннотаций, определение значимости для дальнейшего изучения, 2) загрузка (открытие) фиксированных страниц; 3) непосредственная работа с источниками информации: статьей, заметкой; 4) сравнение как источников, так и усваиваемых новых знаний; 5) оценка достижения результата; 6) решение об окончании или продолжении поиска; 7) в случае продолжения поиска, изучение следующей порции аннотаций (переход к п. 1)) или 8) корректировка ключевого слова (переход к п. в) и т.д.

Укажем здесь, что возрастает значимость: умения грамотно формулировать ключевые слова, а также быстро их перестраивать; умений и навыков мышления; умений и навыков техники работы в интернет, с гиперссылками (окнами, полосами прокрутки и т.д.); умений и навыков быстрого принятия решения о корректировке своей деятельности (гибкости и мобильности) и др. Опытный пользователь, оценивая аннотации, быстро определяет те гиперссылки, в которых возможно найти необходимую информацию - знания, отсеивая попутные, случайные и т.д.



Вопросы для контроля усвоения материала

1. *Что такое когнитивная компетентность? Что Вы понимаете под словосочетанием «визуальная культура»?*
2. *Что такое репрезентативные системы человека? Опишите ее основные типы.*
3. *Как Вы считаете, какой ведущей репрезентативной системой Вы обладаете? Понаблюдайте за Вашими друзьями и коллегами. Как Вы думаете, какими ведущими репрезентативными системами обладают они?*
4. *Что такое метакогнитивные процессы? Какие метакогнитивные Вы знаете?*
5. *На примере данного учебного пособия проиллюстрируйте применение приема организации.*
6. *Кто является автором золотого правила дидактики? В чем оно заключается?*
7. *Используйте метод интеллект-карт для систематизации и закрепления знаний данного подраздела.*
8. *Какие правила визуального структурирования Вы знаете?*
9. *Что такое проективное рисование?*
10. *Перечислите правила организации и работы в малых группах.*
11. *Опишите метод кейс-стади. Разработайте портфель ситуаций для обсуждения.*
12. *Раскройте метод проектов.*
13. *Что такое ролевая игра? Перечислите организационные моменты ролевой игры.*
14. *Что такое деловая игра? Типология деловых игр.*
15. *Опишите технологическую схему деловой игры.*
16. *Что такое эссе? Чем отличается написание эссе от реферата?*
17. *Раскройте технологию написания эссе.*
18. *Классифицируйте информационные технологии обучения.*
19. *Опишите алгоритм поиска информации в интернет.*
20. *В чем сильные и слабые стороны информационных технологий обучения?*
21. *Работали ли Вы с электронными учебниками? Расскажите (напишите эссе) о Вашем опыте использования IT в обучении.*



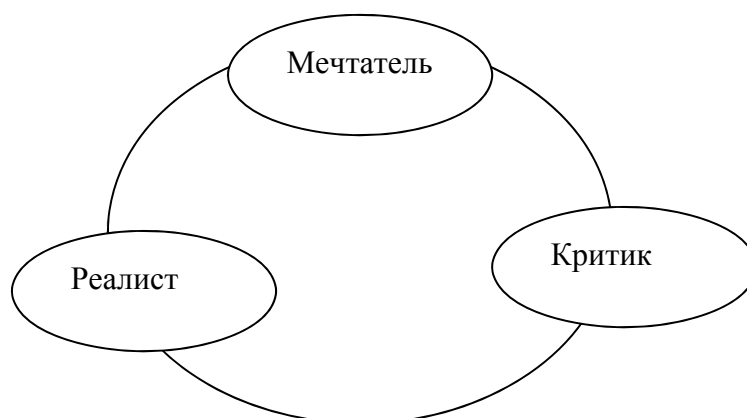
Литература

38. *Китаева М.В.* Успешный учитель – успешный ученик. – Ростов н/Д: Феникс, 2003. – 224 с.
39. *Панфилова А.П.* Тренинг педагогического общения. – М.: Академия, 2006. – 336 с.
40. *Такман Б.У.* Педагогическая психология: от теории к практике. – М.: Прогресс, 2002. – 572 с.
41. *Бьюзен Т. и Б.* Супермышление. – Мн.: Попури, 2003. – 304 с.
42. *Морева Н.А.* Тренинг педагогического общения: Уч. пос. для вузов. - М.: Просвещение, 2003. – 304 с.
43. *Столяренко Л.Д.* Педагогика. – Р-н/Д: Феникс, 2000. – 448 с.
44. *Кристофер Э., Смит Л.* Тренинг в рекрументе. – СПб.: Питер, 2002. - 224 с. – (Серия. «Эффективный тренинг»).
45. Курс менеджмента: уч.пос.для студентов вузов / Под ред. *Д.Д. Вачугова.* – Р-н/Д: Изд-во «Феникс», 2003.-512 с.
46. *Коваль С.Н.* Метод проектов в классно-урочной системе // <http://ito.edu.ru/2004/Moscow/I/1/I-1-3652.html>
47. 50 сценариев классных часов. – М.: Педагогический поиск, 2003. – 160 с.
48. *Панфилова А.П.* Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. - СПб: Знание, 2001. - 496 с.
49. *Вербицкий А.А.* Концепция знаково-контекстного обучения в вузе // Вопросы психологии. - 1987. - №5. - С.34-39.
50. *Селевко Г.К.* Современные образовательные технологии.: Уч.пос.- М.: Народное образование, 1998.- 256 с.
51. *Букатов В.М.* Педагогические таинства дидактических игр: Уч.пос.- М.: Моск.соц.-психол.институт / Флинта, 1997.- 96 с.
52. *Аникеева Н.П.* Воспитание игрой. М., 1987.
53. *Занько С.Д.* и др. Игра и ученье. М.,1992.
54. *Никитин Б.П.* Ступеньки творчества, или развивающие игры. - М.,1990.
55. *Пидкасистый П.И., Хайдаров Ж.С.* Технология игры в обучении и развитии. - М.: РПА, 1996.
56. *Самоукина Н.В.* Организационно-обучающие игры в образовании. - М.: Народное образование, 1996.- 200 с.
57. *Кравченко К.А.* Методология организационного проектирования систем управления (этапы проектирования) // Менеджмент в России и за рубежом. 2006.- №4. – С. 65-75. (С.74)
58. *Кочеткова А.И.* Введение в организационное поведение. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001. – 512 с. (С.45)
59. *Прангишвили И.* Об эффективности управления сложными социально-экономическими системами // Проблемы теории и практики управления. 2006.- №2.- С. 24-31.
60. *Михайлова М.В.* Нетрадиционные формы работы на уроках биологии // Открытая школа. – 2006. - № 3 (52). – С. 14 – 19.
61. *Куанышбаева Р.Е.* Нетрадиционные методы обучения на уроках литературы. // Открытая школа. – 2006. - № 1 (50). – С. 28 – 32.

**6. УПРАЖНЕНИЯ. СЦЕНАРИИ ДЕЛОВЫХ ИГР, УРОКОВ,
СЕМИНАРОВ**

Упражнение «Круг Уолта Диснея»

Уолт Дисней, один из самых выдающихся людей XX века. Он оказал большое влияние на способы повышения эффективности творческого процесса. Секрет очень прост, который был преобразован в модель, применяемую для личностного и организационного планирования. Это модель разделения творческого процесса на три разные стадии: МЕЧТАТЕЛЬ (видение), РЕАЛИСТ (перевод своего видения в последовательные шаги), КРИТИК (оценка проблемы и ограничение возможностей своего штата).



1 стадия. «Мечтатель» – Что я/мы хотим делать? (для образовательного учреждения: школа, лицей, гимназия, вуз)

Подход мечтателя – все возможно. На этой стадии планирования нет необходимости смотреть на разумность целей, также не стоит концентрироваться на ограничениях.

Вопросы (ответьте на вопросы):

Вопросы	Ответы
1. Что вы хотите делать?	Цель...
2. Почему вы хотите делать именно это?	Цель...
3. Что вы выигрываете в результате?	Я выигрываю...
4. Откуда вы знаете, что будут выгоды?	Очевидность выгод в ...
5. Когда вы ожидаете получить их	Выгоды ожидаются...
6. Какой долгосрочный эффект будет иметь эта идея?	Эта идея приведет к ...

Стадия 2. «Реалист» - Как я/мы хотим это делать?

Основной подход реалиста «Как будто мечта осуществима». На этом этапе планирования не стоит думать об ограничениях.

Вопросы	Ответы
1. Когда цель будет достигнута полностью?	Временные рамки для достижения цели...
2. Кто будет вовлечен? (определите ответственность и гарантируйте обязательства перед вовлеченными в реализацию плана людьми)	Главные игроки...
3. Насколько конкретна ваша идея? Каким будет первый шаг?	Шаги по достижению цели включают: - первый шаг А) - второй шаг Б) и т.д.
4. Как вы оцениваете, приближаетесь ли вы к цели или отдаляетесь от нее?	Эффективной обратной связью будет...
5. Как вы узнаете, что достигли цели?	Я/мы поймем, что цель достигнута, когда...

Стадия 3. «Критик» - Что может пойти не так (плохо)?

Подход на этой стадии должен быть: что, если возникнут проблемы?

Вопросы	Ответы
1. Кого затрагивает новая идея, и кто будет создавать или разрушать ее эффективность?	Люди, которых касается этот план...
2. В чем они нуждаются? (Что им необходимо?)	Им необходимо...
3. Почему кто-нибудь может возражать против этого плана / идеи	Кто-нибудь может возражать, если...
4. Что вы выиграете благодаря выбранному способу осуществления принятых решений?	Данный способ имеет следующие позитивные моменты...
5. Как вы сможете сохранить позитивные моменты, когда начнете внедрять новую идею?	Эти позитивные выигрыши будут сохранены с помощью...
6. Что может вас остановить в	Я/мы не захочу осуществлять этот

реализации задуманного?	план, если...
7. Что в настоящее время необходимо добавить или изменить в вашем плане?	Необходимо изменить/добавить...

Стадия 4. Прохождение по кругу вновь.

Задайте вопросы «КАК» по отношению к «необходимостям» или «упущениям».

Как _____

Например,

<p>Критик сказал: «У нас нет достаточной информации, чтобы оценить, является ли наш план реалистичным». Тогда вопрос «Как» будет звучать: «Как я/мы можем собрать информацию...»</p>	<p>Мечтатель Как ты будешь определять, что упущено или чего не хватает в плане? Возможное решение...</p>
<p>Реалист Как конкретно это может быть внедрено? Это может быть внедрено с помощью: А) Б) В)</p>	<p>Критик Что еще в данный момент отсутствует в плане? На данный момент не достает...</p>

Вы можете пройти по кругу несколько раз, пока результат не удовлетворит вас. Обычно при прохождении нескольких раундов первоначальные цели рушатся под напором реалистичных шагов.

Игра «Терминокарты» (частично измененная понятийно-терминологическая игра Моревой Н.А. [20])

Цель: совершенствование умений и навыков работы с понятиями учебного материала, умений синтеза учебной информации, свободного воспроизведения и вербальной презентации учебного материала, взаимодействия студентов.

Методы обучения: игровая деятельность, ролевая игра...

Формы обучения: индивидуальная работа, работа в парах, групповая работа.

Подготовленный материал: набор терминокарт, текст стихотворения.

Технология проведения игры.

Первый этап. Разминка. Участники делятся на пары. Каждая пара должна объяснить свое понятие «личность», «воспитание», «компетентность» и др. Каждая пара локально проводит обсуждение

понятия. Один представитель озвучивает определение понятия с выделением в трактовке ключевых слов.

Второй этап. Каждая пара получает терминокарту, в которых приведены 8-10 понятий. Студенты в течение 7-10 минут изучают терминокарту, работают в тетрадах, выделяют ключевые слова.

Третий этап. Далее, пары обмениваются терминокартами (по кругу) и в течение 7-10 минут изучают следующую терминокарту.

В случае если пар студентов больше 2, обмен терминокарт продолжается.

Четвертый этап. Парно студенты в течение 6-7 минут пересказывают друг другу суть терминокарт. Здесь происходит выполнение ролей «экзаменатор» и «экзаменуемый». Необходимо максимально правильно следовать этим ролям. Далее участники меняются ролями.

Пятый этап. Каждой паре дается возможность составить свой терминотекст, включающий в себя все изученные понятия. Основой должна быть первая терминокарта данной пары, которую можно частично дополнить некоторыми элементами других (необходимо проиллюстрировать связи тематик и понятий терминокарт). Терминотекст может быть составлен и презентован в виде истории, рассказа сказочного героя, героя мультфильма или кино... Каждая пара выступает со своим произведением перед аудиторией.

Выступления сопровождаются аплодисментами.

Седьмой этап. Каждым участником составляется опорная схема игры.

В завершение игры студенты выполняют игровое упражнение на снятие стресса и релаксацию: рассказать детское стихотворение руками.

Терминокарта 1. Современные компетентности и компетенции

Комиссия ЮНЕСКО в своем докладе об образовании подчеркивает решающую роль образования не только в развитии личности на протяжении всей ее жизни, но также в развитии всего общества. Современное образование должно, прежде всего, приобщить человека к миру науки, технологии и информации.

Исходя из задач и перспектив развития современной цивилизации, Совет Европы определил пять групп ключевых компетенций образования, которым придается особое значение и которыми школа должна «вооружить» молодежь.

1. **Политические и социальные компетенции**, связанные со способностью брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и развитии демократических институтов.

2. Компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе. **Межкультурные компетенции**, такие как понимание различий, уважение

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

друг к другу, способность жить с людьми иных культур, языков и религий, препятствуют возникновению в обществе расизма и ксенофобии,

3. **Компетенции**, определяющие владение устным и письменным **общением**, приоритетны в общественной жизни. Тем, кто ими не обладает, грозит изоляция. К этой же группе общения относится владение несколькими языками, приобретающее всевозрастающее значение.

4. **Компетенции**, связанные с возникновением общества **информации**. Владение новыми технологиями, понимание их значения, их силы и слабости, способность критического отношения к распространяемой по каналам СМИ информации и рекламе.

5. **Компетенции**, реализующие способность и желание **учиться** всю жизнь, как основу непрерывной подготовки в профессиональном плане, а также в личной и общественной жизни.

Характеристики ключевых компетенций [62]

Компетенция	Содержание компетенции
Социальная	Способность взять на себя ответственность, вырабатывать решения и участвовать в их реализации, толерантность, проявление сопряженности личных интересов с потребностями производства и общества
Коммуникативная	Владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования, умение пользоваться системой Интернет
Информационная	Обладание информационным ресурсом, владение информационными технологиями, критичное отношение к полученной информации
Специальная	Подготовленность к самостоятельному, творческому выполнению профессиональных функций, объективной оценке себя и результатов своего труда
Когнитивная	Готовность к постоянному повышению своего образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации личностного потенциала, способность самостоятельно приобретать новые знания и умения, стремление к саморазвитию, постоянному обогащению своей профессиональной компетентности

Терминокарта 2. Самовоспитание [43]

Самовоспитание – деятельность человека, направленная на изменение своей личности в соответствии с сознательно поставленными целями, сложившимися идеалами и убеждениями. Самовоспитание предполагает определенный уровень развития личности, ее самосознания, способности к ее анализу при сознательном сопоставлении своих поступков с поступками других людей. Отношение человека к своим потенциальным возможностям, правильность самооценки, умение видеть свои недостатки характеризуют зрелость человека и являются предпосылками организации самовоспитания.

Самовоспитание предполагает использование таких приемов, как **самообязательство** (добровольное задание самому себе осознанных целей и задач самосовершенствования, решение сформировать у себя те или иные качества); **самоотчет** (ретроспективный взгляд на пройденный за определенное время путь); **осмысление собственной деятельности и поведения** (выявление причин успехов и неудач); **самоконтроль** (систематическая фиксация своего состояния и поведения с целью предотвращения нежелательных последствий).

Самовоспитание осуществляется в процессе самоуправления, которое строится на основе сформулированных человеком целей, программы действий, контроля за выполнением программы, оценки полученных результатов, самокоррекции.

Самоопределение представляет собой сознательный выбор человеком своего жизненного пути, целей, ценностей, нравственных норм, профессии, условий жизни.

К методам самовоспитания относятся: **1 – самопознание, 2 – самообладание, 3 – самостимулирование.**

Самопознание включает: самонаблюдение, самоанализ, самооценку, самосравнение.

Самообладание опирается на самоубеждение, самоконтроль, самоприказ, самовнушение, самоподкрепление, самоисповедь, самопринуждение.

Самостимулирование предполагает: самоутверждение, самоободрение, самопоощрение, самонаказание, самоограничение.

Самоанализ, самооценка, самоконтроль, саморегуляция, самоубеждение являются основными приемами самовоспитания.

Игра «Качества личности (специалиста, топ-менеджера, педагога-новатора, ученого)»

Цель: построение образа специалиста (топ-менеджера, педагога-новатора, ученого), формирование навыков выделения важного и

ассоциирования, наблюдательности и креативности, синтезирования идей, презентации идеи.

Методы обучения: игровая деятельность.

Формы обучения: групповая или парная работа.

Правила игры: запрет критики, можно развивать идеи другого члена группы.

Подготовленный материал: бумага, маркеры.

Первый этап. Студентам предлагается нарисовать разных животных, чьи известные качества характерны, на их взгляд, и для специалиста. Например, сова ассоциируется с мудростью, медведь - с упорством и твердостью, сокол – прозорливостью, зоркостью и т.д. (7 минут).

Второй этап. Студенты объединяются в группы и создают визуальную презентацию модели качеств личности специалиста (12-15 минут). Так же необходимо продумать условное процентное отношение между данными качествами. Группа придумывает себе имя.

Третий этап. Два представителя от каждой группы проводят презентацию групповых работ.

Оценка идей проходит через «Конкурс аплодисментов».

Четвертый этап. Разработка общей концепции.

Пятый этап. Рефлексия игры.

Что понравилось, что не понравилось в проведении игры?

Какие пункты можно добавить в правила проведения игры?

Кого можно выделить?

Кто являлся лидером групп?

Примечание. Если группа малочисленна, можно предложить студентам выполнить разработку визуального решения и ее презентацию самостоятельно.

Примером разработанной визуальной концепции является представленный на рисунке 9 образ педагога-новатора Д. Абдулхакимовой (с. 43 или см. обложку).

Упражнение «Образ специалиста-профессионала»

Цель: формирование Я-образа специалиста-профессионала, например, педагога. Формирование навыков ассоциирования, креативности, синтеза и др.

Подготовленный материал: бумага, маркеры.

Студентам предлагается методом мозговой атаки записать название главных качеств и профессий, которые также характерны и для специалиста-профессионала, например, педагога. Например, учитель должен быть аналитиком (аналитичность мышления), чуточку артистом (артистичность), чуточку врачом (видеть проблемы учащихся) и т.д. Далее студенты выстраивают визуальную презентацию каждый на своем листе. Последний

этап, презентации студенты «образов» и рефлексия упражнения, что понравилось, что не понравилось в выполнении упражнения.

Упражнение «Кодекс специалиста»

Цель – формирование и осознание профессиональных правил деятельности специалиста, формирование креативности студента.

По цепочке студентам предлагаются буквы алфавита А, Б, В, Г, Д, Ж, З, И, К, Л, (кроме Е, Й, Щ, Ъ, Ь, Ы, Ю). Студенты должны на заданную букву сформулировать правило профессиональной деятельности в кодекс специалиста. Например, «Активно обновлять знания», «Быть внимательным к людям и клиентам, коллегам» ...

Упражнение развивает способности к рефлексии, саморефлексии и формированию профессиональных позиций.

Измененное упражнение «Жизненный и профессиональный кодекс педагога» С.Ю. Самгиной [62а].

Упражнение «Понятие»

Цель: формирование навыков ассоциативного мышления, умений формулирования определений.

1. Студентам задается понятие. Предлагается выписать понятие и в столбик под ним привести 7-8 ассоциаций – ключевых слов.
2. Отметьте «галочкой» из них 3-4 основных.
3. На основе выделенных слов сформулируйте и напишите свое определение понятия.
4. По цепочке каждый студент зачитывает получившееся определение с акцентом на ключевые слова. Выделяются и подчеркиваются общие подходы.
5. Записывается классическое определение. Проводится сравнение.

Упражнение «Первое впечатление»

Цель: формирование умения производить определенное впечатление с учетом выбранного образа преподавателя.

Задание: обыграть образ преподавателя.

Подготовленный материал: карточка с перечнем ролей.

Часто в начале доклада, лекции мы воспринимаем не его содержание, а личность выступающего.

Постараемся представиться с помощью разыгрывания образа преподавателя: например, «Наблюдателя», «Наполеона», «Доктора Фауста», «Кота Леопольда».

Выберите образ из приведенного перечня на карточке и продемонстрируйте его. Задание выполняется по принципу игры «Артисты -

зрители». Каждый представляет свою роль, зрители распознают роль преподавателя. При игре-демонстрации роли они могут говорить реплики, задавать вопросы.

Оценка проводится аплодисментами, комментарием студентов и преподавателя.

Карточка с перечнем ролей.

Типология педагогов с учетом личностно-профессиональных качеств.

При характеристике используется распределение ролей по осям: зависимость/самостоятельность – принятие/непринятие – система принуждения / система направленная на развитие.

«*Штамповщик*». Основание: зависимость – принятие тема принуждения. Девиз: «Я вас люблю, если надо!». Краткая характеристика: любит детей, но под влиянием сложившихся стереотипов, шаблонов; работает по готовым рецептам, без учета индивидуальности учащегося и учебной группы в целом, поэтому, взаимодействуя с обучаемыми, использует разнообразные формы принуждения и насилия. У такого педагога отсутствует творческое начало.

«*Самодур*». Основание: зависимость – непринятие – система принуждения. Девиз: «Вы виноваты, что я посредственность!» Краткая характеристика: представитель агрессивных обывателей, оказавшийся в педагогической деятельности по чистой случайности; неспособность к творчеству и нежелание работать вызывают стойкую неприязнь к учащимся, реально воплощаемую в жестком управлении и системе запретов.

«*Наблюдатель*». Основание: зависимость – непринятие – система, направленная на развитие. Девиз: «Я вас не трогаю, вы меня не трогайте!» Краткая характеристика: работает без творчества; система педагогической деятельности, направленная на развитие, превращается в пассивное невмешательство с оттенком недоброжелательности.

«*Кот Леопольд*». Основание: зависимость – принятие – система, направленная на развитие. Девиз: «Ребята, давайте жить дружно!» Краткая характеристика: слабость творческого начала, застенчивость; любовь и уважение к воспитаннику превращаются в деятельности такого педагога в болезнь боязни навредить, пойти на конфликт, ведут к пассивности преподавателя.

«*Доктор Фауст*». Основание: самостоятельность – принятие – система принуждения. Девиз: «Я сделаю тебя таким, каким вижу!» Краткая характеристика: педагог пытается «лепить» студента без учета его мнения и его интересов. Для окружающих всегда есть оправдательная формулировка: «Я формирую личность».

«Наполеон». Основание: самостоятельность – неприятие – система принуждения. Девиз: «Учащиеся – неприятное, но необходимое средство творческой деятельности!» Краткая характеристика: прекрасный методист, творческий, блистательный человек, за это его ценит администрация, но своих воспитанников не любит, испытывает к ним неприязнь, открыто использует для реализации собственных целей, поэтому не пользуется любовью и уважением со стороны учащихся.

«Нарцисс». Основание: самостоятельность – неприятие – система, направленная на развитие. Девиз: «Я творю, вы мне не мешайте!» Краткая характеристика: для таких преподавателей главная задача состоит в собственной самореализации, поэтому его не интересуют учащиеся как личности; неприязненное отношение к ним не носит характер открытого манипулирования, как у «Наполеона».

«Самоактуализатор». Основание: самостоятельность – принятие – система, направленная на развитие. Девиз: «Ты уникален, как и я, мы пойдем друг друга!» Краткая характеристика: принятие, любовь, самоактуализация личности преподавателя и студентов.

В перечисленных типологиях педагогов можно наблюдать некоторое повторение, думается, что это не случайно: во-первых, потому что каждый исследователь проблемы рассматривает ее под определенным углом зрения; во-вторых, ролевая позиция, выраженная в характеристике, предусматривает конкретный набор действий, реакций, отношений преподавателя; в-третьих, образные сравнения позволяют быстрее выделить и запомнить преподавателя, обладающего позитивными характеристиками, необходимыми для реализации личностно ориентированной технологии обучения, а также каждому педагогу увидеть себя со стороны и в случае необходимости скорректировать свой профессиональный образ.

Завершая разговор, следует отметить, что профессиональная позиция изначально определяет характер отношений, ролевого поведения, представления преподавателем своего образа во взаимодействии его с учащимися, их родителями и коллегами по работе, является базисным основанием педагогической культуры [63].

Упражнение «Прочитайте стихи»

Цель: формирование мастерства и культуры публичного выступления, формирование понимания необходимости согласованности мимики и голоса.

Задание. Прочитайте вслух стихотворения Константина Бальмонта и Николая Заболоцкого. Во время чтения придайте своему лицу выражение безразличия, радости, враждебности и т. д. (темы выбираются по желанию).

Константин Бальмонт. «ЕСТЬ ЛЮДИ» [63]

Есть люди: мысли их и жесты
До оскорбительности ясны.
Есть люди: их мечты – как тихие невесты,
Они непознанно-прекрасны.
Есть люди – с голосом противным,
Как резкий, жесткий крик шакала.
Есть люди – с голосом глубоким и призывным,
В котором Вечность задремала.
О, жалок тот, кто носит крики
В своей душе, всегда смущенной.
Блажен, с кем говорят негаснущие лики,
Его душа – как лебедь сонный.

Константин Бальмонт

Я – изысканность русской медлительной речи,
Предо мною другие поэты – предтечи,
Я впервые открыл в этой речи уклоны,
Перепевные, гневные, нежные звоны.
Я – внезапный излом,
Я – играющий гром,
Я – прозрачный ручей,
Я – для всех и ничей.
Переплеск многопенный, разорванно-слитный,
Самоцветные камни земли самобытной,
Переключки лесные зеленого мая –
Всё пойму, всё возьму, у других отнимая.
Вечно юный, как сон,
Сильный тем, что влюблен
И в себя и в других,
Я – изысканный стих.

Константин Бальмонт. «ГАРМОНИЯ СЛОВ»

Почему в языке отошедших людей
Были громы певучих страстей?
И намеки на звон всех времен и пиров,
И гармония красочных слов?
Почему в языке современных людей –

Стук ссыпаемых в яму костей?
Подражательность слов, точно эхо молвы,
Точно ропот болотной травы?
Потому что когда, молода и горда,
Между скал возникала вода,
Не боялась она прорываться вперед, –
Если станешь пред ней, так убьет.
И убьет, и зальет, и прозрачно бежит,
Только волей своей дорожит.
Так рождается звон для грядущих времен,
Для теперешних бледных племен.

Николай Заболоцкий «О красоте человеческих лиц»

Есть лица, подобные пышным кварталам,
Где всюду великое чудится в малом.
Есть лица – подобию жалких лачуг,
Где варится печень и мокнет сычуг.
Иные холодные, мертвые лица
Закрыты решетками, словно темница.
Другие – как башни, в которых давно
Никто не живет и не смотрит в окно.
Но малую хижину знал я когда-то,
Была неказиста она, небогата,
Зато из окошка ее на меня
Струилось дыханье весеннего дня.
Поистине мир и велик и чудесен!
Есть лица – подобья ликующих песен.
Из этих, как солнце, сияющих нот
Составлена песня небесных высот.

Вопросы для рефлексии упражнения.

Насколько удалось читающему выполнить задание? Получилось ли нужное выражение лица?

Воспринимается ли «согласованная мимика» отдельно от текста? Перечислите мимические сигналы, которые использовал «артист».

Упражнение «Круги внимания» - «Прочитайте стихи»

Цель: формирование умения распределять внимание через технику «круги внимания» по К. Станиславскому, формирование мастерства и культуры публичного выступления.

К. Станиславский разделял окружающее пространство на **3 круга внимания**:

- большой круг – все окружающее пространство;
- средний круг – круг непосредственного общения и ориентировки;
- малый круг – сам человек и ближайшее пространство.

Круги внимания педагога:

- объяснение – большой круг (аудитория);
- работа с группой студентов – средний круг;
- индивидуальная беседа – малый круг.

Задание. Прочитайте вслух стихотворения Абая, Николая Заболоцкого, Евгения Евтушенко и др., меняя адресат:

- одному конкретному человеку;
- группе из 10 человек;
- всей аудитории.

Можно прочитать стихотворение, которое Вы любите и помните наизусть.

Задача: видеть глаза слушателей.

Если Вы боитесь аудитории, то внимание «плывет». Легче сосредоточится на одном объекте, постепенно увеличивая круг внимания.

Абай Кунанбаев

Пусть хвалят люди, верить не резон.
Ты жди подвоха, если вознесен.
Поверь в себя, тебе помогут дружно
Твой труд и ум твой, взявшись с двух сторон.

Доверчивость – залог грядущих бед,
Зачем похвал пустопорожних бред?!
С обманутыми вместе сам обманут,
За призраком тебе ли мчать вослед?

Будь в горе стойким, закали свой дух,
К соблазнам, что сомнительны, будь глух.
Уйди в себя, достигни сути в сердце,
Там истина, которой нет вокруг.

Николай Заболоцкий. «НЕ ПОЗВОЛЯЙ ДУШЕ ЛЕНИТЬСЯ»

Не позволяй душе лениться!
Чтоб в ступе воду не толочь,
Душа обязана трудиться
И день, и ночь, и день, и ночь!

Гони её от дома к дому,
Тащи с этапа на этап,
По пустырю, по бурелому
Через сугроб, через ухаб!

Не разрешай ей спать в постели
При свете утренней звезды,
Держи лентяйку в чёрном теле
И не снимай с неё узды!

Коль дать ей вздумаешь поблажку,
Освобождая от работ,
Она последнюю рубашку
С тебя без жалости сорвёт.

А ты хватай её за плечи,
Учи и мучай дотемна,
Чтоб жить с тобой по-человечьи
Училась заново она.

Она рабыня и царица,
Она работница и дочь,
Она обязана трудиться
И день и ночь, и день и ночь!

Николай Заболоцкий. «Читая Стихи»

Любопытно, забавно и тонко:
Стих, почти не похожий на стих.
Бормотанье сверчка и ребенка
В совершенстве писатель постиг.

И в бессмыслице скомканной речи
Изощренность известная есть.
Но возможно ль мечты человечьи
В жертву этим забавам принести?

И возможно ли русское слово
Превратить в щебетанье щегла,
Чтобы смысла живая основа
Сквозь него прозвучать не могла?

Нет! Поэзия ставит преграды
Нашим выдумкам, ибо она
Не для тех, кто, играя в шарады,
Надевает колпак колдуна.

Тот, кто жизнью живет настоящей,
Кто к поэзии с детства привык,
Вечно верует в животворящий,
Полный разума русский язык.

*Евгений Евтушенко **Дай Бог!***

Дай Бог, слепцам глаза вернуть
И спины выпрямить горбатым.
Дай Бог, быть Богом хоть чуть-чуть,
Но быть нельзя чуть-чуть распятым.

Дай Бог не вляпаться во власть
И не геройствовать подложно
И быть богатым – но не красть,
Конечно, если так возможно.

Дай Бог, быть тертым калачем,
Не сожранным ничьею шайкой,
Ни жертвой быть, ни палачем,
Ни барином, ни попрошайкой.

Дай Бог, поменьше рваных ран,
Когда идет большая драка,
Дай Бог, побольше разных стран,
Не потеряв своей однако.

Дай Бог, чтобы твоя страна
Тебя не пнула сапожищем,
Дай Бог, чтобы твоя жена
Тебя любила даже нищим.

Дай Бог, Лжецам замкнуть уста,
Глас Божий слыша в детском крике.
Дай Бог живым узреть Христа,
Пусть не в мужском, так в женском лице.

Не крест – бескрестье мы несем,
А сгибаемся убого.
Чтоб не извериться во всем,
Дай Бог, ну хоть не много Бога!

Дай Бог, всего, всего, всего
И сразу всем – чтоб не было обидно...
Дай Бог, всего, но лишь того,
За что потом не станет стыдно.

Р. Киплинг «Заповедь»

Владей собой среди толпы смятенной,
Тебя клянущей за смятенье всех,
Ведь сам в себя, наперекор вселенной,
И маловерным отпусти их грех;
Пусть час не пробил, жди, не уставая,
Пусть лгут лжецы, не снисходи до них;
Умей прощать и не кажись, прощая,
Великодушной и мудрей других.

Умей мечтать, не став рабом мечтанья,
И мыслить, мысли не обожествив;
Равно встречай успех и поруганье,
Не забывая, что их голос лжив;
Останься тих, когда твое же слово
Калечит плут, чтоб уловлять глупцов,
Когда вся жизнь разрушена, и снова
Ты должен все воссоздавать с основ.

Умей поставить в радостной надежде,
На карту все, что накопил с трудом,

Все проиграть, и нищим стать, как прежде,
И никогда не пожалеть о том,
Умей принудить сердце, нервы, тело
Тебе служить, когда в твоей груди
Уже давно все пусто, все сгорело,
И только Воля говорит: «Иди!»

Останься прост, беседуя с царями,
Останься честен, говоря с толпой;
Будь прям и тверд с врагами и друзьями,
Пусть все, в свой час, считаются с тобой;
Наполни смыслом каждое мгновенье,
Часов и дней неумолимый бег,
Тогда весь мир ты примешь во владенье,
Тогда, мой сын, ты будешь Человек!

Перевод М. Лозинского

Рефлексия упражнения. Удалось ли участникам справиться с заданием? Был ли понятен смысл стихотворений? Усиливает ли артистизм исполнения смысл стихотворения? Что получилось, что не получилось? Что сложнее контролировать, выполняя задание «кругов внимания» - голос, мимику, внимание ...?

Упражнение «Тренируем жест педагога» [63]

Цель: формирование умения фиксированного использования педагогического жеста в соответствии с конкретной ситуацией педагогического общения.

Задание: применять жесты для обозначения поведенческой линии преподавателя в студенческой аудитории.

Инструкция: выполните следующие задания:

Задание 1. Обыграйте жестами ситуацию приветствия преподавателем студенческой аудитории (незнакомая аудитория; аудитория, позитивно настроенная на общение; аудитория, воспринимающая преподавателя негативно, и т.д.).

Задание 2. Представьте ситуацию: во время объяснения материала на лекции вы заметили:

а) что в аудитории часть студентов занята своими делами и не слушает лектора. Опишите жесты, которыми вы попытаетесь привлечь внимание студентов;

б) что в аудитории находятся студенты, сознательно нарушающие дисциплину, и вам необходимо по этому поводу сделать им замечание.

Покажите серию жестов, которые позволят вам призвать нарушителей к ответу;

в) что часть аудитории принимает и понимает ваши попытки провести лекцию интересно, а вам, чтобы не потерять контакт с аудиторией, следует обратиться к студентам с просьбой. Просьба соответствует одному из описанных стилей отношений преподавателя со студентами (авторитарный, демократический, либерально-попустительский).

Упражнение «Тренируем наши реакции» [63]

Цель: ориентировка в разных приемах реагирования при взаимодействии преподавателя и студентов.

Задание: проанализировать ситуацию, воспроизвести заданную реакцию взаимодействия. Придумать свой вариант другого приема взаимодействия.

Инструкция: на учебном занятии у преподавателя создается типичная ситуация: «В группе есть студент, который постоянно опаздывает...» Продолжите ситуацию, выбрав способ реагирования. Вам даны такие карточки с описанием реакций:

1. *Директивное общение:* «Послушайте, Вы уже несколько раз опаздываете на занятия. Для меня это очень неудобно. Мы уже обсуждали этот вопрос, и мне бы хотелось, чтобы Вы приходили вовремя»; «Ваши опоздания приносят массу неудобств мне и другим студентам. Если еще раз опоздаете, то будут применены соответствующие меры» (какие? – додумывает выступающий); «Мне хотелось бы понять Ваши трудности, которые мешают Вам приходить вовремя. Давайте разберемся еще раз».

2. *Защитно-агрессивная реакция:* «Вы постоянно опаздываете, я не понимаю, что происходит. Вы даете обещания, но не выполняете их. Я прихожу к выводу, что Вы ненадежный человек и Вам нельзя доверять»; «Я допускаю, что у Вас опять возникли какие-то проблемы и именно поэтому Вы опоздали. Ну, до каких пор это будет продолжаться?»; «Я не собираюсь больше терпеть Ваши опоздания. Если еще раз это повторится, то...»

3. *Понимающее общение:* «Я понимаю Вас, но хотелось бы, чтобы Вы обстоятельнее высказались в свое оправдание»; «Я бы предпочел действовать в сложившейся ситуации... (способ придумывает выступающий). Однако мне бы хотелось услышать Ваш способ решения проблемы».

4. *Принижающе-уступчивое общение.* «Я крайне огорчен тем, что мы не можем найти выход из сложившейся ситуации. Я даже допускаю, что чего-то не понимаю. Но уж, пожалуйста, будьте...» (способ придумывает выступающий); «Я понимаю, что Вы можете решить вопрос с опозданием таким образом...» (каким? – предлагает выступающий); «Может, я чего-то не улавливаю. Ведь у меня нет...» (окончание придумывает выступающий, используя варианты «комплимента критики»).

Задание выполняется двумя вариантами. Первый описан выше во втором участнику предлагается воспроизвести свой вариант реакции. Все остальные должны назвать, к какому типу его можно отнести.

Анализ упражнения:

1. В какой мере реакция взаимодействия оказывает влияние на стиль общения?
2. Как участники справились с заданием?

Упражнение «Скульптура»

Работа в группах.

Участники делятся на группы по три человека и выбирают «скульптора». Он строит скульптурную группу «конфликт» и занимает свое место в ней.

Попробуйте описать свои ощущения в ходе упражнения.

Где в теле у «скульптора» чувствовалось напряжение?

Какие чувства и ассоциации появились в той или иной позе?

Обращается внимание на связь эмоциональной и физической напряженности.

Упражнение «Зеркало»

Один человек показывает какую-либо гримасу соседу. Тот, в свою очередь, «передразнивает» его как можно точнее и передает дальше – своему соседу. «Гримаса» передается по кругу. Упражнение заканчивается, когда она возвращается к первому участнику.

Так же «передаются» еще несколько эмоций.

Обсуждение.

Каков механизм узнавания чувства?

Какие мышцы задействованы?

Что вы чувствуете, когда видите мимическое изображение эмоции?



Упражнение «Лесной телефон»

Участники встают в круг.

«Лесной голубой колокольчик, что живет в лесу, решил позвонить синему колокольчику, что живет на лугу. Зачем? Наверное, чтобы узнать о погоде, ведь они в дождь закрываются». Мы сыграем роли колокольчиков, которые перезваниваются друг с другом. Колокольчики посылают друг другу сигналы: хлопки, притопы, щелчки несложного ритмического рисунка. Задача коллеги – как можно точнее передать сигнал.

Рефлексия. Совпал ли сигнал, отправленный участником в начале цепочки и полученный в конце? Что демонстрирует данное упражнение? Какие выводы можно сделать?

Игры на создание психологического настроения в группе

«Мои пожелания».

Цель - создание настроения на предстоящую работу и снятие барьеров общения.

Студенты по цепочке желают пожелания на сегодняшнее занятие и целый день. Оно может быть кратким – в одно слово, может быть и в одно предложение.

Упражнение «Комплимент».

Перед игрой преподаватель должен сделать комплемент всей группе об отношениях в группе, доброжелательности и взаимопонимании студентов, стремлении понять друг друга.

Студенты по цепочке говорят своему соседу приятные слова (комплимент). Преподаватель начинает и задает тон, последний комплимент адресуется преподавателю.

Упражнение «Ассоциации».

Цель – развитие чувства поддержки, создание благоприятной, доброжелательной атмосферы для совместной деятельности.

Студенты встают в круг, в центр становится участник либо по желанию, либо тот, кто нуждается в поддержке (например, *Аида*). Постепенно, поворачиваясь по часовой стрелке, он встает напротив каждого участника. Тот, кто находится напротив, должен сказать: «*Аида*, ты напоминаешь мне ...» - далее ассоциация со временем года, растением, явлением природы, предметом, музыкой и др., без оценок и указаний на черты характера.

Рефлексия упражнения. Что понравилось, что не понравилось в выполнении упражнения? Что понравилось больше: стоять в центре круга и получать ассоциации, или придумывать их?

Упражнение «Рисуем портрет».

Каждый студент рисует на листочке портрет присутствующего сокурсника. Затем листочки собираются, перемешиваются, и преподаватель пускает их по цепочке. На обратной стороне листочка все пишут имя нарисованного студента. Все портреты возвращаются их авторам, и студенты подсчитывают, сколько человек правильно узнали портрет. Определяется самый талантливый художник.

Упражнение «Мое настроение».

Цель – выражение настроения «здесь и теперь» с помощью рисунков.

Задание для всех студентов на бумаге А4 изобразить свое настроение «здесь и сейчас». Можно использовать все, что есть под рукой. Далее

.....
устраивается выставка наших настроений. Хорошее настроение студенты могут подарить коллегам.

Упражнение «Сказочный образ».

Цель – развитие ассоциативного мышления, фиксация внимания на создании позитивного восприятия образа участников занятия; формирование умений образного сравнения у будущего специалиста (педагога).

Правило. Студенты рассаживаются по кругу и предупреждаются, что ассоциации должны быть только положительными.

Приветствие по кругу каждого студента происходит в виде ассоциации со сказочным персонажем, но все высказываются только по желанию. Каждый может получить несколько ассоциаций.

Упражнение «Презентация моего имени».

Цель – знакомство с сокурсниками.

Презентовать имя в группе должен каждый студент. Возможен выбор игрового имени. Студенты становятся в круг. Студенты по цепочке выходят вперед, делая шаг к центру круга, и произносит свое имя в той форме, которая ему больше всего нравится. После этого, по сигналу ведущего, все делают шаг в центр и повторяют его имя.

Упражнение «Самый-самый мой плакат».

Цель упражнения: знакомство, создание доверительной атмосферы.

Участникам предлагают нарисовать на листе бумаги плакат, состоящий из нескольких разделов: 1. Имя, 2. Возраст, 3. Вес, 4. Рост, 5. Мой любимый цвет.

Нарисовать: а) чем я люблю заниматься, б) некоторые мои друзья, в) так я выгляжу, когда я счастлив (автопортрет), г) моя семья, д) если бы у меня было одно желание, я бы загадал, чтобы... е) вот мое любимое место.

Эти плакаты прикрепляются на грудь, и участники в произвольном порядке ходят по комнате, знакомясь друг с другом в течение 15 минут.

Упражнение «Фотоальбом».

Цель: создание доверительной атмосферы и положительного настроения участников, тренировка памяти, концентрация внимания на партнере.

Участники группы встают в круг. Каждый из них по очереди должен будет показать свою любимую фотографию в своем фотоальбоме. По цепочке участники называют свое имя и показывают позу-фигуру - «первую фотографию» своего альбома. Следующий участник, прежде чем назвать свое имя и показать свою «первую фотографию», должен повторить имена предыдущих участников и их фотографии. Таким образом, собирается фотоальбом участников группы.

Упражнение «Подарок»

Цель: создание доверительной атмосферы и положительного настроения участников, тренировка памяти, концентрация внимания на партнере.

Участники группы встают в круг.

1. Каждый из них называет свое имя. Следующий участник, прежде чем назвать свое имя, повторяет имена предыдущих ребят.
2. Затем участники по цепочке дарят своему соседу подарок. Причем, каждый показывает подарок жестами, сосед должен угадать, что ему подарили и назвать полученный подарок.

Упражнение «Реклама»

Цель упражнения – концентрация внимания на партнере, создание доверительной атмосферы, положительного настроения в группе.

Участники готовят одинаковые листочки бумаги. Каждый участник пишет на нем свое имя. Бумажки одинаково для всех сворачиваются в несколько раз с именем внутри. Ведущий перемешивает все бумажки. Студенты по цепочке вытягивают бумагу и садятся на места. Задание для студентов: прорекламировать участника, имя которого указано в бумаге, как хороший товар, не называя его имени. Например, «Продается классная файловая папка, красного цвета. В ней есть все! ...».

Участники угадывают имя. В конце называется самая понравившаяся реклама, победитель выбирается по конкурсу аплодисментов.

Упражнение «Разминка»

Участники встают в круг. Ведущий предлагает различные действия, которые должны передаваться по кругу от одного участника игры к другому. Виды действия выбираются в зависимости от степени напряженности в группе. Сначала используются простые действия (хлопок, прыжок), не предполагающие тактильных контактов, ритмичные сочетания хлопков, прыжков, поворотов и т. д. Затем могут „передаваться“ поворот головы и взгляд (прямой визуальный контакт). После этого предлагаются действия с прикосновением, например, положить руку на плечо соседа. Кульминацией упражнения является передача рукопожатия. На последующих занятиях это упражнение можно проводить по-другому: нужно максимально увеличить скорость передачи действий (рукопожатия). Насколько это возможно – участники игры решают сами.

Упражнение «Стаканчик»

Цель упражнения – создание доверительной атмосферы, положительного настроения в группе, облегчить участникам вхождение в контакт; развитие нестандартного творческого мышления.

Заранее готовится несколько пластиковых стаканчиков для студентов (чтобы была возможность заменить испорченный стаканчик).

Студенты встают в круг. Задание: передать стаканчик своему соседу, но так чтобы способ передачи ни разу не повторился.

Игра завершается, когда пройден полный круг, либо продолжается до тех пор, пока не исчерпаны все оригинальные идеи.

Упражнение «Предметы по кругу»

Цель упражнения – создание доверительной атмосферы, положительного настроения в группе, облегчить участникам вхождение в контакт; развитие нестандартного творческого мышления.

Заранее готовятся линейка, книга, ручка.

Студенты становятся в круг. Нужно выбрать предмет: ручку, книгу, линейку, или два предмета, придумать для него образ, и продемонстрировать пантомиму группе, сосед по цепочке должен угадать этот образ.

Например, книга и линейка в виде скрипки и смычка; или мольберта и кисти художника.

Игра завершается, когда пройден полный круг, либо продолжается до тех пор, пока не исчерпаны все оригинальные идеи.

Рефлексия: что понравилось, что не понравилось в выполнении упражнения? Сложно ли создавать образ? Сложно ли передать, воплотить образ в жизнь? и др.

Упражнения на презентации студентов

Упражнение «Ладонка»

Цель: формирование позитивного «Я - образа» личности студента, умений презентовать себя; формирование умения наблюдения и позитивного открытия личности.

Заранее готовится листы формата А4. Каждый участник на бумаге обводит свою ладонку. Студенты самостоятельно записывают пять самых лучших своих качеств личности на каждом пальчике нарисованной ладонки. Также указывается имя студента. Листы пускаются по кругу, каждый участник, получив рисунок - «ладонку» партнера по группе, пишет дополнительно на открытой ладони положительные качества этого участника группы. Таким образом, складывается образ студента, который он видит сам, и тот, который складывается у окружающих его участников группы. Каждый студент может по желанию презентовать себя, озвучить, что написал он сам, что написали участники.

Рефлексия упражнения. Были ли названы качества личности, которым Вы удивились? Согласны ли Вы со сложившимся образом себя? Чего, на Ваш взгляд, не хватает в этом образе?

Упражнение «Взаимные презентации»

Инструкция ведущего:

- Сейчас мы разобьемся на пары. Дается десять минут на то, чтобы вы рассказали друг другу о себе как можно подробнее - ведь вам предстоит представлять своего партнера группе. Постарайтесь получить как можно больше разносторонней информации о своем партнере. Хотелось бы, чтобы вы отразили в самопрезентации следующие самые важные вопросы:

- чего я жду от работы в тренинге;
- что я ценю в самом себе;
- предмет моей гордости;
- что я умею делать лучше всего.

После этого организуется работа в парах. Если в группе незнакомые люди, то в этой игре можно предоставить участникам самим выбрать себе партнера. Ведущему лучше зафиксировать для себя, какие образовались пары (как показывает опыт, в таких ситуациях люди интуитивно выбирают тех, кто по многим параметрам - включая биографические данные! - имеет с ними сходство). Спустя десять минут ведущий дает дополнительные инструкции:

- Презентации будут происходить следующим образом: один из членов пары сидит на стуле, второй встает за его спиной, положив первому руки на плечи. Стоящий будет говорить от лица сидящего, называя себя именем своего партнера. В течение одной минуты - строго одной минуты, не больше и не меньше! - стоящий говорит, играя роль сидящего. Ровно через минуту я прерву монолог; если кто-то закончит раньше, мы будем молчать, пока не истечет отведенная на выступление минута. Таким образом, ваша задача - построить свою презентацию так, чтобы она длилась точно шестьдесят секунд. После этого любой член группы - и я в том числе - имеет право задать выступающему любые вопросы, на которые тот должен отвечать также от лица сидящего. Понятно, что вы можете и не знать истинного ответа на заданный вопрос, поэтому вам нужно понять, почувствовать, как ответил бы ваш партнер. Кстати, тот, кого презентуют, не может вмешиваться и вынужден будет все время молчать.

Вопросы, которые задают участники группы и ведущий выступающему, начинаются с обращения к нему по игровому имени человека, которого он презентует, и могут касаться самых разных тем, например:

- *Какие качества ты наиболее ценишь в людях?*
- *Что ты считаешь самым отвратительным?*
- *Есть ли человек, который оказал сильное влияние на твою жизнь? Кто он?*
- *Назови твое самое заветное желание.*
- *Чего бы тебе хотелось добиться в жизни? И т.п.*

Упражнение завершается обсуждением чувств и мыслей участников. При этом важно уделить внимание трем аспектам - способности учитывать время при презентации, способности верно и сжато передать полученные от партнера сведения о нем и способности "вчувствоваться" в другого человека настолько, чтобы домыслить недостающую информацию. Можно использовать следующие вопросы:

- Оцени успешность твоей презентации своего партнера.
- Что ты чувствовал, когда твой партнер не сумел уложиться в отведенное время (замолчал раньше, чем закончилась минута)?
- Удалось ли твоему партнеру верно изложить сведения о тебе?
- Получилось ли у твоего партнера стать твоим двойником?
- Правильно ли он угадал ответы, которые давал от твоего имени?

Игра «Обманчивая внешность» [2]

Цель – сформировать правильное понимание положительных и отрицательных качеств личности человека. Помочь скорректировать отрицательные качества участников группы.

Задачи: развитие рефлексии, умение выделять положительные и отрицательные качества в характере человека, узнать чужое мнение о собственных качествах характера, развитие способностей замечать и исправлять те отрицательные качества, которые свойственны нам.

Материалы: листы формата А4 (делятся на 2 части), маркеры, прищепки.

Инструкция. Ведущий говорит участникам о представившейся им возможности написать те положительные и отрицательные качества, которые свойственны человеку, на спине которого находится лист (крепится прищепками), так что автор не знал имени автора.

На правой стороне листа участники пишут положительные качества, на левой – отрицательные. Ведущий обращает внимание, чтобы все участники оставили свои отзывы.

После объяснения участники расходятся по комнате и начинают писать на спинах друг друга все то, что считают необходимым.

После проведения упражнения листы снимаются со спин участников. Ведущий предлагает сесть в круг и зачитать те положительные и отрицательные отзывы, которые были отмечены членами группы.

Вопросы.

С какими характеристиками, присущими вам, вы согласны?
Какие качества, отмеченные на листе, на ваш взгляд, не свойственны вам?
Хотели бы вы изменить какое-либо качество? Чтобы вы хотели добавить к вашему списку?

Что вам дало это упражнение? Каковы его возможности?

Как изменилось ваше настроение в ходе упражнения?

Ваше впечатление от игры?

Почему людям часто приписывают несвойственные им качества?

Упражнения на снятие напряжения и усталости

Упражнение «Сон героя»

Мы долго играли и устали. Сядьте удобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха...

Ваши руки совершенно спокойно лежат на коленях. Ваши ступни стоят на полу и расслаблены. Ваши руки и ноги становятся спокойными и тяжелыми. Напряжение уменьшается. Ваше тело отдыхает...

Представьте себе, что каждый из вас уснул, устроившись на отдых под большим раскидистым деревом. Вам снится прекрасный сон. Каждый видит самого себя через пять лет...

Обратите внимание, как вы выглядите через пять лет...

Где вы живете...

Что вы делаете...

Представьте, что вы очень довольны своей жизнью. Чем вы занимаетесь? За что вы отвечаете? Кто находится рядом с вами?..

Потратьте некоторое время на то, чтобы подробно рассмотреть отдельные образы своего сна. Время от времени до вас доносится мой дружеский голос. Можно разобрать отдельные фразы: «Ты замечательная.. мы тебя любим... у тебя все получится...».

Эти слова помогают смотреть ваш чудесный сон.

(Пауза 1 минута)

Теперь вы чувствуете, что настало время возвращаться сюда к нам...

Когда я досчитаю до трех, вы проснетесь и будете бодры и уверены. Постарайтесь запомнить все, что увидели о самом себе. Раз – два – три.

Теперь возьмите по одному листу бумаги, ручку и напишите, какими вы будете через пять лет: где будете жить и работать, кто будет рядом, как достигли этого.

Довольны ли вы увиденным образом будущего?

Что понравилось больше всего?

Что хотели бы изменить в своем образе будущего? Какие шаги для этого нужно предпринять?

Упражнение «Руки»

Управление своим состоянием на уроке, когда есть маленькая передышка. Это упражнение на снятие усталости. Урок. Класс работает, например, решает задачи. Сядьте на стул, немного вытянув ноги и свесив руки. Представьте себе, что энергия вашей усталости стекает вниз в землю. Она струится от головы к ногам, устремляется от плеч по рукам и пальцам и по кончикам пальцев уходит в пол. Ощувив теплую тяжесть, скользящую по вашим рукам, посидите так 1-2 минуты. Затем слегка встряхните кистями рук, пружинисто резко встаньте, улыбнитесь, пройдите по рядам в классе, помогите затрудняющимся, похвалите успешных.

Упражнение «Выдох»

Для снятия ситуационного внутреннего напряжения сделайте глубокий вздох и при выдохе резким воображаемым движением сорвите напряженную «маску» со своего лица: представьте себе, что вы снимаете «броню», «панцирь» с шеи, с плеч, с лица. Глаза, губы, мышцы лица и шеи без брони становятся мягче и легче. Меньше напряжения в вас, больше безопасности для ребят.

Упражнение «Жест»

Более мягкий вариант снятия напряжения. Дотроньтесь кончиками пальцев до краев глаз и сразу же проведите ладонями ото лба к подбородку, как бы снимая мягким движением «маску». Были предложены участникам и другие упражнения на самовнушение.

Телесно-ориентированная работа дала незамедлительный эффект. Это проявилось в том, что участники тренинга почувствовали раскованность, было снято напряжение, что отразилось на эмоциональном настроении.

Упражнение «Луч»

Упражнение на снятие эмоционального утомления.

Сядьте удобно и закройте глаза. Представьте, что в верхней части Вашей головы возникает светлый луч, который медленно и последовательно движется сверху вниз и теплым, ровным и расслабленным светом изнутри освещает Ваше лицо, шею и плечи. По мере движения луча разглаживаются складки бровей, зажимы в области губ, расслабляются мышцы лица, исчезает напряжение в области затылка, освобождаются от напряжения плечи. Внутренний луч формирует Вашу новую внешность – внешность спокойного и уверенного в себе человека, удовлетворенного собой, жизнью, профессией, учениками.

Упражнение «Надувная кукла»

Это упражнение направлено на преодоление скованности и напряженности участников группы, на тренировку мышечного расслабления. Ведущий играет роль "насоса": он делает движения руками, имитирующие работу с насосом, и издает характерные звуки. Участники группы сначала расслабленно сидят в креслах, голова опущена, руки вяло висят вдоль тела. С каждым движением "насоса" "резиновые куклы" начинают "надуваться": участники распрямляются, поднимают голову, напрягают руки и в конце концов встают в полный рост, раскинув руки и расставив ноги. Через несколько секунд ведущий "выдергивает затычку" у "куклы", и игроки с шипением ("ш-ш-ш!") расслабляются и постепенно опускаются на корточки. Игру можно повторить два-три раза. Обсуждения игра не требует.

Упражнения на формирование «Я-образа»

Упражнение «Я-реальное" и "Я-идеальное»

Цель упражнения: помочь участникам выстраивать адекватную самооценку.

Участникам раздаются по 2 листа бумаги и карандаши. Ведущий просит нарисовать себя в "двух ипостасях": *Я-реальное* и *Я-идеальное*. Дается 10-15 минут. После этого происходит обсуждение:

- Когда вы чувствовали большее напряжение: когда рисовали идеальное или реальное?
- Как вы думаете, что вам необходимо предпринять, чтобы эти два понятия стали едиными?

Упражнение «Если бы..., я стал бы...»

Цель упражнения: побуждение интереса участников к осознанному профессиональному самоопределению.

Упражнение происходит по кругу: один участник ставит условие, а следующий, рядом сидящий, продолжает (заканчивает) предложение и т.д. Желательно участие ведущего.

Упражнение «Знаешь ли ты свою будущую профессию?»

Цель упражнения: проверка сформированности профессионального личного плана. Участникам раздаются листки бумаги и карандаши. Участники должны наверху листка написать профессию, которую они для себя выбрали, если выбрали. Если не выбрали - наиболее нравящуюся профессию. После этого участников просят ответить на вопросы анкеты ("да" или "нет"):

1. Знаешь ли ты основное содержание профессии?
2. Знаешь ли ты условия труда и оплаты, возможности повышения квалификации?
3. Знаешь ли ты, какие учебные заведения готовят специалистов данной профессии?
4. Есть ли у тебя качества, необходимые для овладения профессией?
5. Считаешь ли ты уровень своих знаний достаточным для овладения избранной профессией?
6. Знаешь ли ты, какие школьные предметы необходимы тебе в большей мере для овладения профессией?

Если 40-60% ответов на вопросы анкеты положительные, то достигнуты все поставленные цели. Всем тем, кто дал отрицательный результат, советуем обратиться за индивидуальной консультацией.

Упражнение «В детстве я хотел быть...»

Цель упражнения: формирование в группе доверительных отношений, пробуждение интереса к теме профессионального самоопределения. Каждому участнику в течение трех минут предлагается написать на карточке, кем он хотел быть в детстве и почему. Затем анонимные карточки сдаются ведущему, который их перемешивает и вновь раздает участникам в случайном порядке. Каждый участник должен "вжиться" в полученный образ неизвестного автора, зачитать написанное, предположить, изменилось ли его мнение сейчас, когда он встал взрослее. Если изменилось, то почему? Остальные участники внимательно слушают, задают вопросы.

Упражнение «Суд над безработным»

Цель: помочь участникам выработать конструктивное отношение к безработице, создать условия для активного поиска выхода из негативной ситуации, а также создать предпосылки для формирования адекватной самооценки.

Как показывает опыт, игровой процесс с последующим обсуждением результатов способствует преодолению безработным человеком имеющихся субъективных преград на пути к успеху и помогает отнестись более реалистично к себе и своей конкурентоспособности на рынке труда.

Тема дискуссионного обсуждения – Успех.

Группе предлагается обсудить:

- что такое «успех»?
- что такое «успех» для человека, потерявшего работу?;
- можно ли считать успешным пройденный трудовой путь, если в настоящее время человек остался без работы?
- является ли преградой для человека на пути к успеху его состояние безработного?
- связано ли ощущение собственной неуспешности с утратой профессиональной значимости?;
- что мешает безработному человеку быть успешным в жизни?;
- и т.д.

Далее группе предлагается придумать некую легенду, то есть жизнеописание типичного безработного по следующей схеме: семья, образование, этапы трудовой жизни, потеря работы, поиск нового места работы, отношение к обществу, службе занятости и т.д.

После этого группа подразделяется на команды: выбирается участник, который сыграет роль «подсудимого», формируются группы «защиты», «обвинения», «присяжных заседателей».

«Обвинению» предстоит придумать как можно больше доводов, доказывающих, что именно «подсудимый» виноват в том, что на определенном этапе стал неуспешным в жизни (согласно придуманной легенде).

«Защита», как ей и полагается, приводит доказательства в пользу «подсудимого», считая, что «подсудимый» не может в полной мере нести ответственность за свой неуспех. Объективные процессы в обществе создают неблагоприятные условия для стабильной и успешной трудовой жизни.

Каждая из сторон судебного процесса может «приглашать свидетелей» для «дачи показаний» в защиту или против подсудимого.

«Присяжные заседатели» по ходу дела имеют право задавать любые уточняющие вопросы сторонам «обвинения» и «защиты».

Слушание дела включает и так называемое «последнее слово «подсудимого», в котором ему предлагается сформулировать и предъявить суду новую оценку проблемы, более объективно отнестись к позитивным и негативным сторонам ситуации безработицы, реально оценить возможности и перспективы своего трудоустройства и дальнейшего профессионального развития.

Далее суд выносит свой вердикт – «виновен» или «не виновен» «подсудимый» в том, что он сегодня безработный. Если «виновен», то приговор выносится в форме обязательных практических мер, предписываемых «подсудимому» для успешного трудоустройства. Если «не виновен», то приговор может носить рекомендательный характер в виде системы мероприятий, которые помогут безработному человеку на пути к его трудоустройству.

В заключении следует обсуждение в группе результатов и подведение итогов игры.

Стоит отметить, что такая групповая форма работы с безработными позволяет комплексно решать узловые проблемы, препятствующие успешному трудоустройству.

Упражнение «Отгадай профессию»

Участники разбиваются на две команды. Одна из команд загадывает профессию, член другой команды должен с помощью невербальных средств общения изобразить названную ему одному профессию, чтобы члены его команды могли ее угадать.

Упражнение «Карта будущего»

Представление своего будущего в виде карты местности позволит участникам более четко осознать свои цели. Метафорическое выражение целей в виде пунктов на карте, и путей их достижения – в виде улиц и дорог, помогает участникам создать в воображении наглядную картину своего будущего.

После создания такой карты каждый сможет соотнести цели между собой и понять, насколько они сочетаются друг с другом, какие препятствия встречаются на пути к ним, какие новые возможности открываются...

Инструкция: Я хочу предложить Вам начертить карту своего будущего. Ваши глобальные цели обозначьте как пункты местности, в которых Вы хотели бы оказаться. Обозначьте также промежуточные, большие и маленькие цели на пути к ним. Придумайте и напишите названия для «пунктов-целей», к которым Вы стремитесь в своей личной профессиональной жизни. Нарисуйте также улицы и дороги, по которым Вы будете идти. Как Вы будете добираться к своим целям? Самым коротким или обходным путем? Какие препятствия Вам предстоит преодолеть? На какую помощь Вы можете рассчитывать? Какие местности Вам придется пересечь на своем пути: цветущие и плодородные края, пустыни, глухие и заброшенные места? Будете ли Вы прокладывать дороги и тропы в одиночестве или с кем-нибудь? У Вас есть 30 мин...

А теперь запишите свои размышления по поводу Вашей карты будущего. Где находятся важнейшие цели? Насколько они сочетаются друг с другом? Где Вас подстерегают опасности? Откуда Вы будете черпать силы для того, чтобы достичь желаемого? Какие чувства вызывает у Вас эта картина? На это Вам отводится 15 мин...

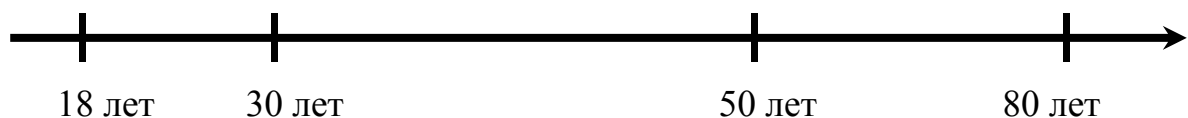
Упражнение «Карточки желаний»

Задание. Напишите карточку желаний на короткий и длительный период. Представьте, что Вы волшебник и все можете. Какой бы Вы хотели видеть свою жизнь?

Что бы ты хотел в ней изменить? Что бы ты хотел в ней изменить?
Каковы планы на будущее?

Упражнение «Линия жизни».

Задание. Нарисуйте свою линию жизни.



«Алия, представь, что тебе 50 лет. Какой ты себя видишь в 50 лет? Все еще ходишь в университет? А в субботу в ночной клуб? ;-) В воскресенье в кино? А как Вы себя представляете?»

Заполнение линии должно проводиться последовательно в обратном направлении. Так постепенно далекие цели переводятся на языке желаний в близкие.

Упражнение «Скажи о себе что-то хорошее»

Учащиеся по очереди вытаскивают карточку, на которой написано незаконченное предложение. Его надо закончить вслух.

Мне нравится, что я ...

У меня есть хорошее качество ...

Я уважаю себя за то, что ...

Я совершил вот такой хороший поступок ...

Обсуждение. Что ребята чувствовали, когда говорили о себе что-то хорошее? Понравилось или не понравилось говорить о себе?

Упражнение «Коллаж «Мои достоинства»

Каждый из нас умеет делать что-то лучше других – хотя бы рассказывать анекдоты, печь пироги и т.д. А вы? Что вы умеете делать лучше всех? Вырежьте из старых газет и журналов подходящие картинки и заголовки, иллюстрирующие ваши достоинства, и сделайте из них коллаж. Получившуюся картину повесьте на видное место.

Упражнение «Станьте интересным»

Вам необходимо развить в себе навык, который по вашему мнению, поможет включиться в социальное взаимодействие. Следует развить хотя бы одну такую черту, которая была бы положительно оценена окружающими, приносила бы им радость и пользу. Например, научиться играть на гитаре – желанный гость в любой компании.

Упражнение «Хвастовство»

Назначение:

- создание условий и формирование навыков самораскрытия;
- совершенствование навыков группового выступления.

Участники садятся в большой круг и получают задание (время для подготовки 2-3 минуты). "Каждый должен похвастаться перед группой каким-либо своим качеством, умением, способностью, рассказать о своих сильных сторонах - о том, что он любит и ценит в себе".

На выступление отводится - 1 минута.

Упражнение «Цените то, что хорошо»

Повысить самооценку воспитанника поможет, если вы научите ребенка ставить реальные цели и достигать их.

Вместе с ребенком поставьте перед ним серьезные цели, достижение которых требует честности, усердия и настойчивости.

Цель.....

Как (достичь) _____

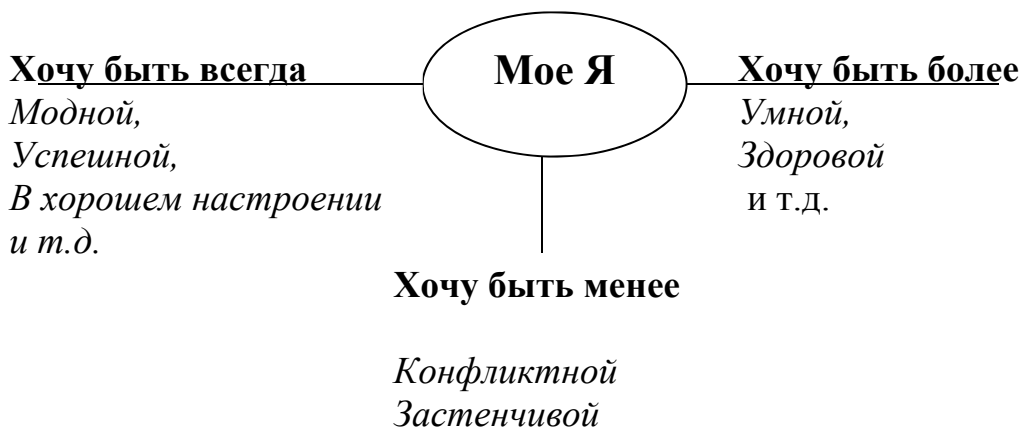
Как _____

Как _____ и т.д.

Что для этого нужно _____

Кто может помочь _____

Упражнение «Мое Я»



Упражнение «Я – уникальный»

Педагог обращается к детям с вопросами:

Какие самые-самые приятные слова вы слышали о себе самом за всю свою жизнь? Говорил ли кто-нибудь каждому из вас что-то вроде «Ты – уникальный человек и неповторимая личность?» Правильно ли будет сказать кому-либо «Ты – уникальный человек!»? Как можно доказать уникальность и неповторимость каждого человека?

Далее он предлагает ребятам отправиться в путешествие. Включает релаксационную музыку.

Сядьте удобнее и закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха. Постарайтесь расслабиться.

Я хочу Вас пригласить в путешествие в страну фантазий, во время которого вы услышите много прекрасных и приятных слов в своей адрес.

Вы знаете о том, что в самой-самой глубине каждого человек скрывается неповторимая и чудесная звезда? Она любого из нас делает непохожими на всех остальных людей. Ведь у каждого – звезда собственная. Звезды различаются между собой по цвету, по величине, по форме... Неся в своей душе свою звезду, человек обретает уникальность. Давайте разыщем для всех вас вашу звезду. Я буду обращаться ко всем вам одновременно, при этом все мои слова будут звучать для каждого из вас отдельно.

Отправимся на поиски. Может быть, это особенная звезда находится в твоей голове. Возможно, она скрывается в твоём сердце, в животе или где-то еще. Как только ты обнаружишь свою чудесную звезду, тихонько подними руку. (необходимо дожидаться момента, когда дети подадут сигнал о том, что нашли свою чудесную звезду).

Прекрасно! Ты нашел свою звезду. Посмотри на нее повнимательнее. Какого она цвета? Какого размера? А теперь представь себе, какое счастливое и довольное лицо у твоей звезды. Ты видишь широкую улыбку на всем ее лице? А может быть, ее улыбка тихая и маленькая? Когда ты

разглядишь улыбку на лице твоей звезды, снова тихонько подними руку. (Дети снова должны подать этот сигнал).

Твоя звезда смеется или улыбается, потому что она знает одну большую и важную тайну. (Голос педагога становится более тихим и проникновенным). Осторожно-осторожно возьми свою звезду на руки, поднеси ее к уху и внимательно послушай то, что она произнесет. Пусть она расскажет тебе, благодаря чему ты такой уникальный и неповторимый человек. После того как ты внимательно выслушаешь все, что скажет тебе твоя звезда, снова тихонько подними руку. (Ребята подают сигнал).

Теперь ты знаешь, почему ты такой уникальный и неповторимый человек. Аккуратно погрузи свою звезду глубоко-глубоко на дно твоей души, где ты и разыскал. Теперь она всегда будет напоминать тебе о твоей неповторимости и особенностях. Тихо-тихо скажи самому себе: «Я – уникальный и неповторимый человек!»

Сейчас ты можешь потянуться, поочередно напрягая и расслабляя все свои мышцы твоего тела. Прощайся со своей звездой и открой глаза.

Обсуждение. Где вы нашли свою звезду, есть ли у нее имя? Как вы себя сейчас чувствуете? Каковы были слова ваших звезд? Хотелось бы вам время от времени слышать от других людей о том, что вы уникальные, особенные люди.

Педагог предлагает ребятам памятку о себе.

Всегда помни о том, что каждый человек неповторим и уникален.

И ты в том числе!

Упражнение «Мои научные желания»

Цель – формирование и проектирование образов научных достижений студента, целеполагание и положительное мотивирование будущего специалиста.

Студенту предлагается взять лист формата А3, по центру нарисовать свой портрет или приклеить фотографию. Вокруг портрета нарисовать образы или написать свои желаемые научные достижения. Можно сделать коллаж научных желаний, используя картинки из старых журналов.

Упражнение «Ключи» (по К. Фопелю) [62а]

Цель – мотивационный настрой на изучение предмета. Упражнение развивает символическое мышление, умение обнаружения и принятия символической роли.

Студентам демонстрируется связка ключей или предлагается взять имеющуюся у себя связку ключей. Ключи символически выражают возможность открывать и закрывать двери в профессию, дисциплину и т.п.

Студент берет ключи в руки и решает какой ключ и по какой причине может открыть ему дверь в профессию, область знания и какой цели она соответствует.

Упражнения на развитие креативности студентов

Упражнение «Нарисованное слово» (измененное упражнение «Креативность» по Н.Ю. Хрящевой) [62а]

Цель задания – развитие креативного мышления, умения презентовать креативные решения.

Студентам предлагается нарисовать слово ключевое слово занятия. Например, «инновации», «гипотеза», «наблюдение».

Каждый студент презентует свой рисунок-слово. Сокурсники могут задавать вопросы.

Упражнение «Аббревиатура» (по А.П. Ершовой)

Студентам предлагается набор аббревиатур, например: СНГ, КНБ, КТК, РНТБ, СССР, НТР и др. Каждый студент должен придумать расшифровку аббревиатуры, ориентируя ее на креативность. Например, НТР – народное творчество революционно.

Упражнение «Изобретатели» (по Е.Ф. Шангиной) [62а]

Студенты делятся на группы по 3-4 человека. Им предлагается создать новый продукт (новое слово, новый предмет, продукт питания, технологию, профессию и т.п.), которого ранее не существовало. Продукт можно нарисовать.

Студентам необходимо обосновать необходимость этого изобретения, описать, как он выглядит, для чего и как будет использоваться.

Каждая группа презентует изобретение. Студенты задают вопросы. Группа аргументирует, доказывает его необходимость.

Упражнение «Гирлянда»

Студенты методом мозгового штурма вспоминают и записывают в тетрадь в столбик основные понятия – ключевые слова по теме (12-15 понятий). Далее им предлагается на бумаге формата А3 из слов нарисовать елочную гирлянду. Просьба соблюдать логику последовательности понятий. Студенты презентуют свои гирлянды.

Упражнение «Соедини несоединимое» [62а]

Педагогом заранее готовятся карточки со словами. В каждой пишется два слова, имеющее далекое друг от друга значение.

Студенты в течение 10 минут должны написать как можно больше предложений, в которых присутствовали ли бы оба слова. Например, лампа и кошка: кошка грелась под лампой; голова у кошки круглая как лампа, и др.

Другой вариант, студентам предлагается написать 3-4 предложения как мини-рассказ, позволяющий связать эти два слова.

Упражнение «Оригинальные названия» [62а]

Студентам заранее предлагается принести на занятия фотографии или вырезки из журналов с картинками художников, фото пейзажей и др.

Все картинки выкладываются на стол и перемешиваются. Студенты берут по 2-3 картинки и придумывают к ним оригинальные названия. Можно придумать несколько названий к одной картинке.

Упражнение «Ассоциируй метод обучения» [62а]

Студенты заранее дома подбирают картины репродукций художников.

Все картины выкладываются на стол и перемешиваются. Студенты вытягивают 2-3 картины. В течение 10 минут они придумывают ассоциации с методами обучения и названия картин, как иллюстраций методов обучения.

Деловая игра «Управленческий тезаурус» (1 ч.)

Сценарий деловой игры в подготовке управленческих кадров (педагогов-менеджеров).

Цель: ознакомить с понятиями, употребляемыми в менеджменте.

Участники: менеджеры, завучи школы.

Методическое обеспечение:

- «черный ящик» - слова, термины,
- 3 эмблемы (в зависимости от команд),
- 3 квадрата (красный, синий, зеленый),
- кружки (1 кружочек соответствует 1 баллу),
- 7 слов (в зависимости от темы, количества студентов), например, слова: управление, школьный менеджер, демократизация, планирование и т.д.
- «Оценочный лист» для экспертной группы.

Ф.И.О. членов экспертной группы	1 команда	2 команда	3 команда
1.			
2.			
3.			
и т.д.			

Состав участников игры.

- 3 команды (по 5-6 человек),
- экспертная группа (3 человека из состава группы).

I.Подготовительный этап (5 минут)

Организационный момент: разделение команд, инструктирование игрового замысла.

II.Проведение игры (30 минут)

Капитан из каждой команды вытягивает из «черного ящика» листочек бумажки со словом. Группа обсуждает, обменивается мнениями, после чего участники дают определение термину, например, «Управление».

III.Заключительный этап (10 минут)

Подведение итогов экспертной группы.

Осуществление обратной связи. После окончания деловой игры участники выбирают квадратики по проведению занятия.

- Красный - «отлично», «беру на вооружение»;
- Синий – «хорошо», «можно использовать в практике»;
- Зеленый – «удовлетворительно», «ничего особенного».

Ролевой тренинг на невербалику "МАФИЯ" [64]

Участники садятся за стол на стулья, поставленные кругом, лицом к центру круга, всего 13-17 человек. Ведущий раздает играющим карты, среди которых: крестовый король - он же "крестный отец", глава мафии; король и валет вили - члены мафии; червонный король - полицейский Каттани, остальные карты без картинок: черви и бубны - добропорядочные граждане города.

Каждый должен посмотреть свою карту и по сигналу ведущего запомнить ее, а затем положить на стол. Никто не должен знать, кому какая карта выпала.

Игра идет в три тура, которые затем повторяются до тех пор, пока не станет ясно, кто же выиграл.

1-й этап I тура: город засыпает - все плотно закрывают глаза и не подглядывают. Ведущий объявляет, что мафия выходит на охоту, она просыпается и знакомится, глава мафии руководит "отстрелом", согласовывая свое решение с членами мафии и с ведущим.

ВНИМАНИЕ!!! Мафия общается только сигналами при помощи глаз, рук, взглядом, кивками, чтобы никто из спящих не заметил суеты и движений.

2-й этап I тура: после того, как мафия закрыла глаза и уснула, ведущий подает сигнал полицейскому, говоря: "Наступил предрассветный час. Мафия сделала свое "черное дело" и ушла в подполье, а на охоту вышел Каттани". Он открывает глаза и ищет мафию. (Желательно сигнал для смены ролей

подавать колокольчиком или хлопком). Полицейский пытается определить, кто же мафия? С помощью невербальных сигналов (глаза, жест) он показывает на тех, кого подозревает (2 раза за тур), и устанавливает контакт глаз с ведущим, который уже знает, кто мафия. Если полицейский угадал, ведущий кивает головой, если нет - качает головой. После этого полицейский засыпает.

ВНИМАНИЕ!!! Полицейский никого не "убивает", он только вычисляет, кто мафиози, для того, чтобы днем помочь горожанам найти мафиози, но так, чтобы себя не выдать.

3-й этап I тура: ведущий сообщает, что наступило утро и город проснулся. После того как все открыли глаза, ведущий говорит, что сегодня ночью от рук мафии погиб ... и показывает на того, кого мафиози ночью "отстреляли". Этот участник выходит из круга и становится наблюдателем, чтобы в конце игры рассказать, какие сигналы были видны со стороны и какие ошибки допускали играющие в дальнейшем.

Остальным участникам предлагается начать дискуссию по поводу того, кто же среди них мафиози, члены преступной группировки (желательно, чтобы все участники тренинга имели нагрудные знаки с именами или называли свое имя). Группа ведет обсуждение, анализирует поведение и слова каждого участника, причем мафиози должны так законспирироваться, чтобы их не смогли вычислить, то же делает и полицейский: он, не выдавая себя, наблюдает, а если знает мафиози, то очень осторожно пытается на него навести добропорядочных горожан.

Обсуждение идет не менее 5 минут, желательно для регламента использовать песочные часы. Группа должна за это время принять решение - кого она подозревает и объяснить, почему. Решение принимается путем голосования, можно дважды, но каждый раз лишь за одного человека.

Если участник, на которого указывает группа, действительно мафиози, то ведущий говорит: "Поздравляю вас! Вы убили мафиози!" Если же группа указала на честного гражданина, ведущий говорит: "Будьте внимательны!"

Анализируйте сигналы! Ведь вы "убили" честного человека". Еще один участник выходит из круга, и все начинается сначала: ночь, затем предзвездный час и утро, второй тур, затем третий, до тех пор пока не будет ясно, кто выиграл. После этого все снова садятся за стол и анализируют результаты игры, ошибки и успехи.

Метод «Матрица идей» (25-40 минут)

Боб Эберль предлагает следующий метод решения проблем.

Этап 1: разминка.

Сформулируйте свою проблему и задайте себе следующие вопросы:

1. Что можно заменить? Что является лишним, избыточным?

2. Что можно объединить?

3. Что к чему можно приспособить?

4. Что можно увеличить или уменьшить (усилия, ресурсы и т.д.)?

5. Что можно применить по-новому, иначе?

6. Что можно исключить вообще?

7. Что можно переделать? Где изменить последовательность?

Ответы запишите.

Этап 2: идеевыжималка.

Теперь, после разминки, предлагаем вам настоящую идеевыжималку. Прокрутите хорошенько свою проблему через нее!

Переместить	Пересадить	Упорядочить	Усложнить
Снизить	Удалить	Расположить по-другому	Чередовать
Добавить	Адаптировать	Ускорить	Заимствовать
Сузить	Уподобить	Игнорировать	Наладить связи
Заменить	Сдвинуть	Уплотнить	Упростить
Усилить	Обозначить	Освежить	Вставить
Организовать	Избавиться	Усомниться	Оптимизировать
Переставить	Переработать	Исправить	Смягчить
Увеличить	Сделать максимальным	Сделать минимальным	Привести в движение

6. Упражнения. Сценарии деловых игр, уроков, семинаров

Вряд ли после подобной «выжималки» Ваша проблема устоит! А уж если устоит, то весьма в измененном виде...

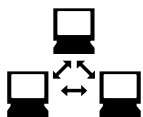
Метод «Кайзен»

Отчет (об уже осуществленном)	Предложение (о том, что должно быть осуществлено)
Название KAIZEN: _____	
Польза (эффект):	
1.	
2.	
3.	
Проблема (до KAIZEN) <Фактическая ситуация>	Улучшение (после KAIZEN) <Что Вы сделаете для улучшения? >
_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____	_____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

«Электронный урок»

Изучение современных идей управления в современной литературе можно организовать в научной библиотеке, где имеется Интернет.

Специалисты библиотеки заранее подготавливают несколько адресов информационной сети, где можно найти идеи, всю информацию, касающуюся менеджмента.



В зале электронной информации по заранее отобраннным актуальным проблемам управления студенты разыскивают сайты известных руководителей (например, А.Файоль, П.Друкер, Р.Паскаля и другие), знакомятся с их главными идеями. По ключевым словам находят литературу, новинки журналов по их тематике и т.п.

После поиска в интернет переходят из зала компьютерного в зал читальный, где представлены разнообразные тематические экспозиции и выставки.

Занятие «Творческое решение»

Для разрешения назревших противоречий, проблем, вопросов.

В основу проведения творческого занятия можно провести в виде блок-схемы по структуре вопросов: «КАК?», «ПОЧЕМУ?», «А ЧТО, ЕСЛИ...».

В начале работы студенты изучают новый материал, где он получает стандартные ответы на вопросы: Как? Почему? Далее начинается творческая работа по предмету (см. схему «Структура проведения творческих занятий по менеджменту»).

Затем можно задать домашнее задание, чтобы студенты проработали дома полученные ответы по предложенной структуре.

Эта схема позволяет заинтересовать студентов поисками дополнительной научно-управленческой литературы, использовать и обогащать управленческий аппарат для доказательства своих соображений. В результате решения этих вопросов могут появиться новые управленческие решения, рационализаторские предложения и управленческие решения. Представленная блок-схема развивает у студентов критическое мышление, творческий подход к решению управленческих задач.



Семинарское занятие – «Пресс-конференция»

Студенты готовятся самостоятельно: собирают необходимые сведения, готовят фактический материал, яркие примеры, обдумывают форму подачи информации.

Ведущий (модератор). Должен знать материал по всей теме, быть готовым отвечать в случае затруднений специалистов на любые вопросы, уметь делать обобщения.

Специалист (например, ведущий ученый, эксперт, топ-менеджер, др.). В его обязанности входят умения довести до аудитории суть обсуждаемых проблем, логично и доказательно отстаивать свою точку зрения, четко отвечать на поступающие вопросы.

Желательно включение в состав участников пресс-конференции «звезды» или «свежей головы» (не специалиста в данной области, но человека заинтересованного проблемой обсуждения).

Журналисты: остальные студенты (можно выбрать роли известных журналистов газет и журналов, телевизионных каналов – например, CNN, Хабар, КТК и др.) – должны подготовить интересные, проблемные вопросы.

Семинар начинается со вступительного слова преподавателя. Он объявляет тему занятия, определяет цель и задачи пресс-конференции, представляет ведущего и специалистов, высказывает свои рекомендации и требования по освещению основных проблем. В дальнейшем следит за развитием событий и соблюдением правил.

Ведущий определяет круг обсуждаемых проблем, объявляет регламент. Специалист в течение 5-7 минут излагает материал, аргументирует свою позицию. Журналисты задают вопросы, на которые отвечают специалисты. В конце занятия преподаватель подводит итоги, проводит анализ выступления каждого студента, выставляет оценки или может предоставить студенту из группы анализ всего происходящего.

Критериями оценки являются умение самостоятельно осмысливать обсуждаемую проблему, логические рассуждения, глубина и емкость информации, содержательность и полнота ответов, умение делать выводы и обобщения, актуальность, оригинальность, сложность задаваемых вопросов, культура речи, активность.

Эта форма проведения занятия развивает самостоятельность, целеустремленность, аналитическое мышление.

Семинар – ток-шоу.

Тема «Научно-исследовательская культура будущего педагога».

Цель проведения занятия: закрепление, углубление и расширение знаний о научно-исследовательской культуре педагога, ее структуре и компонентах; выработка исследовательских умений и навыков, определения научного аппарата исследования, формирования умений и навыков обобщения, анализа и синтеза учебно-научного материала и суждений, умений дискутировать; формирование научно-исследовательской культуры студентов, развитие интеллекта, памяти, мышления и др.

Ход занятия включает два этапа: 1- разработка технологии организации семинара-ток-шоу и 2 - непосредственное проведение педагогического ток-шоу.

Задание по подготовке к занятию: посмотреть телевизионное ток-шоу с участием экспертов, сравнить алгоритм проведения с технологической цепочкой проведения ток-шоу, разработанной студентами РГПУ [47], а также ответить на вопросы.

Технологическая цепочка проведения ток-шоу.

1. Ведущий знакомит участников с темой ток-шоу, представляет участников.

2. Ведущий напоминает правила ведения дискуссии.
3. Выдвигается проблема обсуждения.
4. Ведущий предоставляет слово одному из участников дискуссии.

5. Идет обсуждение проблемы, направляемое вопросами ведущего. В ходе дискуссии происходит коллективный анализ ситуации (выявление субъектов ситуации, анализ их целей, мотивов поведения, выявление проблемы или конфликта, выдвижение гипотез решения проблемы, анализ различных вариантов и способов решения проблемы, поиск оптимального обоснованного решения проблемы).

6. Подведение итогов дискуссии.

Ток-шоу не дает единственно верного решения проблемы, однако в коллективном поиске истины стимулируется процесс оценки и самооценки, анализа и самоанализа, уясняются основные принципы, соотносятся ценности участников дискуссии с общечеловеческими ценностями.

Примерный свод правил ведения дискуссии.

1. С уважением относимся друг к другу.
2. Чтобы высказаться, поднимаем руку.
3. Порядок выступлений определяет ведущий.
4. Свое мнение или позицию аргументируем фактами, примерами из жизни, литературы, фильмов и т.д.
5. Признаем право каждого иметь свою точку зрения, свое особенное мнение.
6. Обсуждаем точки зрения и взгляды, а не людей и личности [47].

Таким образом, студенты проводили *наблюдение* за формой организации и проведения телевизионных передач и отвечали на вопросы: сильные и слабые стороны ток-шоу, в чем видится педагогический аспект ток-шоу, что бы Вы предложили усовершенствовать при ведении ток-шоу? Задание для студентов по желанию: провести анализ статей из журналов и учебников по педагогическим инновациям, педагогическому мониторингу, методологии педагогики и др. Один из студентов также был предупрежден заранее о роли родителя.

Известно, что ток-шоу рассматривают проблему в гиперболизированном виде (сравнение с понятием научной гиперболы).

В течение первых 30 минут семинарского занятия студенты разрабатывали технологию проведения педагогического ток-шоу (оценивали сильные и слабые стороны ток-шоу, его педагогический эффект, корректировали технологическую цепочку проведения педагогического ток-шоу), определяли научный аппарат исследования "Разработка активной формы обучения - семинара-ток-шоу": объект и предмет исследования, цель и задачи, гипотеза исследования. Внимание студентов было обращено на разделение метода обучения и формы обучения!

В течение остального времени занятия было проведено само ток-шоу "Исследовательская лихорадка". Студенты разобрали свои роли: педагог-

ученый, педагог-практик (учитель школы), учитель-новатор, завуч школы, журналист, занимающийся проблемами образования, вице-министр образования и науки.

Ведущий познакомил аудиторию с присутствующими экспертами и провел блиц-опрос по теме «Научно-исследовательская культура педагога». Далее познакомил с молодой мамой, у которой возникли проблемы с сыном-школьником. Мама рассказала, что мальчик отказывается идти в школу, поскольку там идет очередной эксперимент, где в который раз ребенок выбран "объектом исследования". Ведущий задает вопросы гостям: "Что делать, как поступить в данной ситуации? Что посоветует педагог-ученый и педагог-практик?", "Часто ли возникают подобные ситуации в школах? Как часто проводятся эксперименты?", "Можно ли учителю самому проводить эксперимент, научно-педагогические исследования или это дело ученых-профессионалов?", "Как сами педагоги относятся к инновациям?", "Можно ли привести еще случаи из журналистской практики с подобными обращениями?", "Регламентируется ли исследовательский процесс в школе?", "Регламентирован ли этот процесс в рамках министерства?", «Какие этапы входят в педагогический эксперимент?», "Как избежать подобных последствий, когда ребенок отказывается идти в школу?", "В чем заключается этика педагога-исследователя?", "Как быстро и динамично расширяется педагогическая наука?", "За счет интеграции с какими науками обогащается современная педагогика?", "Как педагогу-ученому поддерживать себя в хорошей форме?" и др. Для студентов было акцентировано внимание на выработке практических рекомендаций.

Подведение итогов занятия. Каждый участник сделал личные выводы в конце занятия и высказался о состоявшемся семинаре. В ответ на вопрос преподавателя «Что нового Вы узнали на этом семинаре?» студенты обобщили свое высказанное мнение. Затем были определены "Лучший исследователь", "Лучший оратор", "Самая оригинальная идея", "Самая лучшая идея для практического воплощения". Эксперты по своей инициативе также озвучили афоризмы данного ток-шоу.

Метод «6 шляп мышления» (Эдвард де Боно).

Метод проводится для различного рода ситуаций, вопросов, проблем, обозначающих разные способы мышления (можно проводить индивидуально, можно в группе).

Предварительно преподавателем готовятся 6 шляп: белого, красного, черного, желтого, зеленого, синего цветов.

В зависимости от цвета шляпы («шапка-думалка»), предлагается «варить свои мысли», думать на обсуждаемую проблему.

Белая шляпа (информация) – нейтральная и объективная, связанная с объективными фактами, цифрами. Какой информацией мы располагаем? Какая информация необходима?

Красная шляпа (чувства) – выражает эмоциональный, интуитивный подход, чувства, переполнение эмоций. Что я чувствую по поводу данной проблемы?

Черная шляпа (логическое негативное мышление). Мантия судьбы. Судья разбирает дело с суровой осторожностью и ничего не принимает на веру. Подчеркивая, почему что-то не надо делать. Соответствует ли это действительности? Сработает ли это? Насколько это безопасно? Осуществима ли эта идея?

Желтая шляпа (логическое, позитивное мышление) – позитивная, оптимистическая точка зрения. Солнечный цвет настраивает на позитивное восприятие мира. Преимущества, выгода. Зачем это делать? Каковы будут результаты? Стоит ли это делать?

Зеленая шляпа (творческое мышление). Зеленый - цвет природы, и ассоциируется с ростом, энергией. Новые идеи пускают корни. Символ творческого мышления, к которому обращается человек. Исследования, предложения, новые идеи. Возможные альтернативные идеи. Что можно предпринять в данном случае?

Синяя шляпа (управление мыслительным процессом). Голубой – цвет неба и далекого обзора. Взгляд сверху на мыслительный процесс. Синяя шляпа ассоциируется с контролем и организацией всего мыслительного процесса в целом, выступая в качестве знака объединения всех образов мыслей. Подведение итогов на данном этапе. Выдвижение программы мышления в данной ситуации.

Одевая ту или иную цветную шляпу, Вы обращаетесь к определенному типу мышления.

Например, «Надевая желтую шляпу, я полагаю что...» (возможность свободно высказывать ту или иную точку зрения и находить творческие и объективные решения) [65].

Дидактические сказки

Дидактические сказки создаются педагогами для «упаковки» учебного материала. При этом абстрактные символы (цифры, буквы, звуки, арифметические действия и др.) одушевляются, создается сказочный образ мира, в котором они живут. Дидактические сказки могут раскрывать смысл и важность определенных знаний. В форме дидактических сказок «подаются» учебные задания.

Цель сказочной задачи – простимулировать процесс «генерации идей» для разрешения непростых жизненных ситуаций,



рассмотреть явления со множества сторон, найти как можно больше потенциальных решений.

Предмет – процесс воспитания Внутреннего Ребенка, развитие души, повышения уровня осознанности события, приобретение знаний о законах жизни и способах социального проявления созидательной творческой силы.

Принцип работы – вырастить Внутреннего Созидателя и взять под его контроль Разрушителя.

Задача – сформировать в человеке способность к обучению, пробудить его дремлющую созидательную силу и направить ее на познание внутреннего и окружающего мира.

Алгоритм дидактической сказки-задания таков:

1. Введение в сказочную страну, в которой живет одушевляемый символ. Рассказ о нраве, привычках, о жизни в этой стране.
2. Разрушение благополучия. В качестве разрушителя могут выступать злые сказочные персонажи (дракон, Кощей), стихийные бедствия (ураган, ливень), тяжелое эмоциональное состояние (скучно, тоскливо, отсутствие друзей).
3. Обращение к ребенку. Только человек с пылким сердцем и знаниями может все спасти. Поэтому, чтобы восстановить страну, нужно выполнить определенное задание.

Главное – заронить в душу обучающегося «зерно» осмысления, а для этого оставить его с вопросом внутри.

Слушая сказку, накапливают в бессознательном некий символический «банк жизненных ситуаций» [66].

ЧЕТЫРЕ ЦАРЕВИЧА

Педагогическая сказка

В некотором царстве, в мировом государстве жила-была королева *Педагогическая деятельность*. И было у нее четыре сына-царевича. Один сын был *Конструктивный*, второй - *Организационный*, третий царевич - *Коммуникативный* и самый младший царевич *Исследовательский*. Царевичи были очень дружными, веселыми, а главное талантливыми, трудолюбивыми и сильными. Как и все царевичи, они старательно учились уму-разуму у своих лучших педагогов - Педагогики, Психологии, Философии, Социологии, Физической культуры, Медицины, Экономики и получали за свое обучение ЗУНЫ. Кто больше получал ЗУН, тот мог загадать любое простое желание и оно тот же час исполнялось, а чтобы исполнилось самое заветное желание, царевичи должны набрать у своих лучших педагогов целую тысячу ЗУНов.

А желаний у молодых царевичей было много, но у всех было только одно заветное желание.

Конструктивный сын мечтал стать писателем - он любил планировать, сочинять, проектировать всякую деятельность, но главное - мыслить конструктивно. Он мечтал написать все свои конструктивные мысли в своей авторской книге, чтобы всем людям легко было жить и работать в его королевстве;

Организационный сын очень любил все организовывать: королевские праздники и поединки, интеллектуальные королевские игры и развлечения. Он мечтал построить и создать Интеллектуальную Сказочную Палату, где бы каждый человек его королевства мог заниматься любимым делом - кто строить корабли, кто-то рисовать сказочные полотна, создавать шедевры и т.д, а он бы помогал им осуществить все это.

Коммуникативный царевич был очень общительным, у него было много друзей. Он любил людей, и они отвечали ему тем же. Царевич мечтал быть хорошим психологом, чтобы помогать людям быть дружными и толерантными, уметь ладить в житейских делах и даже мечтал научиться соединять влюбленные сердца своего королевства;

Исследовательский царевич хотел стать путешественником-исследователем, совершать открытия в мире науки, проводить всевозможные эксперименты, пополнить знания в своем царстве и познать другие миры.

Царевичи хотели осуществить свои заветные мечты, и поэтому они старались хорошо учиться: читали много книг, писали статьи, эссе, создавали портфели деловых ситуаций (кейс-стади). Все домашние задания они всегда выполняли вместе, и у них, все с легкостью получалось.

Однажды случилась беда - тяжело заболела королева-мать, а помочь ей выздороветь могла лишь одна особая целебная трава, которая растет только в одном заколдованном царстве-государстве Педагогической компетентности.

Дорога к ней лежала нелегкая. Надо было преодолеть семь бурных морей и океанов, пройти семь дремучих лесов и горячих степей, покорить семь холмов и непреступных горных вершин. Чтобы отправиться в путь, они все вместе собрались обсудить, как и что они возьмут в дорогу. Первый царевич - спроектировал весь путь, проанализировал все возможные препятствия и их преодоление. Второй царевич распределил роли среди своих братьев, кто за что отвечает. Третий царевич взял у своих друзей лучших скакунов, а младший царевич составил план постройки плота и приготовил чудодейственный сонный напиток.

И отправились они в путь-дорогу.

Первое препятствие - моря и океаны. Они все вместе построили плот по проекту младшего брата и поплыли по бурным водам океана и крутым морским волнам. На пути царевичам встретилась злая акула, но третий царевич, умевший общаться с кем угодно, договорился с ней и они без труда преодолели первое препятствие.

Второй барьер подстерегал их в дремучем лесу, где жила старая выжившая из ума ведьма, но младший царевич дал ей свой сонный напиток, и она уснула долгим крепким сном. Знойные степи они прошли без труда на своих быстрых лошадях.

Третье препятствие царевичи также одолели без особого труда, потому что они были не только умны, но и физически сильны и выносливы, и они вскоре добрались до заколдованного царства-государства.

Царевичей встретила сама королева, ее Величество *Педагогическая компетентность*. Царевичи рассказали ей о своей беде. Королева задумалась, а потом сказала, что у нее есть три дочери, которых заколдовала злая фея и закрыла в трех комнатах ее дворца, а двери невозможно открыть ничем, и если бы они помогли ей в ее беде, то и она поможет им. Царевичи решили помочь королеве.

Первую дверь братья открыли благодаря своим *специальным знаниям и опыту*, которые получили от своих лучших педагогов-наставников. И из этой комнаты вышла прекрасная царевна. Первый царевич сразу же влюбился в нее.

Вторую дверь царевичам помогли отворить *социальные знания и опыт*, и вышла оттуда вторая дочь королевы, которая поразила своей красотой второго царевича.

Третью дверь открыл третий царевич, используя *знания лично-индивидуальной компетенции*. Вышла из третьей комнаты третья дочь королевы, которая также была прекрасна, и она отдала свое сердце своему спасителю.

Королева поблагодарила четырех царевичей и дала согласие увезти своих красивых и умных дочерей из своего царства-государства, а в знак благодарности за их спасение дала несколько лекарственных трав, чтобы они могли вырастить эти целебные травы на своей родине.

Возвратились четверо царевичей в свое царство, дали королеве целебную траву и она выздоровела. А учителя каждому царевичу за их подвиги дали по тысяче ЗУНов и у всех исполнились заветные мечты.

Сыграли пышные свадьбы.

А младший царевич был слишком молод, чтобы жениться, и он отправился путешествовать на встречу своей судьбе.

Вот и сказке конец, а кто слушал молодец!

Толкын Райымбекова, магистрант 2 курса отделения психологии факультета философии и политологии Казахского национального университета им. аль-Фараби, 2005/2006 учебный год

НАУЧНЫЙ КОЛОБОК

Однажды в актуальное время у одной актуальной семьи по фамилии Актуальных родилась Тема. У нее была бабушка, которую звали бабушкой Проблемой, которая всегда рассказывала ей о внешнем мире. Как то раз, сидя на окошке, Тема решила проведать, что же творится в актуальном мире, и убежала.

Больше всего Тему интересовал один соседский мальчик по имени Объект.

Но вдруг по дороге ее обхватил Предмет, который хотел съесть ее. Но умная Тема вдруг запела:

У меня один секрет,
Я хочу постичь объект,
Без него я не могу,
А от тебя я убегу.

И убежала... Когда Тема побежала дальше, тут откуда ни возьмись взялась Гипотеза. Ее странные суждения чуть было не сбили Тему с толку, но у Темы была такая же подруга Гипотеза, только с другими убеждениями. И тут тема перебила ее своей песенкой.

У меня один секрет,
Я хочу постичь объект,
Без него я не могу,
А от тебя я убегу.

И убежала... У нее выдался на редкость удачный и даже полный удивительных неожиданностей день. Тут состоялась еще одна удивительная встреча с тетушкой Целью, которая рассказала ей про короткий путь, как добраться до Объекта с помощью своих детишек Задачек. А они в свою очередь были такие разные: длинные, короткие, сложные, простые и т.д.

Наслушавшись их и запомнив все Тема, пошла дальше. По дороге она познакомилась с Новизной, которая рассказала ей, что много чего нового она узнает в дороге, и советы которой она перепутала со словами Задачек.

И тут она запела...

Цель, Задачи, Новизна –
Мои лучшие друзья,
Как приду к Объекту я,
Будем мы одна семья.

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

И от радости Тема так побежала, что не заметила, как у нее на дороге появились братья Теоретическое и Практическое Значение (т.е. для науки) /разведчики и тайные агенты/, которые были поражены ее красотой и умом и захотели ее похитить.

Но тут Тема запела.

К цели шла я к Объекту,
Убежала от Предмета,
Я бегу сейчас домой,
И от Вас, голубчик мой...

Но не успела она толком допеть, как ... Оп!... и похитили ее Значения, но не для того, чтобы подкрепиться или полакомиться, а чтоб оставить ее навсегда в городе Науке, чтобы она работала там, работала и практиковалась.

Динара Абдулхакимова, студентка 2-го курса
специальности «педагогика» факультета философии и политологии
Казахского национального университета им.аль-Фараби,
2004/2005 учебный год

Составление ребусов

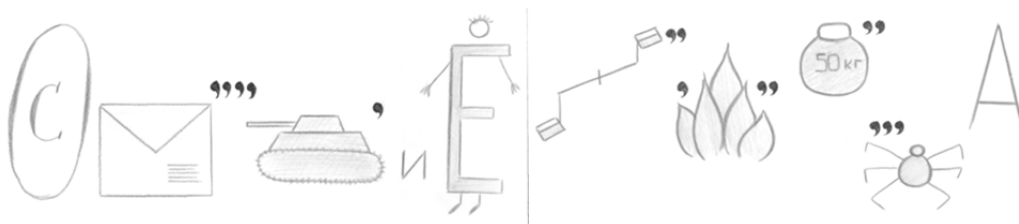
Ребус (от лат. *Rebus* – при помощи вещей) - загадка, в которой разгадываемые слова приводятся в виде рисунков в сочетании с буквами и некоторыми другими знаками.

Задание 1.

Уважаемые студенты! Предложите и нарисуйте ребусы основных категорий педагогики, разделов педагогики.

Задание 2.

Отгадайте ребусы, в которых зашифрованы основные категории педагогики.



Автор *Ж. Бестерекова*



Автор *И. Гилева*



Автор А. Муканова

ТВ-дайджест

1 вариант

Задание по подготовке к занятию: студенты разбиваются на группы и готовятся по вопросам темы, собирая материал, разрабатывая мини-репортаж по вопросу темы.

На семинаре разбираются 3-4 вопроса темы. Время каждого репортажа - 15 минут. Желательно в репортаже сделать информационный блок и проблемный блок. При подготовке студенты предупреждаются о максимальной наглядности подачи материала (можно использовать инсценировки проблемы в исполнении группы, можно вообще снять мини-репортаж).



Техническое оснащение: по требованию групп - видеоаппаратура, телевизор или др.

Ход занятия.

Преподаватель знакомит студентов с темой, целью и вопросами занятия, регламентом (длительность мини-репортажа - до 15 минут, дискуссии - 7-10 минут), предоставляет слово ведущему.

Ведущий программы начинает ТВ-дайджест с анонсов репортажей.

После демонстрации каждого репортажа может акцентировать внимание на проблеме, начать дискуссию с вопросов: "Согласны ли Вы с позицией корреспондента?", "Как решить поставленную проблему?", "Понравился ли Вам репортаж?" и др.

В конце занятия эксперт (его роль выполняет преподаватель) должен подвести итоги проведенной передачи, сделать "разбор полетов", определить "Лучший репортаж", "Лучшего корреспондента", "Самая понравившаяся новость" и др.

2 вариант.

Студент-ведущий координирует работу по подготовке к семинару. Рубриками ТВ-дайджеста являются информ-дайджест, проблемный репортаж, "Спрашивали - отвечаем".

Информ-дайджест готовит первая группа студентов - яркие краткие сообщения по 2-3 минуты (основные понятия темы, новости в области научных знаний и др.). Вторая группа студентов, так называемая съемочная

группа, готовит проблемный репортаж (может быть настоящая съемка или инсценировка проблемы). Третья группа заранее собирает у студентов вопросы по теме, на которые готовит ответы. Студенты по своей инициативе могут подготовить и рекламу (например, вуза, учебника или др.).

Ход занятия.

Преподаватель говорит вводное слово к семинару (5 минут).

Ведущий знакомит студентов с программой ТВ-дайджеста и сегодняшними рубриками (5 минут). Например, можно поставить звуковую заставку канала или передачи, далее говорит ведущий: "Здравствуйте! В эфире передача "ТВ-дайджест". Сегодня 15 сентября 2005 г., пятница. Я - Ф.И.О. и сегодняшняя передача посвящена теме: "_____". Наши корреспонденты познакомят Вас с интересными фактами и комментариями, ответят на Ваши вопросы по данной проблеме. Оставайтесь с нами и не переключайте канал".

Информационный блок - информ-дайджест (15-20 минут).

Проблемный блок 1 - проблемный репортаж с организацией дискуссии ведущим (30 минут).

Проблемный блок 2 - рубрика "Спрашивали - отвечаем" (20 минут).

Ведущий делает заключительное слово передачи (3-5 минут).

В заключение занятия преподаватель предлагает студентам подвести итоги занятия: что нового они узнали сегодня, что понравилось, что - нет, определяют "Лучшего корреспондента", "Лучшую идею", "Лучшую новость".

Семинар - "Час творчества"

Цель – развитие творческих способностей и интереса к творческой деятельности. Форма занятия заимствована из источника [47].

Форма: конкурс-аукцион.

Чтобы приобрести «товар», необходимо выиграть в конкурсе. Всего конкурсов-торгов – 5: поэтический, музыкальный, сказочный, исследовательский, разгадай кроссворд. В каждом конкурсе разыгрываются определенные «товары»: рукопись со стихами, нотная тетрадь, сказка, дневник исследования, кроссворд. «Товар» приобретается той командой, которая наберет в конкурсе больше баллов. Организаторы творческого дела могут заранее подготовить к каждому конкурсу вспомогательные материалы (молоточек и гонг, карточки с понятиями, со строками песен, кроссворды и др.).

1. Конкурс поэтический.

Подобрать рифмы к понятиям или сочинить полностью стих.

Например, по теме занятия «Научный аппарат педагогических исследований». Понятия: тема, объект, предмет исследования, проблема, цель, задачи, гипотеза исследования.

Объект, предмет, гипотеза, проблема,
И новая большая тема – «Научный аппарат»,
Нам предстоит ее пройти, исследовать урок,
Установить как цель,
Так и причины,
Явления, науки дивные картины,
А это муки –
нелегкий труд ученого и педагога -
В одном лице!



2. Конкурс музыкальный.

1 этап. Вспомнить и напеть как можно больше песен об обучении, учении, учениках, школе и вузе.

2 этап (конкурс на невербалику и установление взаимопонимания).

Каждой команде изобразить известную песню по карточкам, так чтобы соперники догадались и смогли либо назвать песню, либо напеть несколько ее строк.

Обсуждение со студентами вопроса: «Почему в храмах учат петь хором?», «Нужно ли применять этот прием в школе и вузе в воспитательных целях?»

3. Конкурс сказочный.

Сочинить сказку по теме занятия.

Например, про научный аппарат педагогического исследования.

4. Конкурс исследовательский.

Раздаются темы и бланк, которые команды должны заполнить.

Научный аппарат педагогического исследования.

Тема _____ (заполнена преподавателем)

Цель исследования _____

Задачи исследования _____

Гипотеза исследования _____

Методы исследования _____

5. Разгадай кроссворд.

По горизонтали:

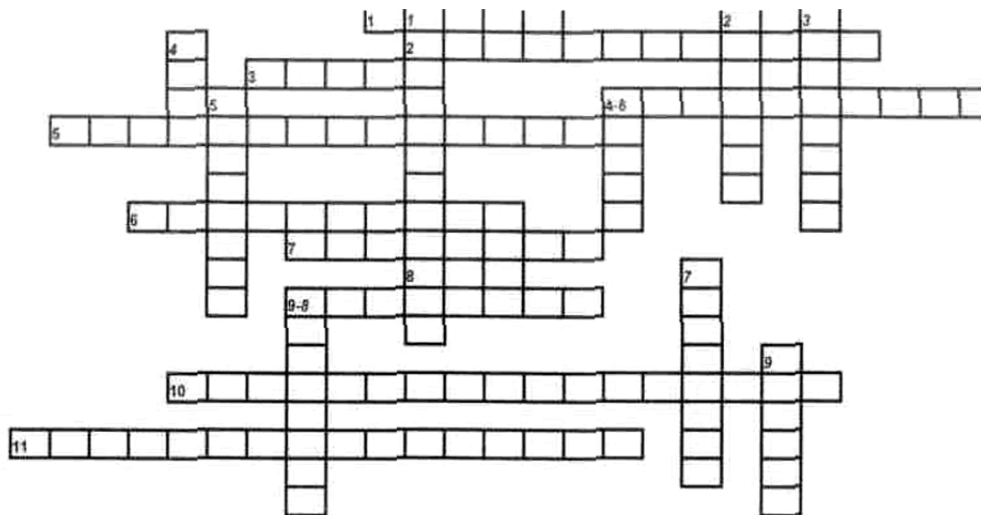
1. Сфера человеческой деятельности, в которой вырабатываются и теоретически систематизируются знания о действительности, допускающие доказательство и эмпирическую проверку. 2. Способность к творчеству. 3. Безвозмездное финансирование научного исследования. 4. Первичный научный документ. 5. Исследования, результатом которых являются

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

обобщающие концепции, которые подводят итоги теоретических и практических достижений педагогики или предлагают модели развития педагогических систем на прогностической основе. 6. Исследования, направленные на углубленное изучение отдельных сторон педагогического процесса, вскрытие закономерностей многосторонней педагогической практики. 7. Совокупность предположений, истинность которых предстоит проверить в ходе исследования. 8. Страна, ведущая исследования по всем направлениям. 9. Актуальность, научная новизна, теоретическая и практическая значимость. 10. Первая глобальная научная революция связана с теорией. 11. ... закон роста науки.

По вертикали.

1. Критерий качества научного исследования, отражающий необходимость и своевременность проведения исследования. 2. Университет Италии, на юридическом факультете которого в XII веке зародилась традиция присвоения ученой степени доктора наук. 3. С увеличением сроков со времени их подготовки, они теряют ценность и не используются учеными: Закон ... информации. 4. Евразия, Маккартуров, Ф.Эберта. 5. 1804 г. – год появления этой ученой степени в России. 6. Анкетирование, беседа, педагогический консилиум, педагогический эксперимент, экспертных оценок и др. 7. Системность, фрагментарность, критичность, чувственность, достоверность и т.д. 8. Первая глобальная научная революция связана с его именем. 9. Охранный документ на изобретение.



В заключении подводятся итоги конкурсов-«торгов» и аукциона в целом.

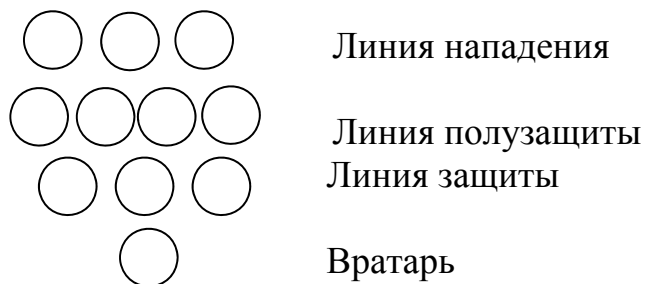
"Интеллектуальный футбол"

Студенты делятся на 2 команды по 7-11 человек и готовят для противоположной команды вопросы по теме семинара.

Каждая команда определяет нападающих, полузащитников, защитников и вратаря. Обычно роль вратаря играет более подготовленный студент.

Вопросы обычно задают нападающие. В случае если у нападающих закончились вопросы, их могут задавать и полузащитники, защитники, но не вратарь.

Команды рассаживаются в 2 ряда (см.схему).



Обсуждать вопросы могут команды только по линиям (линия нападения, линия полузащиты, линия защиты), вратарь ответы ни с кем не обсуждает.

Преподаватель обычно выполняет роль арбитра, который ведет игру. Роль еще одного арбитра выполняет эксперт, который считает голы.

Ход игры. Вопрос выполняет роль мяча. По жребию определяется команда, которая начинает игру - задает первый вопрос. Второй команде дается 3 минуты для обсуждения (Внимание! Студенты не имеют права поворачиваться и обмениваться мнением со следующей линией команды, т.е. линия нападения с линией полузащиты или защиты, и т.д.).

Далее каждая линия в команде дает свой вариант ответа на вопрос: линия нападения → линия полузащиты → линия защиты. Возможно, что линия защиты соглашается с ответом нападающих, она может заявить об этом без повторения ответа. Выслушав все варианты ответа, вратарь должен дать полный правильный ответ. Эксперт-арбитр учитывает главным образом его ответ. Может оказаться, что вратарь не согласился с мнением одной из линий в команде, а именно их версия оказалась верной. Гол оказывается пропущенным командой.

Далее арбитр засчитывает гол или нет и дает краткий комментарий.

Выигрывает та команда, которая забила больше голов.

СЦЕНАРИИ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ ЗАНЯТИЙ

Заключительные занятия

Упражнение «Веночек»

По очереди все присутствующие кладут руку на плечо соседа слева (или справа, но все в одном направлении) и дарят те знания или навыки, которые были приобретены на протяжении занятия или курса.

Упражнение «Рюкзак»

Нарисуйте на листе тетради рюкзак, и попросите всех присутствующих по очереди сказать, что бы они хотели взять с собой в дорогу из тех знаний и навыков, которые они только что приобрели.

Способы завершения занятий

Вариант 1

1. Каждый участник формулирует и записывает на листе бумаги самую важную и усвоенную им идею в одно предложение.
2. Разбиваются по парам, и каждому дается 45 секунд, чтобы убедить своего напарника, что усвоенная им идея является ключевой.
3. Четверка объединяется еще с четверьмя, и так далее, до тех пор, пока, в конце концов, одна половина присутствующих не назначит представителя, чтобы отстоять выбранную им идею перед второй половиной.

Вариант 2

1. В течение 5 минут все студенты формулируют в одно предложение и записывают на отдельных листах бумаги все основные идеи, усвоенные ими во время занятий.
2. После этого все листы прикрепляются на одну большую доску.
3. Каждый из студентов начинает двигать листы, группируя схожие и озвучивая причины своих действий.

Размер каждой выборки основных идей в дальнейшем поможет определить выводы всей группы и позволит ведущему подвести итог.

Зачет по менеджменту

Вариант А.

Зачет по форме игры «Метро»

Действующие лица:

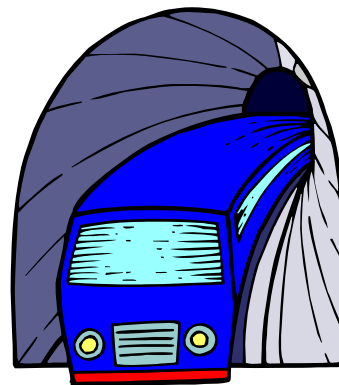
«Начальник вокзала» – преподаватель,

«Кондуктор» – студент (старшекурсник или хорошо знающий все темы),

«Пассажиры» - студенты.

Приготовить заранее:

- схему маршрута метро;
- цветные жетоны, соответствующие каждой теме (вопросы или ситуационные задачи);
- инструктаж;
- предварительно студентам дается задание повторить весь теоретический материал менеджмента, усвоенный и отработанный на предыдущих занятиях;
- преподаватель готовит заранее схему управленческого дела, в основу которого положена схема метро г.Алматы (или какого-нибудь другого города).



Учебное метро имеет, например, 10 станций (темы), на каждой по 5 линий (количество разделов или подтем) с названиями «Подходы в управлении», «Технологии в управлении», «Учебно-воспитательный процесс» и т.п.

Занятие начинается с постановки цели. Далее идет краткий инструктаж, включающий в себя ознакомление с формой и методами игры.

Преподаватель: «Представьте себе, что Вы прибыли в город Управленск на международно-практическую конференцию менеджеров среднего учебного заведения. Однако, чтобы попасть на нее, необходимо воспользоваться управленческим метро, где потребуются Ваши знания и Ваша помощь. Вам следует приобрести цветные жетоны, валютой является Ваш дневник практических занятий и манипуляционная тетрадь (лекции). Жетону соответствует маршрутная линия идентичного цвета с 4 станциями (т.е. вопросы и ситуационные задачи различной степени трудности). «Маршрутные листы» и карточки с заданиями получаете у начальника вокзала (т.е. у преподавателя). После этого Вы имеете право следовать к месту назначения. На каждой станции, которую объявляет кондуктор (студент), «пассажир» соответственно заданию отвечает на вопросы, демонстрирует теоретические и практические навыки.

В случае затруднения, неправильного ответа «пассажира», игра не останавливается, оказывают помощь «управленцу» остальные «пассажиры» (студенты), если будет найден ответ, автобус едет дальше по маршруту.

Во время игры «начальник вокзала» (преподаватель) следит за деятельностью студентов, сохраняет свое доминирующее положение в группе, корректирует ее, анализирует ошибки (пробелы в знаниях как группы в целом, так и отдельных студентов), выводит группу на верные варианты решения.

В зависимости от правильного решения, действия «пассажира» кондуктор, а в сложных ситуациях «начальник вокзала», разрешает «пассажирам» проезжать дальше.

Игра позволяет соединить теоретические и практические знания.

Вариант Б

Зачет в форме игры «Искатели минералов».

Оснащение:

- маршрутная карта с тремя (в зависимости от количества команд) маршрутами разного цвета по 30-40 кружочков или ступеней;
- 3 флажка разного цвета (соответствует цвету команды) с острием на конце, чтобы помещать их по ходу маршрута;
- карточки разного цвета с вопросами разной сложности:
красный – сложный вопрос;
синий – не сложный вопрос;
карточка без вопросов. Студенту вручается за дополнения и соответствует одному очку;
- черный ящик (где лежат карточки с вопросами);
- 3 эмблемы для команд (в зависимости от количества команд).

Ход игры:

Группа из 30 человек разбивается на 3 команды по 10 человек. Каждая команда имеет свой цвет и соответствующую ему эмблему, флажок, маршрут.

В начале каждого маршрута устанавливается флажок соответствующей команды. На столе стоит «черный ящик». Очередность отвечающих игроков в команде устанавливается самими студентами.

Выходит 1 игрок первой команды. Вытягивает любую карточку с черного ящика, зачитывает вопрос и отвечает. В случае правильного ответа - 1 очко. Команда продвигается по маршруту на одно очко.

Можно внести дополнения, и тем самым получить дополнительную карточку с одним очком. Если дополнение другого игрока выходит за рамки программы, то он получает дополнительное очко, продвигает команду, но основной игрок при этом не теряет очко и его команда соответственно продвигается вперед. Чем больше дополнений в рамках программы, тем больше очков теряет основной игрок.

Но если участники первой команды не знают ответа, то на вопрос могут ответить участники второй или третьей команды, заработать очередное очко и продвинуться по своему маршруту, а первая команда остается на месте.

Затем выходит первый игрок второй команды, вытягивает карточку с вопросом и отвечает. Все повторяется, как и в первом случае. Далее отвечает игрок третьей команды.

Каждый игрок может получить очки и за основной вопрос, и за дополнения. Выигрывает команда, первая завершившая маршрут.

В конце игры преподаватель подводит итоги, высказывает свое мнение по поводу прошедшей игры.

«Экзамен–диалог»

Критерии оценки. Способность сопоставлять исследуемые объекты, высказывать свое субъективное мнение, грамотно и логично излагать суть вопроса, владение приемами сравнительного анализа, умение последовательно строить ответ (или преподаватель разрабатывает свои собственные критерии оценки).

Путем жеребьевки определяются *отвечающий* и *оппонент*. Формируются пары. С критериями оценки качества, формой проведения студенты ознакомлены заранее. Во время экзамена каждая пара готовится к ответу автономно друг от друга. При ответе на вопрос студент обращается не к преподавателю, а к своему товарищу–рецензенту, задача которого – грамотно задавать вопросы, конструктивно анализировать ответ по заявленным критериям оценки.

Например, *проблемные ситуации*.

Критерии оценки ответов.

Отвечающий.

1. Умение выявить, сформулировать проблему.

- 1 уровень : испытывает затруднения в формулировке, недостаточно полно выявлены цели и ЗУН - 1 балл.
- 2 уровень : допускает отдельные неточности – 2 балла.
- 3 уровень : безошибочно, грамотно и точно определена проблема, полно выделены ЗУН – 3 балла.

2. Профессиональная направленность ответа.

- 1 уровень : обнаруживает знание общих приемов управления, знает стандартные способы организации деятельности управления – 3 балла.
- 2 уровень : видит различные подходы при изучении новых понятий и способов действий, использует современные методы и приемы управления – 4 балла.
- 3 уровень : анализирует как традиционное, так и инновационное управление, умеет конструировать проблемные ситуации, показывает

**Инновационные методы обучения,
или Как интересно преподавать**

высокую степень самостоятельности и творческого управленческого мышления - 5 баллов.

3. Критичность и самостоятельность мышления.

1 уровень: видит положительные и отрицательные стороны изучения данного предмета или способа действия – 3 балла.

2 уровень: способен сопоставлять исследуемые объекты, владеет приемами сравнительного анализа – 4 балла.

3 уровень: высказывает собственное мнение, отношение, способен ее аргументировать - 5 баллов.

Примечание.

За оригинальность - добавляется 1 балл.

Рецензент:

1. Умение задавать вопросы – 3 балла.

2. Умение анализировать ответы по заявленным критериям качества – 5 баллов.

3. Знание обсуждаемого вопроса – 3 балла.

4. Способность компетентно предложить собственные версии и подходы – 3 балла.

5. Критичность и самостоятельность мышления – 5 баллов.

6. Мастерство деловой речи - 3 балла.

Рейтинг ответа: «5» - 18-20 баллов; «4» - 17-14 баллов; «3» - 14-19 баллов.

Преподаватель не вмешивается в процесс обсуждения студентами поставленной проблемы, а вступает в диалог на стадии самооценки. Контрольные листы, которые ведутся в ходе экзамена, позволяют облегчить процедуру выставления баллов и дать качественно-количественную характеристику сформированности профессиональных умений и навыков каждого студента и группы в целом. Итоги экзамена–диалога дают возможность преподавателю провести коррекцию и отследить результаты на этапе итогового контроля.

Завершающие упражнения

Упражнение «Чему я научился?»

Это упражнение позволяет *ведущему* и *членам группы* получить информацию о текущем состоянии процесса обучения.

Инструкция: Повесьте большой лист бумаги со следующими неоконченными предложениями (или каждый индивидуально пишет в тетради и выступает):

- Я научился...

- Я узнал, что...

- Я нашел подтверждение тому, что...
- Я обнаружил, что...
- Я был удивлен тем, что...
- Мне нравится, что...
- Я был разочарован тем, что...
- Самым важным для меня было...

Я предлагаю Вам сейчас подумать над тем, что Вы приобрели, за этот период обучения. Пожалуйста, допишите по выбору любое неоконченное предложение из представленных на плакате.

Дайте каждому участнику возможность записать свой вариант предложения.

Упражнение «Я благодарен тому, что...»

Участники должны, по возможности, покинуть группу с ощущением уверенности в том, что они чему-то научились, и благодаря этому смогут лучше ответить на те вызовы, которые бросает им жизнь в личной и профессиональной сфере.

Инструкция: Наш курс обучения подошел к концу. Пусть каждый из вас попробует найти 15 вещей, по отношению к каждой из которых он может сказать: «Я благодарен за это...». Например, вы можете сказать: «Я благодарен тому, что полученная профессия поможет изменить в лучшую сторону образовательный процесс в вузе». Запишите, пожалуйста, эти 15 пунктов на листе бумаги, начиная каждое предложение со слов: «Я благодарен тому, что...».

В заключение попросите участников зачитать их записи и организуйте небольшой обмен впечатлениями.

БЛИЦ-ИГРЫ

Разновидностью деловых игр являются **блиц-игры**. Их *цель* – развить умение взаимодействовать с людьми, научить принимать коллективные решения, выявлять лидерские возможности у участников игр. Суть игры заключается в расположении по рангу или приоритету действий, признаков, характеристик. Это также формирует умения ранжировать, выделять главное и второстепенное, способствует – пошаговому освоению каких-либо действий, алгоритмизации принятия решений.

Правила игры: каждому участнику раздается карта блиц-игры. После объяснения задания-проблемы, студенты заполняют графу – "индивидуальная оценка". На этот этап отводится 3-5 минут. Далее участники объединяются в группы по 5-7 человек, согласовывают свое мнение и проставляют оценку в графу "групповая оценка". Время на обсуждение и принятие решения – 10-15 минут. Команда выбирает лидера, который презентует групповую оценку, обосновывая каждый шаг.

Ведущий объявляет ключевые оценки. Каждая группа подсчитывает групповую ошибку. Команда, у которой наименьшая ошибка, объявляется победительницей.

Руководитель подводит итоги и отмечает "позитивных" и "негативных" лидеров и отдельных слушателей, которые вели за собой группу. Могут быть обсуждены и следующие вопросы: какова культура взаимодействия, какие стратегии превалировали (компромисса, уступок, избегания, противоборства, сотрудничества); кто был лидером в командах и куда они вели группу – к победе или к поражению.

Каждый участник может также подсчитать индивидуальную ошибку и отклонение индивидуальной ошибки от групповой. Чем меньше отклонение, тем более вероятно, что человек является лидером группы. Обратная ситуация говорит о конформизме участника или нежелании в данной ситуации отстаивать свое мнение.

Самая известная игра, которая приводится во всех учебниках по социологии или психологии управления – это "ЧП на Луне". Приведем ее в качестве первого примера [64].



БЛИЦ-ИГРА "ЧП НА ЛУНЕ"

На луноходе, которым управляет каждый из Вас, вышел из строя двигатель. До базы – лунной станции – около 300 км. Туда необходимо добираться пешком в течение 3 суток. Половину пути необходимо пройти по темной стороне Луны, половину – по освещенной. На борту лунохода имеется неприкосновенный запас, состоящий из 14 предметов.

Предметы необходимо взять с собой, а для уменьшения груза и ускорения движения поочередно избавляться от них по степени важности и по мере использования. Очередность впишите в карточку.

Наименование	Индив. оценка	Индив. ошибка	Прав. ответ	Групп. оценка	Групп. ошибка	Откл. инд. от групп.
Моток прочной веревки						
Аптечка						
Спички						
Карта звездного неба						
Обогреватель						
Два кислородных баллона						
Бортпаек						
Ящик сгущенного молока						

Надувной спасательный жилет						
20 л воды						
Магнитный компас						
Сигнальная ракета						
Радиа УКВ						
Парашют						
ИТОГО:						

БЛИЦ-ИГРА
"ПОРТРЕТ ИДЕАЛЬНОГО УЧИТЕЛЯ" [67]

Наименование	Индив. оценка	Индив. ошибка	Прав. ответ	Групп. оценка	Групп. ошибка	Откл. инд. от групп.
Требовательность						
Строгость						
Объективность						
Чувство такта						
Доброта						
Опрятный внешний вид						
Внимательность						
Внешняя привлекательность						
Компетентность в вопросах педагогики						
Хорошая дикция						
Скромность						
Вежливость						
ИТОГО:						

БЛИЦ-ИГРА

"ПОРТРЕТ преподавателя высшей школы"

Наименование	Индив. оценка	Индив. ошибка	Прав. ответ	Групп. оценка	Групп. ошибка	Откл. инд. от групп.
Интуитивность						
Доброжелательность						
Компетентность в области педагогики						
Строгость						
Требовательность						
Управленческие навыки						
Коммуникативность						
Аналитичность суждений						
Хорошая дикция						
Объективность						
Приятная внешность						
Мобильность						
Опрятный внешний вид						
Итого:						

БЛИЦ-ИГРА

"Подготовка выступления-доклада"

Наименование действия	Индив. оценка	Индив. ошибка	Прав. ответ	Групп. оценка	Групп. ошибка	Откл. инд. от групп.
Определение ударного момента доклада						
Определение ключевых моментов						
Определение приемов выступления						
Подбор ярких примеров						

6. Упражнения. Сценарии деловых игр, уроков, семинаров

Уточнение доклада, написание полного текста выступления						
Определение цели доклада						
Анализ выступления						
Репетиция доклада						
Подготовка сопутствующих материалов						
Прогнозирование вопросов, построение ответов						
Написание плана доклада						
Первичный отбор содержания доклада						
Прогнозирование реакции слушателей						
ИТОГО:						

**БЛИЦ-ИГРА
"Я - лектор"**

Наименование действия	Индив. оценка	Индив. ошибка	Прав. ответ	Групп. оценка	Групп. ошибка	Откл. инд. от групп.
Заполнение лекции яркими примерами						
Подбор методов обучения						
Определение стиля изложения (общая картина лекции)						
Определение темы						
Определение ключевых понятий лекции						
Написание полного конспекта лекции						
Определение элементов конспектирования учащихся						
Прогнозирование вопросов студентов и ответов						

Анализ сильных и слабых сторон лекции						
Репетиция лекции						
Подготовка наглядных дидактических материалов						
Формулирование целей и задач лекции						
Уточнение переходов, элементов для подчеркивания основных моментов						
План лекции						
Первичный отбор материала лекции						

Блиц-игра «Педагогический эксперимент»

Наименования действий	Индив. оценка	Индив. ошибка	Прав. ответ	Групп. оценка	Групп. ошибка	Откл. инд. от групп.
Распространение новой технологии, методики в педагогическом коллективе						
Реализация новых технологий обучения, осуществление системы мер, заложенных в гипотезе эксперимента						
Анализ затруднений учителей, состояния учебно-воспитательного процесса, выявление проблемы эксперимента, обоснование ее актуальности						
Подготовка материально-технической базы эксперимента, финансовое обеспечение, научное и						

6. Упражнения. Сценарии деловых игр, уроков, семинаров

методическое обеспечение эксперимента						
Разработка развернутой программы эксперимента и ее экспертиза						
Обработка данных, соотнесение результатов эксперимента с поставленными целями, анализ и корректировка гипотезы в соответствии с результатами						
Постановка целей и задач эксперимента, построение модели новой технологии, формулирование гипотезы эксперимента						
Оформление и описание хода и результатов эксперимента						

Проведение педагогического исследования

Наименование действия	Индив. оценка	Индив. ошибка	Прав. ответ	Групп. оценка	Групп. ошибка	Откл. инд. от групп.
Выработка рекомендаций и разработка прогнозов						
Построение гипотезы исследования, формулирование задач исследования						
Актуальность и проблема исследования, обоснование темы, объекта, предмета исследования, цели						

Выбор методов исследования						
Проведение констатирующего эксперимента						
Выбор методологии, исходной концепции, опорных теоретических положений, единого замысла, исследовательского подхода						
Анализ и интерпретация результатов, оформление результатов						
Организация и проведение преобразующего эксперимента						

Метод фокус-групп

В качестве потенциального инновационного исследовательского метода обучения предлагаем Вашему вниманию метод фокус-групп [68-69].

Метод фокус-групп – исследовательский метод, заимствован из социологии, часто используется в маркетинге. Адаптирован в исследовательский метод обучения. Другое его название - групповое глубокое интервью. Смысл фокус-группового исследования состоит в том, чтобы студенты могли взглянуть на явление, процесс, товар, технологию глазами других людей; умели представлять в лучшем свете и в нескольких концепциях явление, процесс, товар, технологию.

Оптимальная группа: от 5 до 10-12 человек.

Помещение: 1) конференц-зал; 2) «жилая комната» с широкими мягкими креслами в центре.

Условия объединения группы:

1) интервьюируемые лица должны быть участниками некоторой определенной ситуации: они просмотрели фильм, прослушали радиопрограмму, прочитали памфлет, статью или книгу, принимали участие в психологическом эксперименте или неконтролируемой, но наблюдаемой социальной ситуации (например, педагогическую ситуацию, требующую большого внимания; политический митинг и т.п.);

- 2) гипотетически важные элементы, а также характер, процессы и общая структура этой ситуации предварительно проанализированы модератором, на основе чего он пришел к ряду гипотез;
- 3) на основе этого анализа разработан план проведения интервью, в котором очерчиваются важнейшие области исследования и гипотезы;
- 4) интервью фокусируется на субъективных переживаниях лиц по поводу заранее проанализированной ситуации».

Для проведения занятия с использованием метода фокус-групп необходима подготовка: изучение метода, распределение заранее ролей, разработка сценария и вопросника, подготовка аудитории.

Основные этапы практического использования исследовательского метода обучения:

1. Постановка целей и планирование использования исследовательского метода.
2. Проведение фокус-групп.
3. Анализ результатов.

В соответствии с названными этапами различают исследовательские роли *постановщика, модератора и аналитика*. На практике часто бывает, что все три роли совмещаются в одном лице.

Групповое интервью позволяет получить более разнообразный массив ответов.

В основе осмысления и анализа материалов фокус-групп лежит концептуальная триангуляция, т.е. соотнесение друг с другом разных систем взглядов.

Используемые эффекты и методики.

Растормаживающий и сдерживающий эффекты. Все исследователи сходятся во мнении о том, что в группах проявляются и растормаживающие и сдерживающие эффекты, воздействие которых является асимметричным.

По Р.Мертону и соавторам, растормаживающий эффект связан с тем, что в группе всегда находится участник, готовый поделиться своим опытом более откровенно, и это раскрепощает остальных. Модератор может существенно усилить этот эффект, поддерживая таких добровольцев, и тем самым, создавая стандарт открытого обсуждения. Стимулирующим фактором является также аспект социального равенства участников в отличие от почти неизбежно возникающего эффекта социальной дистанции в индивидуальных интервью. Наконец, в ходе групповых дискуссий участники бросают своего рода вызов друг другу и отвечают на этот вызов, что приводит к высокой вовлеченности и обеспечивает спонтанность ответов.

Теоретические постулаты прожективной техники.

1) *Принцип психологического детерминизма*, сформулированный еще Фрейдом. Согласно этому принципу, любые реакции на стимулы, какими бы странными они ни казались, не случайны, а имеют психологические причины, поддающиеся расшифровке.

2) *Принцип прожекции*, также восходящий к Фрейду, понимаемый как тенденция приписывать внешнему миру подавляемые психические процессы, которые вследствие этого приписывания не признаются исходящими от личности.

3) *Методический принцип*, связан с оценкой роли фантазии в облегчении выражения подавляемых мыслей. Из-за нереалистического и фантастического характера прожективных заданий ответы на них не считаются серьезными и поэтому меньше подвержены контролю. Юмор и шутки, которые часто сопровождают реакции на прожективные тесты, считаются в связи с этим полезными растормаживающими явлениями и должны поощряться.

Виды прожективных методик:

Свободные ассоциации. Суть этой техники состоит в том, что участников просят высказать первое, что им приходит на ум в связи с предъявлением того или иного продукта, рекламы, названия компании, технологии и т.д. Применение этой техники основано на предположении, что в не подавляемых ассоциациях проявятся несознаваемые или не высказываемые установки, которые нельзя выявить другими средствами.

Психорисунки. Этим термином называются рисунки, делаемые студентами по просьбе интервьюера. Например, респондентов можно попросить выразить в рисунке свое восприятие политической партии. Психорисунки являются вариантом метода свободных ассоциаций, с той разницей, что в рамках этой техники людей просят выразить свои чувства невербальным способом.

Фантастические ситуации.

Гипотетические сценарии.

Заданные сравнения. Разновидностью этого метода является персонификация. По этой методике берется предмет, а студента просят представить его человеком или животным и описать, как он будет выглядеть или вести себя.

Стереотипные портреты. Этот метод также является одним из наиболее распространенных. В качестве стимулов респондентам могут предъявляться портреты, фотографии или штриховые наброски. Некоторые исследователи считают, что последний вид стимулов наиболее предпочтителен, т.к. он более условен и оставляет больше места воображению.

Составление вопросника обсуждения.

1. Постановка любой задачи начинается с разъяснения того, что дано, и что требуется узнать.

2. Перечень вопросов для обсуждения должен быть составлен на понятном для респондентов языке.

3. Тематический план фокус-групп обычно строится по двухуровневому принципу: укрупненные темы и входящие в них конкретные вопросы.

4. Вопросник выполняет очень важную функцию напоминания, поскольку в напряженной атмосфере дискуссии модератор легко может упустить какой-то важный вопрос.

Рекомендация начинающим модераторам: делать план по возможности подробным, тщательно его продумывая.

Большое число вопросов, записанное в плане, не означает, что все они обязательно должны быть заданы. Постановка большого числа вопросов раздробляет дискуссию и редуцирует ее к взаимодействиям модератор - респондент. План группового обсуждения, даже если он составлен достаточно подробно, выполняет функции памятки, а не анкеты.

Способы структурирования обсуждения.

«Пряма воронка» - прямая последовательность тем. Дискуссия может быть начата с наиболее широкой темы (например, с обсуждения всей категории в целом). Затем постепенно сужается, переходя напрямую к вопросам качеств, особенностей, сторон, разных видов категорий.

«Обратная воронка» или обратная последовательность. Начинается сразу с конкретного позиционирующего утверждения («Стиральный порошок «А» отстирывает и с половиной дозы»), а затем начать обсуждение смежных тем, расширяя рамки дискуссии.

Метод обратной воронки многие исследователи рассматривают как более прогрессивный, поскольку он сокращает период первоначальной замедленности обсуждения и позволяет с большим эффектом использовать продуктивное время группы. Вместе с тем он требует от модератора большей квалификации, включая такие ее аспекты, как умение регулировать менее упорядоченную дискуссию, успешно ориентироваться в переплетении тем, быть меньше привязанным к схеме вопросника.

Предметная подготовка модератора

Оптимальная степень осведомленности о предмете исследования лежит в диапазоне: от хорошей компетентности в вопросе до поверхностной.

Вариантом является приглашение эксперта-профессионала на заседание группы в качестве помощника модератора на тот случай, если дискуссия выйдет за пределы знаний основного модератора. Такой запасной человек воспринимается всеми участниками группы, как советник модератора в данной области знаний, а не как основной модератор. Роль запасного лица тщательно ограничивается предоставлением технической информации модератору, и только ему. Таким образом контролируется взаимосвязь между экспертом и группой. С помощью такого разделения функций можно избежать ряда проблем, возникающих в тех случаях, когда модератор является одновременно и экспертом. Отметим, что если

.....
участникам будет разрешено напрямую обращаться к эксперту и получать информацию от него, контроль над группой ослабится, что может подвергнуть риску само исследование (А. и С. Голдман, 1987).

Качества хорошего модератора

Хорошего модератора сравнивают с капитаном корабля и с дирижером оркестра:

- способность не терять нить обсуждения, соотносить ход дискуссии с целью исследования;
- способность воодушевлять участников обсуждения;
- способность отстаивать свою главенствующую роль;
- эффективное использование времени дискуссии.

Проведение занятия.

Проверка готовности помещения, дидактических материалов и т.д.

Начальный этап. Вступительное слово модератора и "разогрев" группы.

Вступительное слово. Модератор произносит краткое вступительное слово, которое, с одной стороны, вводит участников в курс дела, а с другой, – сообщает им определенную значимую информацию.

«Разбивание льда». Тактика «разбивания льда» или «разогрева» группы обычно определяется персональным стилем модератора. Существует множество в равной степени приемлемых и взаимозаменяемых способов «разогрева». Все сходятся на том, что этот этап должен быть кратким, не уводящим в сторону от дискуссии, хотя и не обязательно тематически связанным с ней.

Следует начать с чего-то простого, конкретного, непротиворечивого и не смущающего, т.е. с вопроса, на который каждый может ответить.

Управление групповым процессом

Балансировка участия. Задача сдерживания слишком активных участников и активизации пассивных сохраняет свое значение. Желательным является обеспечение 100% охвата группы в дискуссии, а также определенное выравнивание степени их участия, т.е. обеспечение не обязательно равного, но сопоставимого вклада в общее обсуждение.

Поощрение конструктивного лидерства.

Контроль над слишком бурным взаимодействием. Необходимо дипломатично установить контроль, чтобы не потерять ценную информацию. Например, модератор может просто закрыть уши, чтобы продемонстрировать этим жестом, что он ничего не слышит. Если же хаос продолжается, ему необходимо отметить, что все сказанное весьма интересно, но лучше, если каждый из участников будет говорить отдельно.

Борьба с деструктивным поведением.

Активное слушание. Внимательное слушание необходимо для того, чтобы направлять обсуждение по намеченному пути. Внимательное слушание демонстрирует также важную ролевую модель для всех членов

группы – чем внимательнее слушает модератор, тем более вероятно, что члены группы тоже будут внимательно слушать друг друга. Он может осуществлять эту демонстрацию визуально, позицией тела, жестами, последующими вопросами или комментариями. Когда говорится что-то особенно относящееся к делу, то модератор может наклониться к говорящему и поощрить его к дальнейшему комментарию.

Фокусирование обсуждения. Фокусирование обсуждения означает, с одной стороны, удерживание его в рамках релевантных тем, а с другой, – углубление, полноценное их раскрытие. Кроме того, одной из важнейших задач дискуссии является обеспечение широты, т.е. максимального расширения списка высказываний, имеющих отношение к обсуждаемому вопросу.

Концентрирование обсуждения.

Организация внутригруппового взаимодействия.

1. *Переадресовывание вопросов.*

2. *"Стравливание" участников.* Применять его в отношении лидеров или просто активных участников не рекомендуется, поскольку их активность подлежит скорее контролю, нежели стимуляции. Но при затухании дискуссии использование этого метода весьма уместно. К примеру, модератор может задать кому-то из участников прямой вопрос, связанный с существом обсуждаемой проблемы. После получения ответа модератор немедленно просит другого участника группы дать ответ первому. Этот процесс продолжается до тех пор, пока дискуссия не оживет. После этого модератор может выйти из директивной роли и незаметно перейти на более желательную роль регулятора.

Примером может служить следующий вопрос: «Вы сказали, что читаете ежедневную газету для того, чтобы быть в курсе событий относительно вашего любимого вида спорта. А он сказал, что читает ежедневный журнал для того, чтобы быть в курсе событий. Когда вы оба говорите «быть в курсе событий», то вы имеете в виду одно и то же или нет?»

3. *Цитирование сказанного ранее.* Открывает широкий спектр возможностей для неискажающего воздействия на групповой процесс, включая вовлечение малоактивных участников, прерывание слишком активных, концентрацию обсуждения на наиболее важных темах и т.д. Направление дискуссии в новое русло или переход к новой запланированной теме, если они осуществлены с помощью цитирования какого-то предыдущего высказывания, является более «мягким» воздействием, чем директивное вмешательство модератора.

Цитирование можно использовать, в частности, для сопоставления и противопоставления высказываний с целью углубления понимания точек зрения.

4. *Неполное понимание.* Одним из эффективных методов зондирования является способность модератора передать группе свое неполное понимание

представляемой информации. Стараясь понять, что участник пытается выразить, модератор фиксирует внимание на неясностях. Отшлифовывая формулировки и изменяя тон вопроса, он побуждает респондента обращаться к истокам формирования его мнения. В ходе такого процесса модератор имеет возможность более подробно выявить ту информацию, для получения которой используется групповое интервью. Цель данного приема заключается в том, чтобы побудить респондента к большей конкретности в высказываниях.

Следует, однако, иметь в виду, что использование этого приема неподходящим образом может повредить делу. Если проявляемое модератором неполное понимание маскирует поверхностно разыгрываемую роль, то группа очень быстро поймет эту искусственность и двусмысленную игру модератора.

Неправильное понимание. Суммирующий вопрос может быть сознательно сформулирован неправильно. Это предоставляет респондентам хорошую возможность еще раз разъяснить модератору свою точку зрения. Вместе с тем надо отметить, что использование данного приема несет в себе опасность, что игра модератора может быть распознана. В связи с этим многие исследователи советуют либо не пользоваться этим приемом, либо пользоваться, так сказать, в открытую, вербально или невербально демонстрируя группе, что неправильно сформулированное резюме является специфичной формой просьбы об уточнениях.

Например, недоверие может быть высказано в следующей форме: «Хорошо, я уже наслушался уклончивых и осторожных ответов. Теперь мне хотелось бы послушать что-нибудь оригинальное для разнообразия».

Конфронтация или оспаривание. Этот прием представляет собой вариант провокационного зондирования, которое исследователь осуществляет с помощью соответствующего тона и иных способов демонстрации недоверия.

Например, «Вам нравятся активные методы обучения?». Ответ «Да».

Прямые вопросы. Использование прямых вопросов является неизбежным. Тем не менее, особенно в последние годы, метод постановки прямых вопросов все чаще подвергается критике. Основных аргументов два.

Во-первых, прямой вопрос очень часто задает структуру ответа, т.е. обладает наводящим воздействием, причем без проведения специальных экспериментов отследить степень и характер такого воздействия практически невозможно. Во-вторых, сама идея постановки прямых рационально сформулированных вопросов основывается на неявном предположении о валидности рационального ответа, т.е. о соответствии реальных мотивов поведения его рациональным трактовкам.

Д. Темплтон (1987) называет четыре основных причины, по которым она избегает прямых вопросов.

1. Это скучный вид взаимодействия.

2. Постановка прямых вопросов обязательно происходит один на один. Каждый вопрос должен адресоваться по очереди к каждому респонденту. Такой параллельный опрос является эффективным средством разрушения динамики группы.

3. Прямая постановка вопроса не позволяет проблемам появиться спонтанно. Это лишает модератора и аудиторию за зеркалом возможности оценивать соответствующую выпуклость тем или разглядеть умственную и эмоциональную компоненты высказываний, т.е. ассоциации, чувства, которые сопровождают это, язык, который используется респондентами для выражения своих мыслей, и так далее.

4. Наконец, речь идет об интерпретативной ответственности, которую несут исследователи фокус-групп. Они избегают прямых вопросов из-за трудностей, к которым приводит готовность отвечать. Респонденты желают отвечать на прямые вопросы. Даже больше того, они очень хотят ответить на них независимо от того, знают они ответы на них или нет. Не следует винить за это собеседников. Большинство членов группы охотно идут на сотрудничество, и не следует попадать в ловушку недооценки их ума. Верно, что они не знают ответов, но если уточнить, то выяснится, что они не знают того, что они не знают [114].

Пример. Вопрос: «Почему Вы пошли в зоопарк?» делится:

1) аспект мотивации: «Что побудило вас пойти в зоопарк?»

2) аспект свойств: «Какие животные в зоопарке тебя интересуют?».

Задавая вместо «почему» вопрос «что» или «как», мы приближаем людей к тому, что именно они думают о предмете обсуждения. Эти вопросы являются более предпочтительными, так как в них не возникает проблемы совмещения уровней ответов.

Использование вопроса "почему?". П. Лазарсфельд предложил расчленять вопрос «почему» на более определенные вопросы «что» или «как».

Борьба с деструктивным поведением. Этот аспект не является зондированием, т.к. он не направлен на получение и углубление информации. Однако он является важным элементом управления группой и осуществляется в едином комплексе с методами зондирования.

Средства воздействия на деструктивных участников: а) избегание взгляда и предоставление слова другим участникам посредством «языка тела»; б) цитирование предыдущих высказываний и призыв к более широкому их обсуждению. Корректно исполненные, такие действия не рассматриваются как санкции и не выглядят как перебивание.

Например: «Послушайте, мы с вами уже повеселились. Но мы не можем отсюда уйти, не обсудив ряда проблем». И далее, незаметно сменяя обращение к конкретному лицу обращением ко всей группе: «Меня интересует следующий вопрос...».

Следующую ступень - прямое вмешательство, которое не должно задевать чувств соответствующего лица.

Если, к сожалению, подобные увещания, даже повторенные неоднократно, не помогают, то необходимо: либо, если деструктивный эффект не очень силен, постараться не обращать внимания на соответствующего участника и, активизируя других, оттеснить его на периферию общего внимания, либо, если и это не удастся, попросить его покинуть группу.

Сравнение однотипных явлений, предметов, технологий

Часто целью фокус-группового обсуждения является сравнение нескольких однотипных предметов. Тогда заранее должно быть разработано от трех до пяти наглядных объявлений концепций, каждая из которых должна выражать различия.

Представление первой концепции. Лучшим способом представления - сообщение о том, что они сейчас увидят некое забавное объявление по поводу новой технологии, продукции.

Эффективным способом оценки реакции группы на предложенную концепцию является выявление полярных точек зрения. Это может быть осуществлено путем прямого поочередного опроса участников либо с помощью письменной расстановки рангов заинтересованности (например, по пятибальной шкале). Целью обсуждения является выявление тех элементов рассматриваемой концепции, которые порождают основную часть экстремальных полярных мнений, выраженных в группе. Модератор должен использовать противоположные позиции для дополнительного углубления в понимании положительных и отрицательных аспектов концепции. Важно, чтобы модератор обеспечил в ходе дискуссии выявление причин того, почему одни участники группы оценили предложенную концепцию положительно, другие – отрицательно, а кто-то никак не оценил. Обсуждение концепции должно продолжаться столько времени, сколько группа способна выдавать значимую информацию. Наиболее богатая информация относительно предложенной концепции обычно поступает в ходе первого представления. Следовательно, обсуждение по первому представлению необходимо продолжать до тех пор, пока оно продуктивно.

Представление второй концепции. Предваряя показ второй концепции, модератор должен убрать с поля видимости участников все, что касается первой концепции. Далее следует сообщить группе о том, что она должна будет рассмотреть вторую концепцию продукции, которую необходимо воспринимать независимо от первой.

По завершении обсуждения второй концепции проводится сравнительная оценка. Для достижения большей глубины обсуждения наглядное пособие по первой концепции должно быть опять выставлено перед группой, но на этот раз вместе со второй. При этом необходимо

спросить участников (посредством записей или поднятия рук), какую концепцию для себя они считают более привлекательной.

Представление третьей и последующих концепций Процедура представления последующих концепций идентична той, которая была разработана для второй концепции. Завершение обсуждения каждой концепции сопровождается сравнением ее с одной из предыдущих. Как правило, сравнение производится либо с первой концепцией, либо с той, которая вызвала наибольшую положительную реакцию.

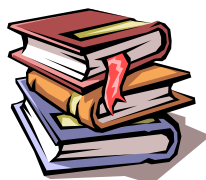
Завершающая часть. Цели финального этапа:

1. Определить наиболее привлекательные концепции из представленных к обсуждению.
2. Понять, какие элементы, представленных к обсуждению концепций, обладают наибольшей привлекательностью.
3. Добиться от участников итоговой оценки обсуждаемых концепций.
4. Определить, существуют ли какие-нибудь спорные вопросы, которые необходимо было обсудить, но которые выпали из обсуждения.

Завершающая часть начинается с того, что все рассмотренные концепции вновь выставляются в поле зрения участников для итогового обсуждения. Затем необходимо попросить участников кратко высказать или записать свое отношение – что, по их мнению, явилось наиболее привлекательной идеей в виде резюмирующей информации по поводу основных вопросов.

Завершение группового интервью. Финальное резюме. Модератор благодарит участников.

В заключение отметим, что метод фокус-групп учит искать доступный для людей стиль подачи технологии, продукта, товара; помогает адаптировать товар, продукт, технологию под людей; учитывать различия людей, будь то потребитель, клиент и т.д.; иллюстрировать концептуальное разнообразие и фокусирование на сильном, эффективном, лучшем.



Литература

62. Общая и профессиональная педагогика. – М., 2005.
- 62а. Психолого-педагогический практикум. – М.: Академия, 2005. – 224 с.
63. Морева Н.А. Основы педагогического мастерства. – М.: Просвещение, 2006.
64. Панфилова А.П. Деловая коммуникация в профессиональной деятельности. - СПб: Знание, 2001. - 496 с.
65. Шаг к себе, шаг от себя: Метод. пос. для тренеров школы социализации / Под ред. В.Т. Тихомировой. – Алматы: ОФ «Развитие и обучение для XXI века», 2004. - 396 с.
66. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Грабенко Т.М. Практикум по креативной терапии. – СПб.: Изд-во «Речь», «ТЦ Сфера», 2001. – 400 с.

**Инновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать***

67. *Трайнев В.А.* Деловые игры в учебном процессе: методология разработки и практика проведения. - М.: МАН ИПТ, 2002. - 360 с.
68. *Белановский С.А.* МЕТОД ФОКУС-ГРУПП.–М.: Издательство Магистр, 1996.-272 с
69. Новые направления в социологической теории. М.: Прогресс, 1978.



СОВЕТЫ МОЛОДОМУ ПЕДАГОГУ

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ НАСТРОЙ И МЕТОД САМООЦЕНКИ ЛИЧНОСТИ

Педагогический аутотренинг

Важным фактором организации усвоения знаний, умений и навыков является *эмоциональный фон занятия*. Поскольку тон в работе задает в начале занятия преподаватель, ему необходимы умения и навыки психорегуляции.

Примерами психологических настроев на работу и позитивное мышление (мысли о том, чего Вы хотите в позитивных желаниях, фразах и утверждениях) могут служить следующие.

Настрой на дорогу в университет [70]

Здравствуй, дорога, ведущая меня к моим делам. Неспешно и с удовольствием я пройду каждый твой метр, наслаждаясь движением и возможностью дышать полной грудью.

Я приветствую это Небо, я приветствую это Солнце и эти Горы, я приветствую эти Деревья и весь Город, я приветствую всю Природу, которая окружает меня. Я мысленно приветствую всех людей, которых встречаю на своем пути.

Толчея в транспорте не будет раздражать меня. Я защищен от нее прочной оболочкой Спокойствия и Доброжелательности. Я приду на работу в университет свежим и бодрым. Я подхожу к моему университету и чувствую, как я внутренне преображаюсь.

Настрой на занятия

Я отодвигаю от себя все свои личные проблемы и настраиваюсь на предстоящее занятие. Мое лицо излучает свет, тепло и благожелательность. Мысленным взором я охватываю всю аудиторию и всех находящихся в ней студентов. Я хорошо чувствую атмосферу аудитории и настроение моих студентов. Я могу видеть их всех вместе и каждого по отдельности и знаю, что надо сказать почти каждому. Я четко представляю себе план занятия и что я должен на нем сегодня сделать. Введение с установкой на занятие и учебной проблемой, основная часть с использованием активных методов обучения, заключение - все это я свободно держу в своей голове. Я готов к непредвиденным ситуациям, и у меня есть на них некоторый резерв времени. Во время занятия я буду обязательно выкраивать несколько секунд времени

.....
для передышки и расслабления от делового напряжения. Я внутренне собран и освещен Улыбкой.

Настрой на открытое занятие

Сегодня ко мне на открытое занятие придут мои коллеги. Мне приятно увидеть моих коллег, которых, как и меня, объединяет любовь к своему делу. Я знаю свой материал хорошо, план занятия я держу в голове. Я каждый день уже в течение 3 лет читаю лекции и преподаю в вузе. Мне нечего волноваться. Я собран и спокоен. Я уверен в своих студентах!

Если вдруг меня захлестнет волнение, я улыбнусь себе, найду глазами лица друзей – коллег и студентов и улыбнусь им.

Если же я почувствую, что от присутствия кого-то начинаю терять самообладание, я тут же надвину временно на него стеклянный матовый колпак, с тем чтобы не видеть и не замечать его. Еще я могу в своем воображении превратить его временно в маленькую невзрачную букашку, которая ничего не может сделать мне - сильной и уверенной в себе. Так что вперед, к победе!

Настрой на серьезный разговор

Сейчас мне предстоит трудный и важный разговор. От его исхода зависит успех моего дела, которому я служу.

Я сосредотачиваюсь, собираюсь с мыслями, активизирую все свои внутренние возможности и весь свой профессиональный опыт.

Я готов к неожиданным вопросам и знаю, как надо на них ответить. Как хороший боксер, я могу держать удар.

Все свои сильные аргументы я отчетливо вижу и держу в голове. Я готов пустить их в ход и знаю, как и когда это нужно сделать. Я верю в свои силы и возможности. Я знаю, я верю, я все преодолею.

Настрой на сон

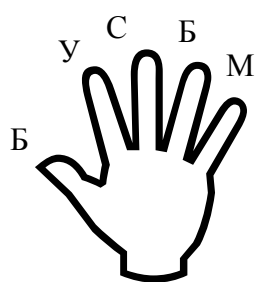
Сегодня я прожил большой и интересный день. Перед отходом ко сну я постараюсь «прокрутить» его события в обратном порядке. Психологи говорят, что это полезно для развития самосознания.

Сегодня я сделал почти все, что было намечено. Всем своим студентам я передал частицу своих знаний и своего хорошего к ним отношения.

Теперь мое тело расслабляется, мысли перестраиваются на приятные сны. Мне дышится легко и свободно. Я не чувствую за собой никакой вины и ни на кого из моих воспитанников я не держу обиды. Я всех простил. Я буду спать до утра, не просыпаясь. Я всех люблю. Мир и покой во мне. Мир и покой вокруг [70].

«Метод пяти пальцев»

Умение планировать свою профессиональную деятельность является одним из основных компонентов достижения успехов в ней. Самоконтроль путей и результатов достижимости целей возможен благодаря самопознанию личности. У личности есть три пути самопознания: первый - оценки и мнения других людей; второй - социальное сравнение, когда каждый человек сравнивает себя с другими; третий - самооценка, сравнение Я-настоящего и Я-динамического. Приведем пример **метода «пяти пальцев»** самооценки и самоконтроля личности, который мы рекомендуем применять.



М (мизинец) – мыслительный процесс: какие знания и опыт я сегодня получил?

Б (безымянный палец) – близость цели: что я сегодня сделал и чего достиг?

С (средний палец) – состояние духа: каким было сегодня мое преобладающее настроение, расположение духа?

У (указательный палец) – услуга, помощь, чем я сегодня помог другим, чем услужил, порадовал или «поспособствовал»?

Б (большой палец) – бодрость, физическая форма: каким было мое физическое состояние сегодня? Что я сделал для своего здоровья?

Каждый день можно оценивать по четырехбалльной системе и заносить оценку в Ваш *дневник времени*:

4 – особенно удачный день;

3 – удачный день;

2 – удовлетворительный день;

1 – неудачный день (плохое настроение, неуспех, раздражение, заботы).

Пусть в Вашем дневнике времени будут только хорошие отметки!

Древние не зря говорили, что самым сильным человеком надо признать того, кто умеет управлять самим собой. Целенаправленная саморегуляция есть тот самый ключ, который поможет каждому преподавателю открыть в самом себе резервы этой силы [70].

Умственная аэробика [71]

Основные ее принципы знакомы каждому, кто выполнял какие-нибудь физические упражнения: *разогрев, усиление* и – в финале – *охлаждение, расслабление*. Подберите то, что Вам особенно необходимо. Упражнения займут всего несколько минут и могут выполняться практически повсюду. Вам не понадобятся какие-нибудь особенные приспособления, и никто даже не поймет, чем вы занимаетесь.

Итак, начните с **разминки**, разогрева. Вам уже знакомы преимущества, которые дает физический разогрев телу. То же самое вполне приложимо к Вашему мозгу. Его разогрев позволит Вам действовать более эффективно, когда понадобится. Эти упражнения предназначены для того, чтобы помочь таким функциям мозга, как память, способность схватывать смысл, ранжирование приоритетов, визуализация образов.

Приведение мыслей в порядок. Время: 5-10 минут после пробуждения. Положение тела: удобно сидя или лежа. Все упражнения произносятся вслух.

Упражнение 1. Как можно быстрее сосчитайте в обратном порядке от 100 до 1.

Упражнение 2. Произнесите алфавит, придумывая на каждую букву слово («А – абрикос; Б – бочка...»), причем как можно быстрее. Если вы задумались над какой-то буквой более 30 секунд, пропустите ее и двигайтесь дальше.

Упражнение 3. Произнесите 20 мужских имен (опять же как можно быстрее), нумеруя каждое из них («1 – Филипп, 2 – Александр, 3 – Роберт...»).

Упражнение 4. Прodelайте то же самое, но теперь с женскими именами.

Упражнение 5. То же, что и в упражнениях 2 и 3, но на этот раз Вам придется нумеровать 20 видов пищи («1 – яблоко, 2 – котлета, 3 – компот ...»).

Упражнение 6. Выберите одну букву алфавита и назовите 20 слов, начинающихся с нее (нумеруя их так же, как вы это делали прежде), и снова как можно быстрее («1 – мороз, 2 – мама, 3 – массаж...»).

Упражнение 7. Если Ваши глаза были открыты во время этих упражнений – это прекрасно, но теперь закройте их. Сосчитайте до 20 и откройте. Ваш мозг теперь разогрелся и готов к трудностям предстоящего дня.

Мозговой спринт. Выполняйте это упражнение перед началом занятий.

Время: 5 минут. *Принадлежности:* ручка, бумага, будильник.

Положение тела: сидя.

Возьмите любой печатный текст и выберите первое попавшееся слово в нем, например слово «дождь» в газетном прогнозе погоды. Установите будильник (таймер) на пять минут. В верхней части листа бумаги напишите слово, которое Вы выбрали. В течение следующих пяти минут напишите как можно больше фраз с этим словом, Не останавливайтесь и не задумывайтесь. Ваша задача – «победить» таймер и писать так быстро, как Вы можете, даже если Ваши ассоциации выглядят глупо. Через пять минут остановитесь, сосчитайте до 20 и продолжайте работу.

Усиление до максимума.

Время: 10 минут.

Принадлежности: книга, журнал или газета.

Положение тела: сидя.

Возьмите текст, переверните его вверх ногами и читайте вслух. Скорость чтения резко уменьшится, так как мозг сопротивляется такому необычному для него способу. Но это и означает, что Ваши умственные способности усиливаются.

Практические рекомендации к публичному выступлению



Как преодолеть чувство страха перед аудиторией?

Перед началом публичной речи не обращайте внимания на симптомы страха: сильное сердцебиение, ком в горле и т. д. Подобное состояние, наоборот, помогает мобилизовать силы для выступления, оно означает, что Вы готовы действовать.

Если не удастся перевести подобное состояние в позитив, то рекомендуется выполнить несколько *дыхательных упражнений*:

1. Решительно встаньте, сделайте глубокий вдох. Дышите глубоко в течение 30 с. После этого заходите в аудиторию.

2. В течение 30 с быстро вдохнуть и два раза медленно выдохнуть, т. е. вдох делать в два раза короче, чем выдох. Когда есть сильное напряжение, нужно сделать глубокий вдох и задержать дыхание на 15–20 с.

Правила выхода из конфликтной ситуации

Правило 1. Два возбужденных человека не в состоянии прийти к согласию.

Правило 2. Задержка реакции (на 10-15 секунд делается вид, как будто не замечаются действия нарушителя в целях развенчания значимости личности нарушителя).

Правило 3. Перевод реакции (выполнение педагогом повседневных действий на занятии – работа с журналом, взгляд в окно и т. п.) в целях развенчания значимости поступка нарушителя.

Правило 4. Рационализация ситуации (применить юмор, сделать смешным поступок нарушителя, разрядить ситуацию).

Правило 5. Парадоксальная реакция (постараться использовать действия студента-нарушителя дисциплины с пользой для занятия).

Например, в аудитории, где ведет занятие лектор звучит музыка-звонок из сотового телефона, похожий на детскую композицию. Преподаватель продолжает читать лекцию (Правило 2 – задержка реакции), затем посмотрел в окно (Правило 3 – перевод реакции) и вдруг стал декламировать стихи К. Чуковского (можно подобрать другие или сочинить самому):

У меня зазвонил телефон:

«Кто говорит?» -

Студенты: «Слон» (смех. Правило 4 - юмор).

Простые правила для позитивного приема лектора аудиторией или «искусства нравиться людям»

- ✓ **«Правило 15 секунд».** Основа отношения собеседника к нам закладывается в первые 15 с, поэтому не следует сразу «рваться в бой», пусть включится в работу первая фаза контакта – взаимовосприятие, когда лектор и аудитория как бы прислушиваются друг к другу.
- ✓ **«Правило 3 плюсов»:** комплимент, улыбка, имя собеседника.
- ✓ **«Правило просьбы»**, включающее в себя: «Правило внушения собеседнику сознания его значительности», «Формулу успеха» и «Просьбу о помощи».
- ✓ **«Правило психологического поглаживания»** как единица нашего интереса к собеседнику реализуется через речевые фразы-вопросы: «Здравствуйте! Добрый день! Как дела?».
- ✓ **«Правило юмора»** [63].

Закономерности и правила, которые помогут Вам убедить собеседника

Правило Гомера

Часто приходится задумываться, влияет ли очередность приводимых аргументов на принятие решения? На этот вопрос отвечает правило Гомера.

Очередность приводимых аргументов влияет на их убедительность. Наиболее убедителен следующий порядок аргументов: сильные – средние – один самый сильный.

Желательно, слабыми аргументами вообще не пользоваться, чаще они приносят вред, а не пользу. Сила и слабость аргументов определяется с точки зрения не выступающего, а лица, принимающего решения.

Закон общности языка мышления

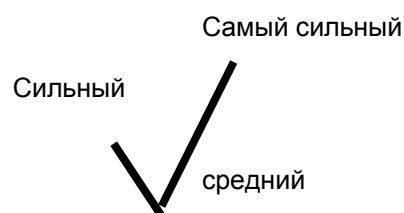
Если Вы хотите, чтобы Вас слышали, говорите на языке основных информационных и репрезентативных систем оппонента.

Закон минимизации аргументов

Помните об ограниченности человеческого восприятия (5-7 аргументов), поэтому ограничивайте число аргументов. Лучше если их будет не более 3-4.

Закон диалектичности

Говорите не только о плюсах своих доказательств и предложений, но и о минусах. Этим Вы придаете аргументам больший вес, так как



«Галка» аргументов

двусторонний обзор лишает их легковесности, и в то же время обезоруживает оппонента.

Закон авторитета

Ссылки на авторитет, известный Вашему оппоненту и воспринимаемый им тоже как авторитет, усиливают воздействие Ваших аргументов. Ищите авторитетное подкрепление.

Правило Сократа

Для получения положительного решения по важному для Вас вопросу поставьте его на третье место, предпослав ему два коротких, простых для собеседника вопроса, на которые он наверняка без затруднения ответит «да». 2400 лет существует это правило (оказывается, когда человек говорит слово «да», в его кровь поступают эндорфины («гормоны удовольствия»), а получив две порции «гормонов удовольствия», собеседник настраивается благожелательно и ему психологически легче сказать «да», чем «нет»).

Правило Паскаля

Не загоняйте собеседника в угол. Дайте ему возможность «сохранить лицо», сохранить достоинство. «Ничто так не разоружает, как условия почетной капитуляции». (Покажите, что предлагаемое вами удовлетворяет какую-то из потребностей собеседника) [72].

Предлагаем Вашему вниманию два материала о мастерстве публичного выступления.

Мастерство публичного выступления

Источник: Маркичева Т.Б., Ножин Е.А. Мастерство публичного выступления: Уч.пос.-М.: Знание, 1989.-176 с.

§ Публичное выступление как процесс

- Аристотелем, известным оратором, было подмечено, что речь складывается из трех элементов: из самого оратора, из предмета, о котором он говорит, из лица, к которому он обращается, оно-то и есть конечная цель всего.
- Чтобы добиться желаемого результата, лектор должен стремиться мысленно наполнить процесс публичного выступления *конкретным содержанием* (мысленный план того, чего желает донести до слушателей).
- Позитивное воздействие на слушателей оказывает *компетентность* лектора. Наряду с общей эрудицией, начитанностью, высоко ценят понимание перспектив развития, способность профессионально разбираться в вопросах разного характера.
- Чтобы действовать с шансами на успех, надо знать тех людей, с которыми предстоит взаимодействовать.

• Важно использовать при публичном выступлении «обратную связь». То есть не читать, уткнувшись в конспект, а рассказывать своими словами. Как подчеркивал С.М. Киров *преимущества устного выступления* «...Бумага вообще не отличается особенной способностью передавать человеческую мысль...Когда видишь перед собой того, к кому обращаешься, замечаешь, как изменяется выражение его лица, воспаляются или гаснут глаза, отражающие его состояние его души. Все это вдохновляет, возбуждает, слова выходят красивые, фразы выразительные...».

Обратная связь помогает лектору достичь особой динамичности выступления, гибкости и, следовательно, эффективности живого слова.

• Для лектора важно правильно оценить *настроение аудитории*. Известно, что материал лекции в состоянии раздражения или депрессии, слушатели слушают с трудом, и он воспринимается ими с искажениями или совсем не воспринимается. Наоборот, душевный подъем, «концертное настроение», радость помогают установить тесный контакт.

§ *Взаимодействие с аудиторией*

• *Контакт с аудиторией* – наиболее важная сторона ораторского мастерства. Иногда аудитория непредсказуема и может сопровождаться определенными неожиданностями. И от правильного и уверенного поведения лектора, от быстроты и адекватности его реакции, умение управлять своим вниманием и эмоциями слушателей в решающей степени зависит успех выступления.

• По наблюдениям психологов лучше запоминается начало и конец, поэтому лектору важно продумать до деталей, *как выйти к слушателям*, с чего начать. Это совсем не мелочь, по мнению социопсихологов слушатели вольно или невольно внимательно изучают лектора до того, как он начнет говорить. В результате уже с первого взгляда о нем может сложиться позитивное или негативное впечатление, которое в дальнейшем влияет на взаимодействие, сотрудничество.

• Молодежная аудитория не безразлична к телосложению, осанке лектора. Не последнюю роль играет одежда. *Манера одеваться* выражает отношение человека к окружающим, и аудитория это чутко улавливает. Во всяком случае, небрежность и неряшливость в одежде, равно как и броская экстравагантность, могут произвести негативное впечатление.

Одежда у лектора должна быть аккуратной, а самое главное удобной. Вспоминается случай, когда магистрантка проходила педагогическую практику в вузе. Читала лекцию студентам. Лекция была подготовлена хорошо, с учетом всех требований, но было одно «но»: большое декольте блузки, и все внимание постоянно отвлекалось.

На занятии по теме «Современный портрет учителя», студенты, описывая педагога предъявляют большие требования к его внешнему виду, отмечают,

что у педагога должен быть соответствующий вид – строгий деловой костюм, так как он является примером для подражания.

§ С чего начинать разговор?

- *Контакт устанавливается* быстрее, если лектор начинает с изложения собственных мыслей и переживания, со ссылок на свежие материалы, газет, журналов, телевидения, известные всем события.
- *Внимание аудитории* будет завоевано, если лектор выскажет нечто необычное, неожиданное, неординарное.
- При резком несоответствии выступления ожиданиям аудитории может проявиться и активное невнимание, когда присутствующие отключаются, перестают слушать, выражают неодобрение.
- Внимание возбуждает и удерживает такая речь, в которой содержится *нечто новое, любопытное*. Поддержанию внимания способствует *изложение конфликтной ситуации, фактов или идей в противопоставлении*. Конкретное привлекает внимание сильнее, чем абстрактное.
- В сфере внимания лектора может быть полезным зарубежный опыт, прошлый опыт, передовой опыт.
- Слушатели обычно лучше сосредотачиваются на тех моментах, которые лектор *подчеркивает*. Этой же цели служит повторение наиболее важных мыслей, причем здесь желательно всякий раз искать новую, оригинальную форму.
- Внимание слушателей лучше овладевает лектор с *живым темпераментом*. Здесь действует все: мимика, жест, подвижность голоса и, наконец, движение самой речи – от одних аргументов к другим, от фактов к обобщениям.
- Среди методов *восстановления или усиления внимания* слушателей – голосовые приемы. Чтобы активизировать внимание при его незначительном снижении обычно достаточно усилить громкость или повысить тон голоса. Иногда можно использовать обратный прием – понижение громкости голоса, вплоть до шепота. Восстановить внимание можно так же изменением темпа речи, особенно ее замедлением.
- Рассчитанная и умело *выдержанная пауза* помогает сосредоточить внимание слушателей на нужном месте выступления. Иной раз пауза действует даже сильнее, чем усиление громкости голоса или повышения тона речи. Из собственного педагогического опыта автор З.М. Садвакасова приводит следующий пример: «Чем громче говоришь, тем дети еще громче шумят, стоит сделать паузу, дети замолкают, и ждут, что же произошло».
- Восстанавливает внимание эмоциональный жест или движение выступающего по направлению к аудитории.
- В зависимости от характера выступления уместно время от времени повторять обращение: «Студенты!», «Друзья!» и т.д.

Иновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать*

- Различного рода *вопросы активизируют восприятие* слушателей, побуждают аудиторию думать вместе с лектором.
- Освежает внимание обращение лектора к личному опыту, яркому впечатлению прошлого, но они должны быть связаны с темой.
- Сильно *активизирует* аудиторию переход к реальному *диалогу* («Как вы считаете, студенты?», «Правильно!», «Так и нужно!»).
- Финал выступления желательно подготовить столь же тщательно, как и вступительную часть. Уверенное, энергичное заключение увлекает даже уставшую аудиторию, и закрепляет сказанное, усиливает воспитательное и убеждающее воздействие слова. Например, лектор может использовать прием «незаконченное предложение, рассказ и т.д.», то есть на интересном месте остановиться и сказать, а продолжение на следующей лекции.

§ *Подготовка публичного выступления*
(замысел, цель, аудитория)

- Подготовка будущего выступления – создание его замысла. Он рождается в результате определения темы, цели выступления. Тема должна заключать основную идею, красную нить всего выступления.
- В каждой теме нельзя объять необъятное. Цены и важно для слушателей глубокий анализ дел, конкретные выводы и рекомендации.
- Всякое устное выступление имеет общую цель – проинформировать слушателей, убедить их в чем-то, побудить к какому-то действию, оказать воспитательное воздействие.
- *Убеждение*. Определенной внушающей силой обладают яркие, впечатляющие факты, примеры, иллюстрации.
- *Внушающее воздействие* имеет также авторитет лектора. Например, в Гарвардском университете проводили эксперимент. Одного и того же лектора представляли разным слушателям по-разному: аспирант, молодой специалист, кандидат педагогических наук, профессор, т.е. с каждым разом прибавляли все выше и выше регалии и вклад для общества. И было отмечено, что чем выше звание, тем внимательнее слушали лектора. Например, у студентов принято спрашивать у старшекурсников, какой преподаватель как преподает, т.е. авторитет бессознательно может передаваться также из уст в уста.
- *Репетиция выступления*. Когда только начинаешь преподавать, то опытные преподаватели рекомендуют обязательно несколько раз прорепетировать выступление:
 - а) написать лекционный материал;
 - б) весь текст (независимо от количества листов), лекционный материал расположить на одном листочке или подготовить маленькие листочки

«опорные карточки» (ключевые слова, схемы, таблицы, даты, ФИО) на каждый раскрываемый вопрос;

в) внимательно, громко вслух перед зеркалом (и собеседнику, который может подсказать, где ваши недочеты) рассказать текст, посмотреть, где уместно и нужно использовать мимику, жесты и т.д.

Но не желательно репетировать, перед самым началом лекции, так как по исследованиям психологов можно все забыть из-за сильного волнения.

• *Методы развития темы*

<i>Концентрический метод</i>	изложение строится вокруг единого центра, которым является поставленная проблема. В ходе изложения лектор все время держит в поле зрения эту проблему, возвращается к ней, постепенно углубляет и развивает выдвинутое положение
<i>Ступенчатый метод</i>	последовательное раскрытие проблемы, когда лектор шаг за шагом переходит от одной ступени проникновения в ее суть в другой
<i>Исторический метод</i>	Хронологическое раскрытие темы, связь прошлого с настоящим
<i>Проблемное изложение</i>	Ставится проблема и постепенно раскрывается

§ *Цифровые и фактические данные, местный материал*

- Факты, цифры можно использовать вначале выступления, как средство привлечения внимания.
- Чтобы поддержать или восстановить внимание слушателей, нужно использовать конкретные примеры. Умело подобранные примеры с фактами помогают увидеть привычные явления с непривычной стороны, оценить их действительный смысл и значение.
- Цифры и факты могут стать надежными аргументами в доказательстве или опровержении. Их знание помогает также толково отвечать на вопросы.
- *Стилистика фактов.* Условиями эффективности стилистики фактов в публичном выступлении являются:

<i>Достоверность</i>	Достоверность фактического материала из практики
<i>Системность</i>	Привлечение всей совокупности фактического материала, относящегося к данному явлению. Важно не просто выстраивать факты, а проникать в их глубинную сущность, выявлять их органическую связь с действительностью

<i>Уместность</i>	Использование фактического материала должно быть уместно, то есть его соответствия интересам образовательному уровню слушателей, а также связи с жизнью, практикой
<i>Новизна</i>	Неизвестный для аудитории факт всегда привлекает внимание, производит сильное впечатление. Особая заслуга - зорко подмеченное глубинное содержание в предмете, который казалось бы всем известен

- Удачно выбранный и включенный в лекцию *эпизод* – короткий рассказ из повседневной жизни – помогает передать сложную сущность явлений в его конкретном выражении. Как правило, это захватывает аудиторию, заставляет сопереживать.
- Слушателям может запомниться яркий исторический эпизод, сопоставленный с нашим временем.
- Живой отклик аудитории обычно вызывают *ссылки на знакомые* художественные произведения, литературные образы, кинофильмы, документальные ленты, телепередачи, театральная постановка.
- Цифры надо вводить в речь умело, прежде всего, не злоупотреблять ими. Цифры по возможности округлять – так они лучше запоминаются на слух (например, 50 или 100, чем 48 или 98).
- Чтобы сделать цифры ярче, убедительнее, их нужно сопоставлять, анализировать, взвешивать, делать осязаемыми, близкими и понятными слушателям.
- Надежным методом подачи цифровых данных в публичном выступлении считается их сцепление между собой: подведение итогов, определение средних цифр, приведение к единице, т.е. к одному проценту, производству за один год, час, минуту и пр.

§ *Язык и стиль публичного выступления*

- Приемы оживления речи – это вопросы, они помогают установить и поддерживать контакт, создают атмосферу взаимопонимания, доверительности, подталкивают к формированию у слушателей собственного мнения.

<i>Вопросно-ответный ход</i>	лектор выдвигает вопрос, втягивая присутствующих в процесс размышления, а затем сам на него отвечает
<i>Риторический вопрос</i>	утверждение или отрицание, возбуждает внимание и мысль слушателей, передает эмоциональное отношение лектора

- Для выделения и подчеркивания тех или иных слов или словосочетаний в публичной речи широко применяется *инверсия*, или намеренное нарушение обычного порядка слов в предложении.
- С целью привлечения внимания к определенной части высказывания вводят *сегментированные конструкции*: «что касается», относительно», «насчет», а также апеллятивы: «возьмем», «рассмотрим», «остановимся», «переходную роль выполняют итоговые слова и выражения: «итак», «таким образом», «вот как надо понимать», «теперь мы знаем», «в итоге» и т.д.
- *Афоризмы*. Закрывающие глубокое содержание в яркой, лаконичной форме афоризмы обычно производят сильное впечатление на аудиторию и запечатлеваются в сознании.

Лавры Цицерона

Источник: Пекелис В. Твои возможности человек! – М.: Знание, 1974. – С. 107-112.

... Можно ли научиться выступать логично, интересно, захватывающе, убедительно? Можно ли стать оратором? Можно. Для этого необходимо овладеть основами ораторского искусства.

Прежде всего следует помнить, ради чего вы говорите. Говорить хорошо и красиво надо не для «голового» Ораторского успеха, а всегда ради высокой цели, ради необходимого для дела убеждения, ради того, чтобы увлечь людей, призвать их на добрые дела.

Поставьте перед собой как перед оратором важную цель – сразу же почувствуете необходимость готовиться к выступлениям, докладам, беседам. И не будете пускать их на самотек.

Опыт лучших ораторов мира говорит – такая подготовка необходима. Некоторые блестящие ораторы даже полностью писали тексты своих выступлений, но выступали без бумажек. Почему – об этом пойдет речь ниже.

В какой-то мере выступление похоже на игру актера, к которой он, согласно роли, готовится на репетициях (с той лишь разницей, что оратор роль себе пишет сам).

Как известно, актеры на репетициях не только заучивают текст (содержание), но и отрабатывают соответствующую «форму сообщения», которое они со сцены собираются послать зрителям. Ищутся и отрабатываются жесты, мимика, интонация. Правда, во время выступления весь этот набор автоматизмов отодвигается на второй план и на волю выпускается вдохновение. Но импровизация, которая образует душу искусства и с помощью которой осуществляется эмоциональное воздействие, порхает не вольной птицей, а мчится по фарватеру, проложенному в процессе подготовки. (Текст выступления, запечатлевшись

.....
в памяти оратора, во время импровизационного выступления выполняет роль этого фарватера.)

Опытные ораторы, интуитивно подходя к выступлениям, как к «игре», заранее предусматривали в отдельные моменты речи возможные ответные ходы «противника» (смех, негодование, каверзные вопросы и, подобно шахматисту, готовили на всякий случай различные противоядия (шутки, интересные факты и т. п.). Теоретики ораторского искусства рекомендуют разбивать подготовку к выступлению на три этапа:

- организация логической канвы,
- поиск формы сообщения,
- репетиция.

При организации **логической канвы** надо прежде всего четко выявить «сверхзадачу», как говорил Станиславский, то есть установить ту **главную мысль**, которую вы хотите изложить, доказать в своем выступлении. Как известно, кто ясно мыслит, тот ясно и излагает. Издание речи надо строить таким образом, чтобы все его части работали на эту сверхзадачу.

Сам же логический скелет здания следует делать предельно ясным и стройным, ибо, как говорил Аристотель, главное достоинство речи – в ее ясности.

Основной метод работы на этом этапе, как показывает опыт, построение цепочки из тезисов и доказательств, причин и следствий. Причем все звенья цепи должны быть взаимно связаны и срабатывать последовательно, как шестерни зубчатой передачи. Ни в коем случае не должны «висеть», пусть даже очень яркие, остроумные «концы». (Такие «концы», не работающие на сверхзадачу, обычно образуются у неопытных ораторов, которые увлекаются и делают красивые, но, увы, не «стреляющие» – вспомните чеховское ружье! – отступления.)

Вместе с тем, говорят хорошие ораторы, не следует делать выступление излишне подробным, сверх меры разжеванным. Это раздражает слушателей. Надо помнить: человек XX века обладает огромным запасом знаний и снабжен мощным аппаратом ассоциативного мышления. Поэтому искусство оратора состоит в том, чтобы вкрапливать в контекст выступления своего рода «крючки», которые будут задевать в сознании слушателя или оппонента определенные зоны памяти, рождать нужные докладчику ассоциации. Тем самым существенно повышается емкость, «упругость» сообщения.

В процессе поиска формы выступления следует учитывать и такие рекомендации знатоков ораторского искусства.

Наш мозг получает разнообразную информацию по всем пяти каналам органов чувств. Поэтому наше сознание привыкло формировать образы внешнего мира, комбинируя звуковую, зрительную и другие виды информации. Немаловажное место в нашей жизни занимает речевая

информация, хотя, как известно, в силу развития цивилизации значительно укрепила свои позиции зрительная. Но человеческий организм лучше всего воспринимает комплексные информационные сообщения: нас неизмеримо сильнее волнует живая роза в руках (ее цвет, аромат), чем абстрактное слово «роза». Опытные ораторы используют это свойство человеческой психики и, подобно писателям, делают свою речь образной, яркой, сочной.

Если содержание выступления предназначено в основном для апелляции к разуму слушателя, то форма выступления строится с таким расчетом, чтобы возбудить эмоции.

Жест, мимика, телодвижения, интонации голоса – с помощью этих средств опытные ораторы воздействуют на эмоции человека. Эти «флаги расцвечивания» могут существенно усилить (или ослабить – при неправильном использовании) эффект выступления.

Помните, органы чувств человека склонны к утомлению. Особенно «эффективно» в этом направлении действует монотонность, однообразие.

Это свойство нашей психики хорошо знают кинематографисты – создатели одного из самых занимательных зрелищ. Один из их девизов: максимальное количество смены кадров, неожиданных ракурсов и т.п. (при сохранении логической стройности).

Оратор, дабы не утомить слушателя «сухомыткой» речи, должен при (подготовке формы выступления подобрать свежие, интересные, неожиданные факты, афоризмы, нарисовать яркие картины).

Нужно не тянуть выступление на одной ноте, а разумно модулировать голос, акцентировать важное. Нужно рисовать общие и крупные планы, переходить от широких абстрактных обобщений к конкретному, частностям, давать общеисторические броски и бытовые детали. Этот калейдоскоп увлечет слушателя в поток мыслей и чувств оратора, а это залог успеха.

Нужна интрига. Даже в строгом сообщении на научном семинаре надо уметь с первых же слов «поймать» слушателя на «крючок интереса».

При подготовке выступления, как советуют наставления для ораторов, следует учитывать настроение будущей аудитории. Если, как полагаете, она настроена отрицательно к идеям, которые вы собираетесь утверждать, не берите сразу быка за рога. Подготовьте слушателей. Завоюйте их симпатию интересным примером, заинтригуйте чем-то и пообещайте выдать развязку в конце. Постройте цепь предварительных доказательств. И лишь затем «стреляйте» из пушек главного калибра. Надо постараться максимально сблизить вашу внутреннюю «программу» с «программами» слушателей – иначе может произойти «взрыв».

Если собираетесь доказать новую, сложную идею – разделите общий объем новой информации, которую необходимо дать слушателям, на ряд «порций», распределите их в порядке возрастающей сложности и последовательно, не торопясь, сообщайте их.

(Представьте, что вы инструктор по альпинизму и вам надо подготовить группу новичков для восхождения на большую вершину. Если вы сразу предложите начать восхождение без подготовки, вероятно, большинство просто откажется. А постепенная «эскалация» высоты поможет решить задачу.)

Еще один полезный совет опытных ораторов, которым не следует пренебрегать при поисках формы выступления. Хорошие ораторы широко используют принцип, открытый еще античными драматургами: ожидание вызывает интерес, и эмоции слушателя тем сильнее, чем больше неожиданность. Неопытные докладчики обычно стремятся приберечь главный козырь к концу выступления и неожиданно «оглушить». Слов нет, эффект нередко бывает большим. Но его воздействие на психику кратковременно. Гораздо «выгоднее» в начале или середине сообщения, намекнуть о том, что главный козырь будет брошен в конце, даже, слегка приоткрыть карты, иногда напомнить о том, что что-то будет. Нужно повышать напряжение, интерес слушателей – тогда эффект выступления резко повысится.

Тренировка выступления сродни самому выступлению, ибо опытные ораторы советуют эту репетицию проводить в условиях, как можно более близких к реальности.

Некоторые крупные ученые, готовясь к ответственным конференциям, дискуссиям, специально устраивают в своих лабораториях или институтах тренировочные диспуты (они сами по себе крайне полезны сотрудникам), причем приглашают на эти репетиции своих самых ярых противников.

В период подготовки к выступлению обращают особое внимание на отработку средств воздействия на эмоции будущих слушателей. «Плачь сам, ежели хочешь, чтобы я плакал», – говорил Гораций – великий специалист по воздействию на чувства. А Даламбер добавлял, что красноречие есть дар переливать в души свои страсти.

Отсюда отнюдь не следует, что участники диспута, выйдя на трибуну, должны рыдать, драматически завывать и делать страдальческие физиономии. Просто надо помнить – самый заурядный, но одержимый страстью человек может убедить лучше, чем самый искусный в речах, но бесстрастный.

И еще одно указание из арсенала ораторского опыта. Не увлекайтесь жестами. Помните, что жест должен дополнять информацию, которую несет слово. Если можно обойтись без жестов – не жестикулируйте. Не делайте «страшных глаз». Не мечитесь по сцене. Все это отвлекает внимание слушателя, засоряет его мозг ненужной информацией, уводит в сторону от главной мысли. Но удачный эффектный жест – как удар молнии.

Итак, если сформулировать главное, что подсказывает опыт оратору, то можно, пожалуй, обойтись одной фразой: «Выступая, будьте творцом, создателем своей речи, и вы покорите сердца слушателей».

А один из законов «теории убеждения» гласит: «Путь к разуму человека лежит через его сердце».

Методы снятия психологического напряжения

Метод переключения на другой вид деятельности - связан с двигательной активностью, требующей физического напряжения, благодаря которой сжигается адреналин. Так, если вы находитесь на работе, займитесь любым видом деятельности: переберите бумаги; полейте цветы; заварите чай; переставьте стол; пройдите несколько раз в быстром темпе по коридору; зайдите в туалетную комнату и подержите 4-5 минут руки под холодной водой; подойдите к окну и посмотрите на небо, деревья.

Если же вы находитесь дома, то постарайтесь выйти на улицу и побегать или походить в быстром темпе 10-15 минут; примите контрастный душ; перемойте скопившуюся посуду. Постарайтесь практиковать данный метод как можно чаще в те моменты, когда чувствуете, что теряете самоконтроль. Тогда данный способ войдет у вас в привычку. Кроме того, постарайтесь хотя бы раз в неделю заниматься делом, которое вас радует, успокаивает и приносит удовлетворение.

Метод визуализации - мысленно выразите свои чувства и переживания или что-то сделайте человеку, который вызвал негативную реакцию. Он приемлем тогда, когда не можете излить свое раздражение, например, на руководителя или если предполагаете, что ваш гнев только ухудшит и без того напряженную ситуацию. В результате добьетесь освобождения от гнева, ничем при этом не рискуя.

«Заземлением» - представьте: гнев входит в вас от оппонента как пучок отрицательной энергии. Затем представьте себе, как эта энергия опускается в ноги и свободно уходит в землю.

Метод «уменьшения оппонента в росте» - представьте себе, что в ходе общения ваш оппонент настолько уменьшается в росте, что превращается в комочек грязи, в которую можете наступить, а голос его при этом становится все слабее и слабее. В результате он покажется менее значительным и влиятельным.

Метод «настроение» - возьмите цветные фломастеры или карандаши и расслабленной левой рукой начните рисовать любой рисунок: линии, пятна, фигуры и т.п. Постарайтесь полностью погрузиться в свои переживания, т.е. выбрать и провести линии в соответствии со своим настроением, как бы материализуя на бумаге свои переживания. Зарисовав весь лист бумаги, переверните его и на обратной стороне напишите 8-10 слов, отражающих ваше настроение (переживание). Пишите те слова, которые первыми приходят в голову, долго не думая. Затем еще раз посмотрите на рисунок, как бы заново переживая свое состояние, перечитайте слова и энергично, с удовольствием разорвите его. Скомкайте изорванные куски листа и выбросите их в мусорное ведро. Вместе с выброшенным рисунком вы избавляетесь от плохого настроения и обретаете успокоение.

Метод «внутренний луч» – можно использовать на начальной стадии раздражения, когда происходит нарушение самоконтроля, исчезает психологический контакт в общении, появляется отчуждение.

Для его выполнения необходимо расслабиться и представить следующие картинки. В верхней части головы возникает светлый луч, который движется сверху вниз и медленно освещает лицо, шею, плечи, руки теплым, ровным и приятным светом. По мере движения луча разглаживаются морщины, исчезает напряжение в области затылка, ослабляются складки на лбу, «оппадают» брови, «охлаждаются» глаза, ослабляются зажимы в углах губ, опускаются плечи, освобождаются шея и грудь. Светлый внутренний луч создает внешность нового спокойного, уверенного и благополучного человека.

Упражнение: «мой дом» («моя комната»). Для его реализации необходимо сесть, расслабиться и начать строить в воображении свой любимый дом или комнату с видом на речку, озеро, лес или куда-то еще. Обставьте его, как вы хотите, представьте свое кресло, любимое место в нем. Запомните его и мысленно уходите в него отдыхать в любое время в течение дня. Побудьте в нем 5-7 минут, и вы ощутите прилив сил.

Существует еще один способ снятия психологического напряжения, который состоит в том, чтобы не просто взглянуть на ситуацию, которая привела к такому состоянию, а спросить себя:

«Какой урок я могу извлечь из этой ситуации, чтобы быть подготовленным к аналогичным случаям в будущем? Как я могу приобрести уверенность в себе, если столкнусь с подобным случаем снова?» Такой подход поможет освободиться от отрицательных эмоций, поскольку научит поступать грамотно в аналогичных ситуациях и избежать стресса.

Регулярное использование их приведет к тому, что гнев и раздражение, которые чувствовали, покинут Вас, а конфликтная ситуация и оппонент могут показаться малозначительными. Они помогут вам продуктивно пройти через кризис и почувствовать себя более уравновешенным и спокойным [73].



Литература

70. *Петрушин В.И.* Психологические аспекты деятельности учителя и классного руководителя. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001. – 160 с.
71. *Агафонова А.С.* Практикум по общей педагогике. – СПб: Питер, 2003. – 416 с.
72. *Столяренко Л.Д.* Психология делового общения и управления. – Ростов н.Д: Феникс, 2005. – 416 с.
73. Психология и этика делового общения: Учебник для вузов / Под ред. проф. *В.Н. Лавриненко.* – 4 –е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2002.- С.281-284.

.....
*Есть три свойства, которые, как мне кажется,
составляют основу человеческой сущности.*

Первое – живость восприятия...

Второе – это свойство, объясняемое через притягательную силу однородного. Эта сила в способности сравнивать то новое, что человек узнал, с уже известными ему истинами.

Третье – это впечатлительность сердца.

Абай

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ШКАТУЛКА

(педагогические факты,
занимательные сведения из истории и
теории педагогической науки)



Из истории высшего образования

Кто такой педагог? Каким должен быть педагог?

Этим вопросом не раз задавался человек, собирающийся стать педагогом. Вот как на эти вопросы отвечают великие ученые-педагоги.

Ян Амос Коменский считал работу учителя очень почетной, «настолько превосходной, как никакая другая под солнцем». «Учителя должны заботиться о том, что должны быть для учеников в пище и одежде образцом простоты, в деятельности – примером бодрости и трудолюбия, в поведении – скромности и благонравия, в речах – искусства разговора и молчания, - словом, быть образцом благоразумия в частной и общественной жизни».

Я.А. Коменский сравнивал учителя:

☺ с садовником, любовно выращивающим растения в саду,

☺ с архитектором, который заботливо застраивает знаниями все уголки человеческого существа,

☺ со скульптором, тщательно обтесывающим и шлифующим умы и души людей,

☺ с полководцем, энергично ведущим наступление против варварства и невежества.

Джон Локк видел в педагоге «... рассудительного, мудрого человека, на котором бы лежала забота оберегать детей от всего дурного...». Вильгельм Адольф Дистервег полагал, что хороший учитель должен любить свою профессию, быть справедливым, иметь прогрессивные убеждения и гражданское мужество. Роберт Оуэн в «Книге о новом нравственном мире» писал о том, что воспитатель должен обладать природной любовью к детям, терпением и добротой. К.Д. Ушинский также говорил о том, что воспитание требует терпения и, конечно, специальных знаний. А.С. Симонович,

открывшая первый детский сад в Петербурге, дала такую характеристику воспитательнице: образованна, преданна воспитанию детей; она должна быть энергична, бодра, весела, строга, но не злопамятна, взыскательна, но не придирчива. Далее А.С. Симонович отмечает, что воспитатель, у которого идеал жизни – самоперевоспитание и любовь к детям, имеет право быть воспитателем. Итак, педагоги издавна задумывались над тем, какими должны быть личностные качества воспитателя [74, с.24].

Известно и крылатое выражение Ибрая Алтынсарина «Учитель – сердце школы».

А вот четверостишие известного казахского поэта Г. Каирбекова:

Учителем быть – поэзия души,
Учителем быть – смелость сердца.
Не оскудеет сердце человека,
Сделавшего свою жизнь светом для других [75].

Известные понятия педагогики «школа», «университет», «музей», «академия», «лекция», «семинар», «аудитория» и др. пришли к нам из глубокой древности.

Слово «схола» (schole), от которого пошло название «школа», на древнегреческом языке означало «досуг», «отдых». Но досугом, достойным настоящего гражданина, считалось занятие высокими предметами, обогащавшими ум и душу человека. *Гимназия* (от греч. gymnasium) – общественная школа физического развития, в последствие просто средняя школа.

Великий философ Аристотель основал свой Ликей возле храма Аполлона Ликейского. Ликос – по-древнегречески «волк», этот бог в Афинах почитался не только в виде прекрасного юноши, но и в виде волка, что указывает на древность происхождения его культа. Аристотель излагал свои взгляды не только во время прогулок, но и на ежедневных обедах с друзьями и учениками, ибо он считал, «что каждое мгновение должно быть использовано для поисков истины». «Пиршественные беседы» назывались «симпозионами», откуда и пошло наименование современных научных собраний – симпозиумы (В.Уколова, 1989).

В 425 г. в Константинополе была учреждена высшая школа – *Аудиториум* (от слова - *слышать*). С IX в. ее стали именовать Магнавра (Золотая палата). По сути, она сделалась одним из первых университетов [76].

В Александрии Птолемеем II (308-246 гг. до н.э.) был основан *Музеум* (святилище Муз). Сюда приглашали лучших ученых. Среди его воспитанников - Архимед, Евклид, Эратосфен и др. При Музеуме находилось громадное для своего времени хранилище рукописей (к 250 г. до н.э. – около

500 тысяч) – Александрийская библиотека, обсерватория, ботанический сад. В нем изучали все тогдашние науки.

По оценке Дж.Ньюмана – древняя библиотека Александрийского музея есть основополагающий прецедент происхождения прообраза высшего учебного заведения. Поэтому на базе абдукции (факты → гипотеза) можно выдвинуть гипотезу, что в средневековом г. Отрар, где была расположена вторая по численности в мире библиотека, также существовал прообраз высшего учебного заведения.

Учебник, переживший тысячу лет

В блистающем дворце царя богов Юпитера на Млечном Пути – волнение и суматоха. Бог Меркурий, покровитель торговли и практических наук, а также путешественников и обманщиков, задумал вступить в брак. Вначале он легкомысленно сватается к Софии (Мудрости), а затем к Психее (Душе), но получает отказ. Супружеский союз между ними оказывается невозможным не столько из-за несходства характеров, сколько из-за противоположного духовного настроения. Аполлон, бог света и разума, обращает внимание незадачливого жениха на прекрасную деву Филологию, которая может дать Меркурию истинное счастье. Ум, эрудиция и красота Филологии, олицетворяющей гуманитарное знание, прекрасно сочетаются с практическими познаниями и достоинствами Меркурия, что предвещает прочный и плодотворный союз. Филологию окружают Музы – покровительницы искусств...

Это не пересказ поэтического мифа, а изложение начальных глав книги преподавателя V века н. э. Марциана Капеллы, жившего в римской Африке. Созданный им учебник был не только *познавательным*, но и *занимательным*. В ходе брачной церемонии богов излагается курс наук, обязательный в римской школе и включавший семь основных дисциплин, или, как их тогда называли, «**свободных искусств**», – грамматику, диалектику, риторику (красноречие), арифметику, геометрию, музыку, астрономию. Своими корнями этот курс уходил во времена великих древнегреческих философов Платона и Аристотеля. Семь «свободных искусств» рассматривались как подготовительный этап к овладению «наукой наук» – философией, в античности считавшейся вершиной познания, так как она объединяла все знания о мире и человеке. Постепенно сложилось разделение семи «свободных искусств» на две ступени: низшую – **тривиум** (отсюда слово «*тривиальный*», то есть известный всем), включавшую грамматику, диалектику и риторику, и высшую – **квадривиум** (*четверные врата познания*), или комплекс «математических» дисциплин, понимавшихся в античности прежде всего как науки о числовых соотношениях. Квадривиум включал арифметику, геометрию, музыку и астрономию. Система семи

«свободных искусств» на многие века пережила Рим и просуществовала до XVIII века. А по учебнику Марциана Капеллы в школах Западной Европы учились более чем тысячу лет, до тех пор, пока латынь оставалась «школьным» языком. Учебник этот был обязателен, как букварь в наших школах (В. Уколова, 1989).

В важные центры мировой культуры и образованности превращались города мусульманского мира Багдад, Андалузия, Кордова, Бухара. Так, в Багдаде халифом Харун ар-Рашидом (763 или 766–809) была открыта высшая дворцовая школа – *Дом мудрости*, где встретились традиции греко-римской, индийской и персидской образованности. В том же городе в 1055 г. была создана первая *медресе* – новый тип высшего учебного заведения [76].

Медресе – от арабского «даре» – урок. От того же корня и название учителя – «мударрис», и класса – «дарехана». Окончив начальную школу – мактаб, где под руководством муллы мальчики учились читать Коран и зубрили правила неры, можно было продолжить образование в медресе. Одни учились несколько лет, другие – 10, 20 лет, были и вечные студенты, всю жизнь посвятившие запутанным премудростям ислама. Проучившись несколько лет, шагирд мог стать муллой, правоведом, богословом.

В 1417 г. в Средней Азии Улугбек начал строительство медресе. «Пусть в моем медресе учат истинным наука – тем, что помогают познавать тайны мира, правильно их понимать. Пусть изучают шагирды математику, астрономию, географию, медицину, поэзию историю нашей земли» (С.Думин, 1989).

Поначалу, в XII в. магистр, *magister*, означал просто мастера, главу мастерской. Школьный мэтр был таким же мастерским, как и прочие ремесленники. Его титул говорил лишь о его месте на стройке. Но скоро он возносится в своей славе много выше. На закате средневековья устанавливается равенство между рыцарством и наукой, что дает владельцу докторского титула равные с рыцарем права.

Старший спорщик и...

В Кембридже существует многовековая традиция «страшного экзамена» – трайпоса. Почему он так называется, сказать трудно. Может быть, потому, что некогда экзаменуемый восседал на высоком трехногом табурете, пользуясь неограниченным правом язвительного опроса экзаменуемого. А может быть, просто причина заключалась в трехступенчатости испытания и в трех степенях отличий. Экзаменуемые по математике могли завоевать высшее отличие – «старший спорщик». Затем следовал «второй спорщик», «третий», «четвертый» и так далее. За ними шли «старшие оптимы», затем – «младшие оптимы». Потом – просто

бакалавры без отличий. И самый последний получал на всю жизнь прозвище «деревянная ложка». Почему на всю жизнь? В этом-то и заключалась, наверное, причина студенческого ужаса перед трайпосом. Место, полученное на этом экзамене, «волочилось» потом за выпускником всю его жизнь, и котировался он дальше уже, например, как «мистер Смит, 16-й спорщик такого-то года». И даже столь большая цифра была достаточно почетна. А каково было в тридцать, сорок и более лет именоваться «мистер Хэйд – деревянная ложка»? (Календарь, 1989).

История присуждения ученой степени доктора берет начало с XII в., когда их стали присуждать на юридическом факультете университета Болоньи. Это были доктора права. Затем довольно быстро католическая церковь ввела степень доктора богословия, которую присуждал Папа римский лично либо им уполномоченный канцлер университета. Степень доктора медицины присуждала конгрегация медиков – членов медицинского факультета.

В России в начале XIX в. были сформулированы законодательно общие принципы научной аттестации. «Право давать ученые степени или достоинства было предоставлено указом Александра I в пяти университетах; предусматривали ученые степени кандидата, магистра и доктора».

Ученые степени - Университет Болоньи (1130 г.), Парижский университет (1231 г.), в России (1803 г.).

• *Вы никогда не задумывались, откуда пришло слово «энциклопедия»?*

В свое время софисты расширили программу образования за счет изучения грамматики, диалектики, обучения искусству спора. К трем этим предметам с течением времени были добавлены еще четыре: арифметика, геометрия, астрономия и музыка, что в совокупности составило семичастную «эн – киклос - пайдейу» (энциклопедию), которая оказалась предтечей программы семи свободных искусств – символа образованности вплоть до Нового времени [76].

• *А детская энциклопедия?*

Ее прообразом является известное творение Я.А. Коменского «Мир чувственных вещей в картинках», 1658 г.

Картинки изображали предметы и явления мира и человеческой деятельности. Каждая картинка сопровождалась общим названием и описанием того, что на ней изображено.

Метод обучения по «Миру в картинках» состоит в том, чтобы, прежде всего, предъявить вниманию ребенка картинку, которая сама по себе является интересней, чем слово. Затем ученик описывает, что видит на картинке, приступает к чтению сначала заголовка, затем и ее описания.

Данной книгой Я.А. Коменский также предлагает пользоваться для первоначальных упражнений в рисовании. Ученый-педагог развивает теорию педагогического значения рисования как средства возбуждения внимания к предметам реального мира, как средства содействующему, более точному восприятию предметом и средства развития ловкости руки [77].

• *Знаете ли Вы, что словосочетание «платоническая любовь» имеет отношение к обучению?*

По мысли Платона, воспитание должно обеспечивать постепенное восхождение к миру идей. Реализовать подобное воспитание способен прежде всего наставник преклонных лет, т.е. человек, стоящий на пороге мира идей. Сделать это можно было при наличии тесной духовной связи между наставником и учеником (что впоследствии стали именовать *платонической любовью*).

Основой обучения Платон полагал познание Вселенной и деятельности человека. Процесс обучения он сравнивал с колесницей, которую ведут два коня: воля – коренник, чувства – пристяжная. Управляет колесницей разум, вынужденный часто прибегать к использованию кнута, особенно по отношению к пристяжной.

Некоторые интересные закономерности

Логически построенная речь хорошо воспринимается 8-10 минут, далее происходит уставание восприятия, и необходимо переключение вида деятельности и внимания.

Закон забывания Г. Эббингаузера «работает» для материала логически связанного (ведь закон забывания был установлен для не связанного логикой материала: через 1 час после зачитывания в памяти остается около 40-45 % материала, а через 2 дня - лишь 25-28%). Для логического материала действует тот же закон, но процесс забывания протекает менее интенсивно: через 1 час остается 71.6 % от усвоенной лекции, через 3-4 дня – 45.3%, через неделю – 34.6 %, через 2 недели – 30.6 %, через 2 месяца – 24% [78, с. 61.]

Б.С. Блум при изучении способностей учащихся учиться выделил следующие категории обучаемых:

- малоспособные, которые не в состоянии достичь заранее намеченного уровня знаний и умений даже при больших затратах учебного времени;
- талантливые (около 5%) – могут учиться в высоком темпе, достигая значительных результатов;
- обычные учащиеся (около 90%) – их способности к усвоению знаний и умений определяются затратами времени.

То, что происходит при передаче сообщения от одного собеседника к другому, можно изобразить следующим образом:

Задумано 100% → высказано 80% от задуманного → услышано 70% от высказанного → понято 60% от услышанного → осталось в памяти примерно 24% от воспринятого.

Высокая скорость умственной деятельности. Мы думаем в 4 раза быстрее, чем говорим. Ученые посчитали, что средний темп русскоязычной речи – приблизительно 200-500 слов в минуту, а скорость обработки информации слушателем – 300-500 слов в минуту. Такое расхождение представляет возможность отдохнуть, отвлечься, задуматься о чем-нибудь своем. Вот почему, когда говорят, наш мозг большую часть времени свободен и отвлекается от слушания [39].

Современному педагогу высшей школы необходимо знать, как могут вести себя студенты разного типа темперамента на экзамене:

Холерик будет активно наступать на преподавателя, если даже чего-то не знает.

Сангвиник постарается расположить к себе преподавателя, зная его слабости и хобби, перевести разговор в другую плоскость.

Флегматик скажет: «Я этого не знаю, спросите еще что-нибудь и дайте время подумать».

Меланхолик будет дрожать, волноваться, сбиваться с мысли, может вообще отказаться отвечать и убежать [79, с.224].

- **«Ни минуты покоя»** – таков принцип подхода к холерику, который опирается на использование его плюсов: энергичности, увлеченности, страстности, подвижности, целеустремленности, – и нейтрализацию минусов: вспыльчивости, агрессивности, невыдержанности, нетерпеливости, конфликтности. Холерик все время должен быть занят делом, иначе он свою активность направит на коллектив и может разложить его изнутри.
- **«Доверяй, но проверяй»** – это уже подход к сангвинику, имеющему плюсы: жизнерадостность, увлеченность, отзывчивость, общительность и минусы: склонность к зазнайству, разбросанность, легкомыслие, поверхностность, свехобщительность, – и ненадежность. Милый человек сангвиник всегда обещает, чтобы не обидеть человека, но далеко не всегда исполняет обещанное, поэтому надо проконтролировать, выполнил ли он свое обещание.
- **«Не торопи»** – таким должен быть подход к флегматику, имеющему плюсы: устойчивость, постоянство, активность, терпеливость, самообладание, надежность и, конечно, минусы: медлительность, безразличие,

«толстокожесть», сухость. Главное – флегматик не может работать в дефиците времени, ему нужен индивидуальный темп, поэтому его не надо подгонять, он сам рассчитает свое время и сделает дело.

- **«Не навреди»** – это девиз для меланхолика, который также имеет свои плюсы: высокая чувствительность, мягкость, человечность, доброжелательность, способность к сочувствию и, конечно же, минусы: низкая работоспособность, мнительность, ранимость, замкнутость, застенчивость. На меланхолика нельзя кричать, давать резкие и жесткие указания, так как он очень чувствителен к словам, интонациям и очень раним.

Знаете ли Вы, что экстраверт при восприятии нового больше обращает внимание на людей, а интроверт на предметы?

Знания, мысли, афоризмы...

Обучение, познание, жизнь

«Знание доставляет человеку счастье и радость. Познавая мир, он обнаруживает его красоту и совершенство. Усвоение знаний, навыков, владение различными ремеслами, формирование лучших моральных качеств достигаются кропотливым трудом, огромным усилием воли через обучение, воспитание, самовоспитание»

Абу Насыр аль-Фараби

«Человек не появился на божий свет разумным. Он становится им, слушая людей, видя их дела, трудясь в поте лица. Он постепенно начинает отличать хорошее от дурного, а если ему суждено немало пережить, то он, конечно, и многое узнает.

Человек набирается ума, запоминая слова мудрых. Но любая беседа, какой бы она ни была поучительной, сама по себе ничего не даст. Из услышанного, подобно тому, как очищают зерно от шелухи, надо выделить истину, которую можно употребить с пользой. Так шлифуется разум».

Абай Кунанбаев

«Человек критического ума, склонный к анализу, умеющий отделять нужное от ненужного, как правило, обладает сильным духом. А тот, кто не размышляет над услышанным и увиденным, не только не приобретает нового, но и теряет старые познания. Дух его слабнет».

Абай

«... Школа – познания и света родник,
Школа – пристанище светлой науки,
Дверь во Вселенную, шествуйте внуки!»

Джамбул Джабаев

«Наука – родник, знания – лампада.
Без учебы нет знаний, без знаний – нет жизни.
Чем дружить с невеждой, дружи с книгой.
Играй, но работу не забывай.
Гнев – враг, ум – друг».

Тулеген Тажибаев

«Без учебы и знаний нет искусства; чтобы стать поэтом или освоить другое искусство, в первую очередь, нужны знания».

Габит Мусрепов

«Если ты можешь это вообразить, ты можешь это осуществить».

Уолт Дисней

«Чтобы делать что-то иначе, надо уметь и видеть иначе».

Пол Эллер

«Все вместе мы умнее, чем каждый из нас».

Том Петзингер

«Выживает не самый сильный и не самый умный, а тот, кто лучше всех откликается на происходящие изменения».

Чарльз Дарвин

«Даже оказавшись на правильном пути, Вы рискуете сойти с него, если остановитесь хоть на минуту».

Уилл Роджерс

«Мы есть то, что мы о себе думаем. Мы становимся такими, какими думаем, что станем».

Генри Форд

«Слишком часто мы становимся такими, какими нас хотят видеть окружающие».

Георгий Лозанов

Инновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать*

«Мы – это то, что мы думаем. Все, что мы собой представляем, возникает вместе с нашими мыслями. Размышляя, мы создаем мир».

Будда

«Только путем самообразования можно чему-нибудь научиться. Единственная задача школы – облегчить этот процесс. Если же ей это не удастся, она теряет всякий смысл своего существования».

Айзек Азимов

«Легче всего дети усваивают новое, когда они учатся со смыслом, сразу же применяя полученные знания на практике».

Рани Суппиан

«Лучшие системы в мире запрограммированы на успех».

Джаннет Вос

«В любом проекте важнейшим фактором является вера в успех. Без веры успех не возможен».

Уильям Джемс

«Поскольку мозг не в состоянии обращать внимание на все, неинтересные, скудные или эмоционально-тоскливые уроки они просто не запоминают».

Лауна Эллисон

«Эффективные плакаты оставляют сильнейшее впечатление в долгосрочной памяти. Они создают зрительные образы, которые всегда можно в нужный момент вызвать в памяти, несмотря на то, что сознательно вы их не изучали».

Тони Скоквел

«Чтобы выучить что-то быстро и хорошо, надо это «что-то» видеть, слышать и ощущать».

Тони Скоквел

«Во всем, что бы Вы ни изучали, присутствует основная, ключевая идея – поняв ее, Вы с легкостью усвоите и все остальное».

Колин Роуз, Молкольм Дж.Ничелл

«Задача в том, чтобы создать такие условия, в которых человек проявился бы наилучшим образом».

Фредерик У.Смит

.....
«Дети могут выучить почти все, если они танцуют, пробуют, касаются, слушают, видят и чувствуют то, что должны усвоить».

Джон Хьюстон

«Скажи мне, и я забуду. Покажи мне, и может быть я запомню. Сделай меня соучастником, и я пойму».

Китайская пословица

«Везде, где это только возможно, учащимся должен предоставляться выбор, они сами должны нести ответственность за свое обучение».

Элизабет Шульс

«Дети учатся лучше, если им дают возможность самостоятельно исследовать основы изучаемого материала».

Питер Клаин

«Хочешь стать красноречивым,
научись внимать сперва.
Тот, кто слушать не умеет,
сможет ли найти слова?»

Насир Хосров

«Говори. Чтобы я тебя видел».

Сократ

«Если ты ищешь знаний, доберись до сущности всех явлений, ибо без этого ты не обретешь истинных знаний».

Насир Хосров

«Один добрый опыт важнее семи правил мудрости».

Арабская пословица

«Самое большое богатство – разум.
Самое большое наследство – воспитание.
Самая большая нищета – невежество».

Ибн-Аби-Талиб

«Ученый без трудов – дерево без плодов».

Саади

«Итак, если есть у тебя разум, учись чему-нибудь, ибо разум без умения – тело без платья или человек без лица, ведь сказали: образование – лицо разума».

Кабус (Унсур аль-Маали – персидский писатель)

«Если не верить в самого себя, нельзя быть гением».

О. Бальзак

«Каждый человек сам создает для себя законы, сам определяет, что считать победой, а что поражением; он сам повелевает своей жизнью и распоряжается наградами и наказаниями».

М.Коллинз

«Путешествие в тысячу миль начинается с первого шага».

Китайская пословица

«Сделай что-либо – и обрешь силу».

Эмерсон

«Познав самого себя, никто не останется тем, кто он есть».

Т.Манн

«Ни я, ни кто другой не может пройти эту дорогу за Вас, Вы должны пройти ее сами».

У.Уитмен

«Самое страшное неверие – это неверие в себя».

Томас Карлейль

«Постоянный труд есть закон как искусства, так и жизни».

Оноре де Бальзак

«Для человека с талантом и любовью к труду не существует преград».

Людвиг Ван Бетховен

«До тех пор пока ты не принял окончательное решение, тебя будут мучить сомнения, ты будешь все время помнить о том, что есть шанс повернуть назад, и это не даст тебе работать эффективно. Но в тот момент, когда ты решишься полностью посвятить себя своему делу, Провидение оказывается на твоей стороне. Начинают происходить такие вещи, которые не могли бы случиться при иных обстоятельствах... На что бы ты

.....
ни был способен, о чем бы ты ни мечтал, начни осуществлять это. Смелость придает человеку силу и даже магическую власть. Решайся!»

Иоганн Вольфганг Гете

«Недостаточно только получить знания; надо найти им приложение. Недостаточно только желать; надо делать».

Иоганн Вольфганг Гете

«Идеи смеются над пространством, переходят моря, всюду постигаются и принимаются».

Франсуа Гизо

«Много умеет, кто много на себя рассчитывает».

Вильгельм фон Гумбольдт

«Когда открываешь в себе какую-нибудь слабость, то вместо того, чтобы таить ее, брось лицедейство и увертки, исправляйся».

Эжен Делакруа

«Одно какое-нибудь дело, постоянно и строго выполняемое, упорядочивает и все остальное в жизни вращается вокруг него».

Эжен Делакруа

«Значимость человека определяется не тем, чего он достиг, а скорее тем, чего он дерзает достичь».

Джебран Джебран

«Ни один человек ничего не может открыть вам, кроме того, что уже лежит в полудреме на заре вашего знания».

Джебран Джебран

«Жизнь на самом деле есть тьма, когда нет стремления. Всякое стремление слепо, когда нет знания. Всякое знание тщетно, когда нет труда. Всякий труд бесплоден, когда нет любви».

Джебран Джебран

«Когда вы трудитесь, вы исполняете часть самой ранней мечты земли, уготованную вам в те времена, когда эта мечта родилась. И, работая, вы истинно любите жизнь. А возлюбить жизнь через работу – значит приблизиться к глубочайшей тайне жизни».

Джебран Джебран

«Человек не может по-настоящему усовершенствоваться, если не помогает усовершенствоваться другим».

Чарльз Диккенс

«Жизнь познается из книг и произведений искусства, быть может, еще в большей мере, чем из самой жизни».

Теодор Драйзер

«Единственное счастье в жизни – это постоянное стремление вперед!»

Эмиль Золя

«Ум человеческий имеет три ключа, все открывающих: знание, мысль, воображение, в этом все».

В.Гюго

«Желаешь ты чего-либо? Скорее добудешь это улыбкой, чем мечем».

В. Шекспир

«Почаще улыбайтесь людям и разговаривайте с ними. Это элементарно, не так ли? Чтобы нахмуриться нужно задействовать 72 мускула, а чтобы улыбнуться – 14. Помните: улыбка – первое, что Вы замечаете у других».

З. Зиглар. Умение добиваться успеха

Обращай внимание на мысли,
Потому что они обратятся в слова.
Обращай внимание на слова,
Потому что они станут поступками.
Обращай внимание на поступки,
Потому что они станут привычками.
Обращай внимание на привычки,
Потому что они станут твоим характером,
Обращай внимание на характер,
Потому что он станет твоей судьбой.

Талмуд

«Могучее оружие человека в любых ситуациях – его разум. В бесконечном познании мира, в преобразовании и приспособлении бытия к бесконечным потребностям человека разум всесилен и неистощим. Думаю, что творческие ресурсы разума могут быть приравнены лишь к энергетическим ресурсам Солнца».

Ч. Айтматов

...Необходимо обращать внимание на то, чтобы молодой человек научился абсолютной самооценке, а не относительной: на основании мнения окружающих. Завышенная оценка другими того, что совсем не составляет подлинного достоинства человека, есть суега. Не менее важно также указать ему на необходимость добросовестности во всех делах и на то, чтобы он стремился во всем не казаться, но быть.

Следует обратить внимание юноши на то, чтобы любое решение его, к которому он пришел по зрелому размышлению, претворялось им на практике; в противном случае уж лучше не затевать никаких планов и не принимать окончательного решения:

и на необходимость умеренности при пользовании внешними благами и терпеливости в работе;

и на воздержанность в удовольствиях. Когда человек не ищет одних только удовольствий и готов проявлять терпеливость в трудах, он становится полезным участником общего дела и никогда не знает скуки.

Юноше следует указать также

на необходимость жизнерадостности и хорошего настроения, человек живет в радости сердца своего, когда ему не в чем упрекнуть себя;

на необходимость ровного, спокойного расположения духа. Самовоспитанием можно добиться того, чтобы всегда оставаться человеком оживленным, не отягощающим собой никакого общества; на то, чтобы многое в жизни рассматривать как свой неизменный долг. Любой мой поступок должен обладать для меня ценностью не потому, что он отвечает той или иной моей склонности, а потому, что, совершая его, я тем самым исполняю мой долг;

на необходимость любить других людей, а также помнить о том, что все мы – граждане мира. В нашей душе есть нечто, заставляющее нас принимать интерес не только в самих себя, не только в окружающих нас людях, но и во всеобщем благе. Этот последний интерес следует сделать близким для детей, чтобы он мог согревать им душу. Благо мира должно радовать их даже и тогда, когда оно не приносит выгоды ни их отечеству, ни им лично;

на то, что наслаждения радостями жизни малого стоят. Только поняв это, человек не будет испытывать ребячьего страха смерти. Молодому человеку необходимо сообщить, что наслаждения обманывают связанные с ними надежды; на необходимость, наконец, отчитываться перед самим собой каждый день, чтобы иметь возможность в конце жизни подвести итог ее ценности и значения [80].

И. Кант «О педагогике».



Литература

74. Полякова А.А. Педагогика. Тесты и задания. – М.: Владос, 2004. – 159 с.
75. Учительская династия. – Алматы, 2005. – С.159.
76. Джуринский А.Н. Педагогика: история педагогических идей. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 352 с.
77. Коменский Я.А. о воспитании. – М.: Школьная пресса, 2003. – 192 с.
78. Козаков В.А. СРС и ее информационно-методическое обеспечение. – Киев: Выща школа, 1990. – 248 с.
79. Морозов А.В., Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология. – М.: Академический проект, 2004. – 560 с.
80. Мудрость воспитания. – М.: Педагогика, 1989. – 304 с.

Ключи

Ответы к кроссворду. По горизонтали. 1. Наука. 2. Креативность. 3. Грант. 4. Монография. 5. Фундаментальные. 6. Прикладные. 7. Гипотеза. 8. США. 9. Критерии. 10. Гелиоцентристская. 11. Экспоненциальный. По вертикали. 1. Актуальность. 2. Болонья. 3. Старения. 4. Фонд. 5. Кандидат. 6. Метод. 7. Свойства. 8. Коперник. 9. Патент.

Ключи к блиц-играм:

«ЧП на Луне»: 6, 7, 14, 2, 9, 1, 5, 11, 12, 4, 13, 10, 3, 8;

«Портрет идеального учителя»: 7, 8, 4, 9, 2, 3, 5, 12, 1, 10, 11, 6;

«Портрет преподавателя высшей школы»: 11, 2, 1, 9, 5, 8, 12, 7, 10, 4, 13, 6, 3;

«Я - лектор»: 7, 8, 6, 1, 3, 10, 11, 14, 15, 13, 12, 2, 9, 4, 5;

«Подготовка доклада-выступления»: 5, 4, 8, 6, 7, 1, 13, 10, 9, 12, 2, 3, 11;

«Педагогический эксперимент»: 8, 5, 1, 4, 3, 6, 2, 7.

«Этапы педагогического исследования» (по Новикову, 1998): 8, 3, 1, 4, 5, 2, 7, 6

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теорема профессионального самосовершенствования:
Для \forall каждого человека в этой книге \exists *найдется интересный материал и инновационный метод обучения, которые помогут Вам в профессиональном ∞ совершенствовании \Leftrightarrow тогда и только тогда, когда Вы будете заинтересованы в профессиональном саморазвитии и примените на практике какой-либо инновационный метод из данной книги*

Использование инновационных методов обучения (ИМО) является велемением времени. Они помогают формировать опыт поиска решений в нестандартных, разнообразных ситуациях, готовят к работе в будущем. Позволяют студентам по-настоящему "прожить" учебный процесс, научить его думать, оценивать, принимать решения и нести за них ответственность, а также работать в постоянно меняющихся условиях. "Живое знание" (т.е. знание, прожитое студентом) становится личностно-значимым и лучше запоминается.

Инновационные методы обучения студентов способствуют воспитанию качеств личности – адаптивности и мобильности, и что очень важно, креативности и нелинейности мышления. Результатом применения активных методов обучения (АМО) является «веер» изменений в личности человека: увеличение опыта творческой деятельности и эмоционально-волевых отношений к миру, другим людям и самому себе; готовность к практической и активной деятельности, умение моделировать и усвоение технологий принятия профессиональных решений, развитие интеллекта, обогащение познавательных умений и навыков, активизация мыслительных действий обучаемых, способствующих разработке и принятию смелых творческих решений; коммуникативность, социальная компетентность и ответственность, оттачивание навыков публичного выступления, умение отстаивать свое мнение и презентовать идеи и материал (опорный сигнал «Комета АМО», рисунок 14). В целом постоянное использование инновационных методов обучения формирует инновационную культуру личности будущего профессионала.

Современное общество является информационным. Это мир знаний, идей, информации. Инновационные методы обучения помогают их продуцировать, уметь оформлять в удобную, красивую упаковку и доводить до других людей.

Процессы обучения, воспитания и развития приобретают здесь свою **целостность и личностную направленность**; реализация принципа синтеза интеллекта, аффекта и действия ЛОО определяет единство деятельностного, полисубъектного и личностного подходов в образовании.

В то же время, использование инновационных методов обучения позволяет создать **творческую учебно-воспитательную среду** для раскрытия и реализации личности студента, а также профессионального роста преподавателя. Они смещают акцент со знаниево-ориентированного обучения к личностно-ориентированному, с простого обучения - к воспитывающему и развивающему обучению.

Творческая учебно-воспитательная среда

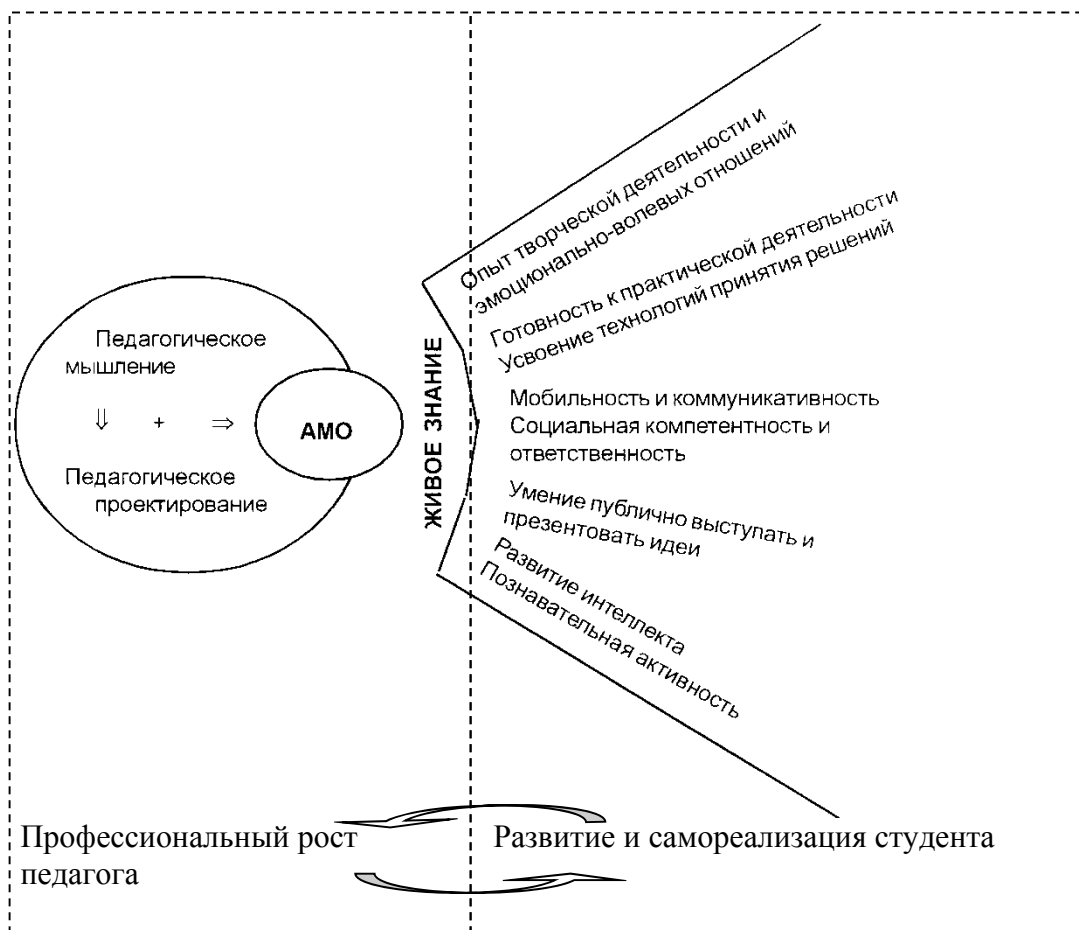


Рисунок 14 - Творческая учебно-воспитательная среда («комета» АМО)

Кроме того, ИМО позволяют быстрее раскрыть студента для преподавателя, и дают возможность оперативнее влиять как на качество усвоения знаний, умений, навыков, так и на формирование качеств личности. Т.е. эти методы являются более продуктивными и с **контролирующей**, и с **регулирующей** функциями организации педагогического процесса.

Вместе с тем, использование инновационного обучения также активизирует творческий процесс проектирования занятия преподавателем, работа педагога становится интенсивнее, интереснее и занимательнее.

Таким образом, инновационное обучение является **реальным инструментом**, позволяющим воплотить **современные теории и идеи**

**Инновационные методы обучения,
или *Как интересно преподавать***

.....
педагогической науки (лично-ориентированное обучение, компетентностный и синергетический подходы, саморазвитие личности студента и успешность преподавателя в учебно-воспитательном процессе) в совершенствование качества жизни общества, его системы образования уже сегодня в процессе обучения и профессиональной подготовки, т.е. здесь и сейчас. В общечеловеческом плане они позволяют также увеличить ценность самого образования, значимость студенческого времени, опыта общения и взаимодействия с однокурсниками и преподавателями, лучше узнать друг друга, сплотить студенческий коллектив.

Надеемся, что учебное пособие пополнило портфель инновационных методов педагогов, а будущим педагогам поможет сформировать основы инновационной культуры.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	3
Предисловие к третьему изданию	9
Предисловие к седьмому изданию	11
Условные обозначения	12
Глава 1. Методология инновационного обучения	13
Методологические подходы педагогики как основа инноваций в образовании.....	15
Теория личностно-ориентированного обучения.....	16
Педагогическая инноватика и инновационное обучение в обучении.....	34
Закономерности и принципы инновационного процесса в обучении.....	39
Инновационная культура педагога.....	41
Научные и художественные роли педагога.....	47
Фасилитаторская деятельность педагога.....	48
Глава 2. Традиционные методы и формы обучения ...	54
Методы обучения.....	54
Формы обучения	59
Лекция и методические рекомендации по ее организации.....	61
Семинар.....	77
Глава 3. Активное обучение	88
Особенности активного обучения.....	88
Принципы активного обучения.....	90
Глава 4. Тренинг	99
Тренинг и рекомендации по его проведению.....	99
Сценарии тренинговых занятий.....	103
Глава 5. Портфель инновационных методов и форм обучения	145
Инновационные методы обучения.....	145
Инновационные формы обучения.....	171
Визуализация решений и построение логико-структурных схем.....	173
Работа в малых группах.....	194
Метод анализа конкретных ситуаций.....	199
Метод проектов.....	201
Ролевые игры.....	202
Деловые игры.....	205
Дидактические игры.....	207
Эссе как метод обучения.....	212
Что такое портфолио? Виды портфолио.....	216
Метод проектно-проблемного обучения.....	219
Дальтон – технология.....	225
Цикл эмпирического познания Дэвида Колба.....	229
Герменевтические методы (интерпретация)	230

Метод системного анализа.....	232
Информационные технологии обучения.....	232
Глава 6. Упражнения. Сценарии деловых игр, упражнений, семинаров.....	236
Упражнение «Круг Уолта Диснея»	236
Игра «Терминокарты»	238
Игра «Качества личности»	241
Упражнение «Образ специалиста-профессионала»	242
Упражнение «Понятие»	243
Упражнение «Первое впечатление»	243
Упражнение «Прочитайте стихи»	245
Упражнение «Тренируем жест педагога»	252
Упражнение «Тренируем наши реакции»	253
Упражнение «Скульптура»	254
Упражнение «Зеркало»	254
Упражнение «Лесной телефон»	254
Игры на создание психологического настроения в группе	255
Упражнения на презентации студентов	258
Упражнения на снятие напряжения и усталости.....	261
Упражнения на формирование «Я-образа»	263
Упражнения на развитие креативности студентов	270
Деловая игра «Управленческий тезаурус»	271
Ролевой тренинг на невербалику «Мафия»	272
Метод «Матрица идей»	274
Метод «Кайзен»	275
«Электронный урок»	276
Занятие «Творческое решение»	276
Семинар – пресс-конференция	277
Семинар - ток-шоу	278
Метод 6 шляп мышления (Эдвард де Боно)	280
Дидактические сказки.....	281
Составление ребусов	286
ТВ-дайджест	287
Семинар «Час творчества»	288
Интеллектуальный футбол	291
Сценарии заключительных занятий	292
Упражнение «Веночек»	292
Упражнение «Рюкзак»	292
Способы завершения занятий (варианты 1-2)	292
Зачет по менеджменту	293
Зачет по форме игры «Метро»	293
Зачет по форме игры «Искатели минералов»	294
Экзамен-диалог	295

Завершающие упражнения	296
Блиц-игры	297
Блиц-игра «ЧП на Луне»	298
Блиц-игра «Портрет идеального учителя»	299
Блиц-игра «Портрет преподавателя ВШ»	300
Блиц-игра «Подготовка выступления-доклада»	300
Блиц-игра «Я - лектор»	301
Блиц-игра «Педагогический эксперимент»	302
Блиц-игра «Проведение педагогического исследования»	303
Метод фокус-групп.....	304
Советы молодому педагогу	315
Психологический настрой и метод самооценки личности	315
Практические рекомендации к публичному выступлению.....	319
Педагогическая шкатулка	333
Обучение, познание, жизнь	340
Заключение	350
Содержание	353

Дизайн обложки

К.А. Мухамедьяровой

Рисунок на обложке

Д. Абдулхакимовой

Подписано в печать 20.11.2012 г. Тираж 500 экз.

Формат изд. 60x84/16. Объем 22,25 усл. печ. л.

Отпечатано в типографии “ИП Волкова”

Райымбека 212/1, оф. 319. Тел.: 8(727)330-03-12, 8(727)330-03-13